



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Pescate - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Pescate

Regione: Lombardia

Provincia: LC

Comune: Pescate

CAP: 23855

Indirizzo: Via Giovanni XXIII, 8

Codice Amministrazione: c_g485

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_c_g485-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g485-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g485-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (2.97 MB)



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		0	0	0	2	2	1	0	0	4	0
Totale personale		0	0	0	2	2	1	0	0	4	0
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,00	0,00	22,22	22,22	11,11	0,00	0,00	44,44	0,00

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⁾
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	0	0	0	0	1	100,00	20,00
Inferiore a 3 anni	0	0	0	1	0	1	100,00	25,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	2	2	100,00	50,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	0	1	0	1	20,00	25,00	0	0	0	4	0	4	80,00	80,00
Totale	0	0	0	2	2	4			1	0	0	4	0	5		
Totale %	0,00	0,00	0,00	22,22	22,22	44,44			11,11	0,00	0,00	44,44	0,00	55,56		

⁽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⁾
OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	11,11
3 - OPERATORI	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	11,11

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	11,11
OPERATORI ESPERTI	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	11,11
ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	11,11
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	22,22
FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	22,22
Totale personale		4		5		9	
Totale % sul personale complessivo		44,44		55,56		100,00	

⁽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⁾
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	20,00
Part Time ≤50%	0	0	0	0	1	1	100,00	25,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	0	0	0	2	1	3	42,86	75,00	1	0	0	3	0	4	57,14	80,00
Totale	0	0	0	2	2	4			1	0	0	4	0	5		
Totale %	0,00	0,00	0,00	22,22	22,22	44,44			11,11	0,00	0,00	44,44	0,00	55,56		

⁽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⁾
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	100,00
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 44,44%	0	0	0	0	1	1	100,00	100,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	1	1			0	0	0	1	0	1		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00			0,00	0,00	0,00	50,00	0,00	50,00		

⁽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

Nel corso del 2025 è stato modificato il Regolamento di utilizzo del sistema elettronico di rilevazione presenze introducendo la flessibilità di 30 minuti (in entrata ed in uscita) in sostituzione di quella esistente pari a 10 minuti.

Tale modifica è stata effettuata per venire incontro alle esigenze del personale che, con questa nuova flessibilità, può meglio conciliare l'attività lavorativa con le esigenze familiari.

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	0	0,00	15	100,00	15	100,00
Totale permessi	0	--	15	100,00	15	

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

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

I congedi L. 104/1992 sono stati fruiti per alcuni dipendenti a giorni (max. 3 giorni al mese) e per altri sono stati utilizzati ad ore (come permesso dalla normativa vigente).

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working

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**

In relazione al Piano triennale delle azioni positive approvato nell'ambito del PIAO 2025-2027, il piano presenta i seguenti obiettivi:

- Formazione del personale: programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e di carriera, promuovendo la valorizzazione delle capacità professionali e mantenendo un livello elevato di aggiornamento del personale;

- Conciliazione vita privata/lavoro: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, come la fruizione di orari part time.

- Benessere organizzativo: tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo.

- Assunzioni: il Comune di Pescate garantisce la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato uomo e una donna, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

- Sensibilizzazione, informazione, comunicazione: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, delle discriminazioni e delle violenze/molestie attraverso la pubblicazione e diffusione del nuovo Piano delle azioni positive e coinvolgimento del personale nell'individuazione di proposte o suggerimenti per migliorare il benessere.

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⁾
Anticorruzione	0	0	0	2	2	4	44,44	100,00	1	0	0	4	0	5	55,56	100,00
Totale ore	0	0	0	2	2	4			1	0	0	4	0	5		
Totale ore %	0,00	0,00	0,00	22,22	22,22	44,44			11,11	0,00	0,00	44,44	0,00	55,56		

⁽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⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

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

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

Nel corso del 2025 il Comune di Pescate non ha attivato alcuna commissione di concorso

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 %
OPERATORI ESPERTI	€19299,30	€19209,80	€ -89,50	-0,47
ISTRUTTORI	€0,00	€19882,20	€ 19882,20	100,00
Funzionario ed Elevata Qualificazione	€21204,30	€24192,80	€ 2988,50	12,35

Non si rilevano elevati differenziali tra le retribuzioni del personale dipendente di genere maschile e femminile.

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: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Il Comune di Pescate nel corso del 2025 aveva un organico composto da n. 9 dipendenti. Non sono state necessarie delle vere e proprie indagini sul Benessere organizzativo in quanto, il numero esiguo di dipendenti ha permesso un confronto diretto quasi giornaliero su eventuali criticità (che non si sono comunque manifestate).

Il Comune di Pescate ha adottato il Codice di Comportamento ai sensi dell'art. 1 comma 2 del DPR 62/2013.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG intende proporre all'amministrazione la possibilità di concedere, su richiesta motivata del dipendente, di effettuare alcune prestazioni lavorative in lavoro agile.

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

Non si sono rilevate situazioni di discriminazioni/mobbing nel corso del 2025.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Con delibera di Giunta Comunale n. 1 del 21 Gennaio 2025 è stato modificato il Regolamento per l'utilizzo del sistema elettronico di rilevazione presenze del personale introducendo la flessibilità di 30 minuti in entrata ed in uscita, questo al fine di meglio conciliare la vita lavorativa con quella familiare.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: delibera di GIUNTA COMUNALE

Tipologia di atto: DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

Data: 25/03/2025

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: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: FLESSIBILITA' 30 MINUTI

Esiste una sede fisica del cug?: No

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:
1

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- FLESSIBILITA' ORARIO LAVORO

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Il cug, nel corso del 2025, si è riunito per le vie brevi per confrontarsi sui benefici derivanti dalla flessibilità dei 30 minuti introdotto a Gennaio 2025, con riscontri positivi da parte di tutti i dipendenti.

Alcuni dipendenti hanno chiesto informazioni sulla possibilità, in determinate circostanze, di poter introdurre il lavoro agile ed in tale sede il Cug si è fatto carico di proporre, per il prossimo anno, la possibilità di introdurre tale modalità lavorativa.

Considerazioni conclusive

Il Cug non ha rilevato nel corso del 2025 criticità o problematiche inoltre le ridotte dimensioni dell'Ente permettono al CUG un costante monitoraggio ed un veloce riscontro alle necessità dei dipendenti, qualora emergano.

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