



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Vigliano Biellese - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Vigliano Biellese

Regione: Piemonte

Provincia: BI

Comune: Vigliano Biellese

CAP: 13856

Indirizzo: Via Milano, 234

Codice Amministrazione: c_l880

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_l880-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l880-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l880-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (515.36 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	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	1	2	0	0	0	1	1	1
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	0	0	1	2	2	0	4	6	6	3
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	0	0	0	0	1	0	5	0
Totale personale		0	0	2	4	2	0	5	7	12	4
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,00	5,56	11,11	5,56	0,00	13,89	19,44	33,33	11,11

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⁾
Superiore a 10 anni	0	0	1	2	1	4	17,39	57,14	0	0	4	11	4	19	82,61	70,37
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	1	1	33,33	14,29	0	0	1	1	0	2	66,67	7,41
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	2	1	0	0	4	100,00	14,81
Inferiore a 3 anni	0	0	1	1	0	2	50,00	28,57	1	1	0	0	0	2	50,00	7,41
Totale	0	0	2	3	2	7			2	3	6	12	4	27		
Totale %	0,00	0,00	5,88	8,82	5,88	20,59			5,88	8,82	17,65	35,29	11,76	79,41		

⁽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⁾
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	0	0,00	6	100,00	6	16,67
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	0	0,00	7	100,00	7	19,44
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	5	29,41	12	70,59	17	47,22
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	8,33
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	8,33
Totale personale		8		28		36	
Totale % sul personale complessivo		22,86		80,00		102,86	

⁽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	1	1	0	0	2	50,00	40,00	0	0	1	1	0	2	50,00	6,90
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	0	0	3	100,00	10,34
Tempo Pieno	0	0	1	2	0	3	11,11	60,00	0	4	6	11	3	24	88,89	82,76
Totale	0	1	2	2	0	5			0	4	10	12	3	29		
Totale %	0,00	2,94	5,88	5,88	0,00	14,71			0,00	11,76	29,41	35,29	8,82	85,29		

⁽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 85%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	40,00
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	20,00
PT VERTICALE MENSILE 50%	0	0	1	0	0	1	33,33	50,00	0	0	1	1	0	2	66,67	40,00
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	50,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	1	1	0	2			0	1	3	1	0	5		
Totale %	0,00	0,00	14,29	14,29	0,00	28,57			0,00	14,29	42,86	14,29	0,00	71,43		

⁽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	0	0,00	2	100,00	2	100,00
Totale permessi	0	--	2	100,00	2	

⁽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**

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⁾
Aggiornamento professionale Categoria B	0	0	1	2	0	3	50,00	37,50	0	0	1	1	1	3	50,00	10,71
Aggiornamento professionale Categoria C	0	0	1	2	2	5	20,83	62,50	0	4	6	6	3	19	79,17	67,86
Aggiornamento professionale Categoria D	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	5	0	6	100,00	21,43
Totale ore	0	0	2	4	2	8			0	5	7	12	4	28		
Totale ore %	0,00	0,00	5,56	11,11	5,56	22,22			0,00	13,89	19,44	33,33	11,11	77,78		

⁽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⁾	
"PROCEDURA DI MOBILITÀ EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 PER IL REPERIMENTO DI N.1 ISTRUTTORE TECNICO	0	0,00	3	100,00	3	100,00	Donna
Totale personale	0		3		3		
Totale % sul personale complessivo	0,00		8,57		8,57		

⁽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 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 %
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€0,00	€2665,96	€ 2665,96	100,00
01501 AREA ISTRUTTORI	€1521,43	€1456,59	€ -64,84	-4,45
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€1221,52	€943,53	€ -277,99	-29,46

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?: **Sì**

Nel corso del 2025 è stata realizzata una prima indagine generale sul benessere organizzativo nell'ottica di una raccolta di informazioni utili alla pianificazione di azioni positive per il triennio 2026-2028, nonché per l'individuazione di eventuali criticità da sottoporre al vaglio dell'Amministrazione.

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: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

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

Si prevede la realizzazione di una nuova indagine sul benessere organizzativo nel corso del 2026, nonché la redazione del bilancio di genere.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Designazione dei componenti da parte delle OO.SS. e dell'amministrazione

Tipologia di atto: Determinazione n. 280

Data: 11/06/2025

Organo sottoscrittore: Segretario 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?: 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:
2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
OIV
RSU

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
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

:

Considerazioni conclusive

Il CUG nel corso dell'anno 2025 ha svolto le attività di competenza e rinnova il proprio impegno alla promozione di iniziative a favore del benessere collettivo e della piena realizzazione del principio delle pari opportunità. Si propone, inoltre, in un ruolo di monitoraggio dell'Amministrazione nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, di molestia, di violenza morale o psicologica sul luogo di lavoro. Il CUG continuerà a supportare la programmazione sul benessere e la qualità organizzativa, individuando azioni specifiche, così come periodiche verifiche volte a indagare il benessere e la qualità organizzativa nel Comune, in modo di progettare ulteriori azioni specifiche. L'obiettivo è l'adozione di buone pratiche ed azioni volte a migliorare la percezione del benessere e la qualità della vita organizzativa dell'Ente. Il PAP, quale strumento di programmazione gestionale, si integra nel ciclo di gestione della Performance insieme ad altri documenti e, in quanto tale, rileva nella misurazione del raggiungimento dei suoi obiettivi. Anche a questo fine sarà utile rafforzare la comunicazione necessaria all'interno dell'Ente per diffondere la conoscenza delle funzioni e dei compiti di tale organismo. Per l'anno 2026, dunque, si prevede di avviare un'attività maggiormente partecipata del CUG, con la finalità principale di raccogliere feedback e spunti di interesse da parte delle lavoratrici e dei lavoratori su temi e valori propri del mandato, sui quali operare concretamente con approfondimenti, proposte, azioni positive ed iniziative di informazione e formazione.

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