



Portale CUG

Relazione CUG

# COMUNE DI BARDELLO CON MALGESSO E BREGANO - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## COMUNE DI BARDELLO CON MALGESSO E BREGANO

Regione: Lombardia

Provincia: VA

Comune: Bardello con Malgesso e Bregano

CAP: 21020

Indirizzo: Via PIAVE 39

Codice Amministrazione: X3BN8HJ1

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2026

2026/2028

[piano\\_azioni\\_positive\\_x3bn8hj1-triennio\\_20262028-anno\\_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_x3bn8hj1-triennio_20262028-anno_2026.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_x3bn8hj1-triennio\\_20262028-anno\\_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_x3bn8hj1-triennio_20262028-anno_2026.pdf)) (607.91 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
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	0	1	0	1	0	0	3	2
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPEARTORI ESPERTI	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	2	0	2	0	2	1	1	4	2
Totale % sul personale complessivo		0,00	14,29	0,00	14,29	0,00	14,29	7,14	7,14	28,57	14,29

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	1	0	0	0	2	100,00	20,00
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	0	0	0	0	1	100,00	10,00
Tra 5 e 10 anni	0	2	0	0	0	2	100,00	50,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	0	2	0	2	22,22	50,00	0	0	1	4	2	7	77,78	70,00
Totale	0	2	0	2	0	4			2	1	1	4	2	10		
Totale %	0,00	14,29	0,00	14,29	0,00	28,57			14,29	7,14	7,14	28,57	14,29	71,43		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	35,71
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	21,43
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	7,14
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	21,43
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	14,29
Totale personale		4		10		14	
Totale % sul personale complessivo		28,57		71,43		100,00	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale complessivamente in servizio presso l'Ente nel 2025 risultava composto da n. 14 unità. Nel dettaglio, si rileva una prevalenza della componente femminile, pari a n. 10 dipendenti, rispetto alla componente maschile, pari a n. 4 dipendenti.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	0	2	0	2	0	4	30,77	100,00	2	1	1	3	2	9	69,23	90,00
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	10,00
Totale	0	2	0	2	0	4			2	1	1	4	2	10		
Totale %	0,00	14,29	0,00	14,29	0,00	28,57			14,29	7,14	7,14	28,57	14,29	71,43		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part-time 97%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	20,00
Permessi per 104	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	3	0	4	100,00	80,00
Congedi parentali	0	1	0	0	0	1	100,00	50,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Congedo di maternità	0	1	0	0	0	1	100,00	50,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>5</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,00</b>	<b>28,57</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>28,57</b>			<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>14,29</b>	<b>57,14</b>	<b>0,00</b>	<b>71,43</b>		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Nel corso dell'anno 2025, presso l'Ente è stata garantita a tutto il personale dipendente la possibilità di usufruire di una flessibilità oraria in entrata e in uscita pari a 30 minuti, quale misura finalizzata a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, nonché a promuovere il benessere organizzativo complessivo.

L'Ente ha inoltre mantenuto un approccio improntato alla disponibilità e all'ascolto delle esigenze individuali, valutando caso per caso eventuali ulteriori richieste di flessibilità organizzativa. Tali richieste sono state generalmente accolte laddove compatibili con le esigenze di servizio, con l'assetto organizzativo degli uffici e con la necessità di garantire la continuità e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Nel corso del medesimo anno, a titolo esemplificativo, è stata autorizzata una forma di telelavoro a favore di un dipendente assunto ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004, in considerazione della significativa distanza tra il domicilio del lavoratore e la sede comunale. Tale misura si è configurata come strumento utile a contemperare le esigenze personali del dipendente con quelle organizzative dell'Ente, assicurando al contempo il regolare svolgimento delle attività lavorative e il mantenimento degli standard di servizio.

In generale, le politiche adottate in materia di flessibilità oraria e organizzativa si inseriscono in un più ampio quadro di attenzione ai principi di pari opportunità, non discriminazione e valorizzazione delle risorse umane, in linea con gli obiettivi propri del Comitato Unico di Garanzia.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1	100,00	0	0,00	1	16,67
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	3	100,00	3	50,00

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0,00	2	100,00	2	33,33
Totale permessi	1	16,67	5	83,33	6	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel corso dell'anno 2025, l'Ente ha garantito l'accesso agli istituti previsti dalla normativa vigente in materia di tutela della genitorialità e di assistenza a familiari con disabilità, assicurando la piena fruizione dei diritti riconosciuti ai lavoratori.

In particolare, i congedi parentali e i permessi di cui alla Legge n. 104/1992 sono stati concessi complessivamente a n. 4 dipendenti. Tali istituti hanno rappresentato strumenti fondamentali per consentire ai lavoratori interessati di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari e personali, in situazioni che richiedono particolare attenzione e supporto.

L'Ente ha gestito le relative richieste con un approccio improntato alla flessibilità e alla sensibilità organizzativa, nel rispetto della normativa di riferimento e compatibilmente con le esigenze di servizio, garantendo al contempo la continuità operativa degli uffici.

## 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

Nel corso dell'anno precedente la presente Amministrazione ha adempiuto agli obiettivi che si era prefissata. La formazione è stata garantita a tutti i dipendenti, ad esempio tramite le seguenti azioni: iscrizione a piattaforma che eroga servizi di formazione professionale alla PA, possibilità di iscrizione a corsi a pagamento ulteriori, affiancamento ai neo-assunti e iscrizione a corsi di formazione di base ai fini dell'acquisizione delle adeguate competenze, webinar di aggiornamento anche per il personale non neo-assunto. In termini di orari di lavoro è stata confermata la flessibilità in entrata e uscita per tutti i dipendenti, al fine di garantire una migliore conciliazione fra responsabilità familiari e professionali. Il presente Comune, in un'ottica di collaborazione con i propri dipendenti e senza intaccare la qualità dei servizi offerti, sulla base del proprio Regolamento sul lavoro agile, ha anche confermato la possibilità di ricorrere allo smart working, ove l'organizzazione dell'ufficio lo consenta e previa valutazione di particolari requisiti. L'Ente ha assicurato ai propri dipendenti la crescita professionale, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i più meritevoli, per mezzo di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche (la cui attuazione si è confermata anche per il 2025). La parità di genere, inoltre, è stata pienamente interiorizzata quale criterio trasversale e ordinario dell'azione amministrativa. Nel corso dell'anno è stato quindi garantito il rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità, ad esempio tramite: la presenza di entrambi i sessi

nelle commissioni di concorso svolti nell'anno, le assunzioni di personale di entrambi i generi, la distribuzione delle mansioni fra i sessi non discriminatoria ed egualitaria.

Il CUG esprime una valutazione positiva rispetto alle politiche formative adottate, evidenziando come il monitoraggio costante delle piattaforme convenzionate e la conseguente diffusione delle opportunità formative abbiano garantito un accesso diffuso e non discriminatorio alla formazione per tutto il personale.

Con riferimento alle misure di conciliazione vita-lavoro, il CUG valuta favorevolmente la conferma della flessibilità oraria per tutti i dipendenti e il mantenimento degli istituti di lavoro agile, strumenti che contribuiscono in modo significativo al benessere organizzativo e alla gestione equilibrata delle esigenze personali e professionali, nel rispetto delle necessità organizzative dell'Ente.

Positivo è altresì il riscontro in merito alle politiche di valorizzazione del personale, con particolare riferimento all'attuazione di progressioni di carriera sia all'interno delle aree sia tra aree diverse. In tale ambito, si evidenzia l'effettiva realizzazione di n. 1 progressione verticale (dall'area C all'area D) e n. 1 attribuzione di differenziale stipendiale per l'area C, quali strumenti concreti di riconoscimento del merito e delle competenze.

Nel complesso, il Comitato ritiene che le azioni descritte abbiano contribuito a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e attento alla valorizzazione delle differenze. Si auspica, per il futuro, il consolidamento e l'ulteriore sviluppo di tali iniziative, anche attraverso un monitoraggio sistematico degli impatti delle misure adottate e una sempre maggiore formalizzazione delle azioni intraprese nell'ambito del Piano Triennale di Azioni Positive.

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Formazione obbligatoria come da Direttiva Zangrillo	0	80	0	65	0	145	27,88	100,00	80	40	40	145	70	375	72,12	100,00
Totale ore	0	80	0	65	0	145			80	40	40	145	70	375		
Totale ore %	0,00	15,38	0,00	12,50	0,00	27,88			15,38	7,69	7,69	27,88	13,46	72,12		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

L'Ente non redige il bilancio di genere.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
AVVISO DI MOBILITA' ESTERNA VOLONTARIA PER LA COPERTURA DI N. 2 POSTI DI FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE – AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q. - DA ASSEGNARE ALL'AREA ECONOMICO FINANZIARIA	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
CONCORSO PUBBLICO PER SOLI ESAMI PER LA COPERTURA DI 2 POSTI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
CONCORSO PUBBLICO PER SOLI ESAMI PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO "ASSISTENTE SOCIALE" – AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q. CCNL 16.11.2022	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
MOBILITA' ESTERNA VOLONTARIA PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO DI FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO-CONTABILE – AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q. (EX CAT. D) CCNL 16.11.2022	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
Avviso di selezione riservata al personale dipendente del Comune di Bardello con Malgesso e Bregano per la progressione tra le aree (progressione verticale) ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16.11.2022 per n 1 posto area dei Funzionario ed E.Q.	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Uomo
Totale personale	5		10		15		
Totale % sul personale complessivo	35,71		71,43		107,14		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il Comitato Unico di Garanzia prende atto dei dati relativi alla composizione delle commissioni di concorso nominate nel corso dell'anno di riferimento, rilevando una presenza costante e maggioritaria della componente femminile. In tutte le procedure esaminate, infatti, le commissioni risultano composte da n. 3 membri, di cui n. 2 donne (pari al 66,67%) e n. 1 uomo (pari al 33,33%), evidenziando una distribuzione di genere equilibrata e conforme ai principi di pari opportunità.

Si evidenzia, inoltre, come nella maggior parte dei casi il ruolo di Presidente di commissione sia stato ricoperto da personale femminile, a conferma di una concreta valorizzazione delle competenze senza distinzione di genere anche nelle posizioni di maggiore responsabilità.

Il CUG valuta positivamente tali elementi, ritenendo che la composizione delle commissioni rispetti quanto previsto dalla normativa vigente in materia di equilibrio di genere nelle procedure concorsuali e contribuisca a garantire imparzialità, trasparenza e pari opportunità nei processi di selezione del personale.

Con riferimento al dato complessivo, si rileva una prevalenza della componente femminile anche nel totale dei membri nominati, elemento coerente con la composizione del personale dell'Ente e con le politiche adottate in materia di

valorizzazione delle differenze.

Alla luce di quanto sopra, il Comitato esprime una valutazione complessivamente positiva, auspicando il mantenimento di tali buone prassi anche per le future procedure selettive, al fine di consolidare un approccio sempre più inclusivo ed equo nell'ambito dell'azione amministrativa.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	€29484,00	€19611,50	€ -9872,50	-50,34
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€21467,70	€20245,80	€ -1221,90	-6,04
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€20718,50	€21493,10	€ 774,60	3,60

Il Comitato Unico di Garanzia prende atto dei dati relativi alla retribuzione netta media del personale a tempo pieno, distinti per genere e area di inquadramento, rilevando la presenza di differenziali retributivi tra uomini e donne nelle diverse aree. In particolare, nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione emerge un divario significativo a favore della componente maschile, mentre nell'Area degli Istruttori tale differenziale risulta più contenuto. Nell'Area degli Operatori Esperti, invece, si registra un lieve scostamento a favore della componente femminile.

Il CUG evidenzia tuttavia come tali dati debbano essere interpretati con cautela, in quanto influenzati da specifici fattori che incidono sulla comparabilità delle medie. In primo luogo, con riferimento all'Area dei Funzionari, il dato risente di un errore di calcolo, ovvero della presenza di n. 2 dipendenti donne che non hanno prestato servizio per l'intero anno, con conseguente riduzione della retribuzione media annua e ampliamento del differenziale rispetto alla componente maschile. In particolare la retribuzione media per i funzionari di sesso femminile, ponderata per gli effettivi mesi di lavoro svolti, risulta pari a € 27.024,61.

Inoltre, si sottolinea come all'interno delle singole aree possano sussistere differenziazioni legate ai livelli economici e alle progressioni orizzontali, che incidono sulla retribuzione individuale e, conseguentemente, sul valore medio aggregato per genere. Tali elementi, non direttamente riconducibili al genere ma a percorsi professionali e anzianità di servizio, possono determinare scostamenti nei dati medi senza configurare situazioni di disparità di trattamento.

Nel complesso, sulla base degli elementi disponibili, non emergono evidenze di discriminazioni nella determinazione dei trattamenti economici, che risultano coerenti con quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dalla normativa vigente.

## Sezione 4 - Benessere personale

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

ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: No

Non sono al momento attivi i servizi di cui al punto 4.2.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nel corso dell'anno di riferimento non sono state segnalate né rilevate situazioni riconducibili a fenomeni di discriminazione, mobbing o altre forme di disagio lavorativo aventi rilevanza ai fini delle competenze del Comitato Unico di Garanzia.

Il CUG prende atto di tale circostanza, ritenendola indicativa di un contesto lavorativo complessivamente improntato al rispetto dei principi di correttezza, pari opportunità e tutela della dignità della persona.

Resta in ogni caso ferma l'attenzione del Comitato rispetto a tali tematiche, con l'impegno a garantire un costante presidio e monitoraggio del clima organizzativo, nonché a promuovere, anche in via preventiva, iniziative di sensibilizzazione e informazione finalizzate a prevenire l'insorgere di situazioni di disagio o conflitto.

Il CUG conferma inoltre la propria disponibilità ad accogliere eventuali segnalazioni, assicurando la massima riservatezza e l'attivazione, ove necessario, degli strumenti previsti dalla normativa vigente.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Determinazione Ufficio Personale

Tipologia di atto: Determina

Data: 12/01/2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-bardello-con-malgesso-e-bregano-2026>

Organo sottoscrittore: Ufficio Personale

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

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che  
regolamentano i rapporti tra  
amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
4

Il cug si avvale di collaborazioni  
esterne?: No

## Attività

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

### Considerazioni conclusive

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è stato costituito nel gennaio 2026; pertanto, nel corso del 2025 non sono state attivate azioni operative da parte del Comitato stesso. La raccolta e l'analisi dei dati effettuata nell'anno 2025 costituiscono tuttavia un patrimonio informativo fondamentale, che consentirà al CUG di monitorare efficacemente le diverse aree dell'ente e di programmare interventi mirati nell'ambito delle pari opportunità e delle azioni positive durante l'anno 2026. Tale impostazione garantisce continuità tra la fase preparatoria e l'avvio delle attività operative, contribuendo a rafforzare l'efficacia complessiva delle azioni previste dal PIAO.

### Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-bardello-con-malgesso-e-bregano-2026>