



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Alba - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Alba

Regione:	Piemonte
----------	----------

Provincia:	CN
------------	----

Comune:	Alba
---------	------

CAP:	12051
------	-------

Indirizzo:	Piazza Risorgimento,1
------------	-----------------------

Codice Amministrazione:	c_a124
-------------------------	--------

Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
----------------------------	---------------------------

Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
------------	---------------------------------------

Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500
---	-------------------

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025_2027

[piano_azioni_positive_c_a124-triennio_2025_2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a124-triennio_2025_2027-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a124-triennio_2025_2027-anno_2025.pdf) (757.58 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
	157-DIRIGENTI RUOLO TECNICO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	ALTRI DIRIGENTI TEMPO DET	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	2	1	8	5	1	1	9	16	4
	01501 AREA ISTRUTTORI	4	4	10	8	2	3	9	14	24	9
	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	1	4	4	5	4	0	1	1	5	2
Totale personale		5	10	16	23	11	4	11	24	46	16
Totale % sul personale complessivo		3,01	6,02	9,64	13,86	6,63	2,41	6,63	14,46	27,71	9,64

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	5	5	1	1	0	12	54,55	19,35	2	4	4	0	0	10	45,45	10,10
Tra 3 e 5 anni	0	2	3	1	0	6	31,58	9,68	2	3	4	4	0	13	68,42	13,13
Tra 5 e 10 anni	0	2	2	1	0	5	38,46	8,06	0	1	6	1	0	8	61,54	8,08
Superiore a 10 anni	0	1	9	18	11	39	36,45	62,90	0	3	10	40	15	68	63,55	68,69
Totale	5	10	15	21	11	62			4	11	24	45	15	99		
Totale %	3,11	6,21	9,32	13,04	6,83	38,51			2,48	6,83	14,91	27,95	9,32	61,49		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Inferiore al Diploma superiore	11	78,57	3	21,43	14	8,70
	Diploma di scuola superiore	37	36,63	64	63,37	101	62,73
	Laurea	7	63,64	4	36,36	11	6,83
	Laurea magistrale	6	20,69	23	79,31	29	18,01
	Master di I livello	1	16,67	5	83,33	6	3,73
Totale personale		62		99		161	
Totale % sul personale complessivo		37,35		59,64		96,99	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	5	9	15	21	7	57	46,34	87,69	3	8	18	27	10	66	53,66	65,35
Part Time >50%	0	0	0	1	3	4	12,12	6,15	0	3	6	15	5	29	87,88	28,71
Part Time ≤50%	0	1	1	1	1	4	40,00	6,15	1	0	0	4	1	6	60,00	5,94
Totale	5	10	16	23	11	65			4	11	24	46	16	101		
Totale %	3,01	6,02	9,64	13,86	6,63	39,16			2,41	6,63	14,46	27,71	9,64	60,84		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	1	1	0	2	10,00	2,99	0	0	3	12	3	18	90,00	15,13
Personale che fruisce di orari flessibili	5	10	16	23	11	65	39,16	97,01	4	11	24	46	16	101	60,84	84,87
Totale	5	10	17	24	11	67			4	11	27	58	19	119		
Totale %	2,69	5,38	9,14	12,90	5,91	36,02			2,15	5,91	14,52	31,18	10,22	63,98		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	31	40,79	45	59,21	76	59,38
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	14	58,33	10	41,67	24	18,75
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	10	35,71	18	64,29	28	21,88
Totale permessi	55	42,97	73	57,03	128	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Realizzati studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità

Tutelato l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni favorendo condizioni di benessere e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente, adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali.

Garantito il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Promosse le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Facilitato l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. Promossa ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro.

Promossa la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità. Migliorata la comunicazione, la trasparenza. Ascoltate le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
SYLLABUS-COMPETENZE DIGITALI	99	83	95	333	78	688	21,61	32,24	77	317	593	1132	377	2496	78,39	70,55
Sicurezza	34	12	30	40	24	140	70,00	6,56	4	32	18	6	0	60	30,00	1,70
Bim	21	26	37	64	0	148	60,66	6,94	16	32	16	0	32	96	39,34	2,71
Formazione obbligatoria	24	0	412	320	212	968	87,68	45,36	0	16	80	40	0	136	12,32	3,84
Anticorruzione	2	7	0	21	2	32	36,78	1,50	11	6	15	14	9	55	63,22	1,55
Codice dei contratti/appalti	0	0	18	20	0	38	74,51	1,78	4	4	4	0	1	13	25,49	0,37
Protezione Civile	4	0	0	4	0	8	50,00	0,37	0	0	0	4	4	8	50,00	0,23
Gestione territorio	4	0	0	8	0	12	85,71	0,56	0	0	0	0	2	2	14,29	0,06
Opere Pubbliche	0	9	0	0	0	9	22,50	0,42	0	0	0	0	31	31	77,50	0,88
Messi notificatori	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	12	0	12	100,00	0,34
Giornalismo/Stampa	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	32	16	0	48	100,00	1,36
Gestione del personale	0	0	0	6	0	6	60,00	0,28	0	0	0		4	4	40,00	0,11
Sociale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	6	1	11	0	18	100,00	0,51
Anagrafe	0	0	0	0	2	2	4,08	0,09	0	0	47	0	0	47	95,92	1,33
Stato Civile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	109	65	0	174	100,00	4,92
Polizia e sicurezza integrata	0	0	0	35	0	35	100,00	1,64	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Edilizia e urbanistica	27	0	0	21	0	48	16,90	2,25	29	8	121	78	0	236	83,10	6,67
Cerimoniale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	7	0	7	100,00	0,20
Tributi	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	17	13	0	30	100,00	0,85
Contabilità pubblica	0	0	0	0	0	0	0,00	--	2	0	15	0	0	17	100,00	0,48
Avvocatura	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	48	0	0	48	100,00	1,36

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale ore	215	137	592	872	318	2134			143	421	1116	1398	460	3538		
Totale ore %	3,79	2,42	10,44	15,37	5,61	37,62			2,52	7,42	19,68	24,65	8,11	62,38		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
" CONCORSO PUBBLICO AD ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI N. 7 UNITA' DI PERSONALE	16	57,14	12	42,86	28	100,00	
Totale personale	16		12		28		
Totale % sul personale complessivo	9,64		7,23		16,87		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€32519,60	€28226,20	€ -4293,40	-15,21
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€26107,20	€24457,20	€ -1650,00	-6,75
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€21600,70	€16188,40	€ -5412,30	-33,43
dirigenti	€99996,00	€90581,20	€ -9414,80	-10,39

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Tipologia di atto: **Deliberazione**

Data: **17/02/2026**

Organo sottoscrittore: **Giunta Comunale**

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: **No**

Interventi realizzati a costo zero: **No**

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
0

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto
:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

Il CUG del Comune di Alba dà atto che i "Piani delle Azioni Positive" sono strumenti necessari per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità tra uomini e donne, con la finalità di assicurare la "rimozione degli ostacoli" che di fatto possano impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

In riferimento quanto sopra precisato si dà atto che gli obiettivi che questo ente si è posto in tema di pari opportunità all'interno del Piano Azioni Positive per l'annualità 2025 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.123 del 29/03/2025 sono stati pienamente raggiunti.

Nonostante durante l'annualità 2025 il CUG non si sia mai riunito con convocazione ufficiale, il confronto continuo dei componenti ha permesso un monitoraggio efficace della situazione.

Inoltre non sono pervenute denunce o segnalazioni da parte dei rappresentanti sindacali e dei lavoratori in merito a possibili

disparità di trattamento sul posto di lavoro.

Il CUG non ha rilevato situazioni in cui occorra prevedere attenzioni nuove, rispetto a quelle già poste in essere dall'Amministrazione comunale e dai Dirigenti per la piena realizzazione delle pari opportunità.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-alba-2026>