



Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Gavardo - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Comune di Gavardo

Regione: Lombardia

---

Provincia: BS

---

Comune: Gavardo

---

CAP: 25085

---

Indirizzo: Piazza Guglielmo Marconi n. 7

---

Codice Amministrazione: c\_d940

---

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

---

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

---

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Sotto i 50

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2024-2026

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_d940-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d940-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_d940-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d940-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)) (339.64 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
Organo di vertice	Dirigente/Segretario generale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Sindaco	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	ASSESSORE/CONSIGLIERE	0	1	0	1	1	0	0	0	2	0
Organo di vertice	Consigliere	0	2	0	1	2	1	1	3	0	1
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	2	3	0	1	0	1	2	0
Personale non dirigente	Aiuto Bibliotecario	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Personale non dirigente	Bibliotecario	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	0	1	1	1	1	1	1	0	4	1
Personale non dirigente	Istruttore Tecnico	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	1	3	2	0	0	1	0	0	0	0
Personale non dirigente	Funzionario Amministrativo	0	0	0	3	0	0	2	1	2	1
Personale non dirigente	ASSISTENTE SOCIALE	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO SOCIO EDUCATIVO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Funzionario Tecnico	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0

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	FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		2	7	5	11	5	6	4	6	16	3
Totale % sul personale complessivo		3,08	10,77	7,69	16,92	7,69	9,23	6,15	9,23	24,62	4,62

## 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	1	3	1	2	0	7	53,85	31,82	4	1	0	1	0	6	46,15	23,08
Tra 3 e 5 anni	0	2	0	0	0	2	40,00	9,09	1	1	1	0	0	3	60,00	11,54
Tra 5 e 10 anni	1	1	1	0	0	3	60,00	13,64	0	1	1	0	0	2	40,00	7,69
Superiore a 10 anni	0	0	2	7	1	10	40,00	45,45	0	0	3	10	2	15	60,00	57,69
Totale	2	6	4	9	1	22			5	3	5	11	2	26		
Totale %	4,17	12,50	8,33	18,75	2,08	45,83			10,42	6,25	10,42	22,92	4,17	54,17		

<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>
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	25,00
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	75,00
Totale personale		3		1		4	
Totale % sul personale complessivo		6,12		2,04		8,16	

<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

## 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>
Part Time ≤50%	0	0	1	0	1	2	66,67	9,09	0	0	0	0	1	1	33,33	3,85
Part Time >50%	0	1	0	0	0	1	12,50	4,55	1	0	2	4	0	7	87,50	26,92
Tempo Pieno	2	5	3	8	1	19	51,35	86,36	4	3	3	7	1	18	48,65	69,23
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>22</b>			<b>5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>26</b>		
<b>Totale %</b>	<b>4,17</b>	<b>12,50</b>	<b>8,33</b>	<b>16,67</b>	<b>4,17</b>	<b>45,83</b>			<b>10,42</b>	<b>6,25</b>	<b>10,42</b>	<b>22,92</b>	<b>4,17</b>	<b>54,17</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

#### 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>
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	1	2	66,67	66,67	0	0	0	0	1	1	33,33	11,11
Part Time Superiore 50%	0	1	0	0	0	1	12,50	33,33	1	0	2	4	0	7	87,50	77,78
Permessi studio 150hh	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	11,11
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>9</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,00</b>	<b>8,33</b>	<b>0,00</b>	<b>8,33</b>	<b>8,33</b>	<b>25,00</b>			<b>8,33</b>	<b>0,00</b>	<b>25,00</b>	<b>33,33</b>	<b>8,33</b>	<b>75,00</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

### 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 L.104/1992 fruiti	4	66,67	2	33,33	6	85,71
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	1	100,00	1	14,29
Totale permessi	4	57,14	3	42,86	7	

<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

## 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**

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.)

Destinatari:

Solo donne

Numero Beneficiari effettivi Donne:

1

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Risorse impegnate:

€0,00

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **No**

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **No**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **No**

---

Inserito nel Piano della Performance: **No**

---

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Azioni/ Iniziative:

Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

26

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

23

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Risorse impegnate:

€0,00

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **Sì**

---

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **No**

---

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **No**

---

Inserito nel Piano della Performance: **No**

---

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

garantire la presenza di genere nelle commissioni di concorso

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

3

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

6

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Risorse impegnate:

€0,00

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **No**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **No**

Inserito nel Piano della Performance: **No**

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

garantire part time

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

7

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

2

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Risorse impegnate:

€0,00

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **No**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **No**

Inserito nel Piano della Performance: **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 % <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>

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>
Aggiornamento professionale	20	15	30	20	5	90	50,00	58,44	20	15	30	20	5	90	50,00	65,22
OBBLIGATORIA SICUREZZA	8	8	8	8	8	40	50,00	25,97	8	8	8	8	8	40	50,00	28,99
Accertamenti anagrafici	0	4	0	4	0	8	100,00	5,19	0	0	0	0	0	0	0,00	--
"TL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI D.LGS 31 MARZO 2023 N. 36 E RECENTI NOVITA' GIURISPRUDENZIALI"	0	0	0	8	0	8	100,00	5,19	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Bilancio degli enti locali	0	0	0	8	0	8	50,00	5,19	4	0	4	0	0	8	50,00	5,80
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	28	27	38	48	13	154			32	23	42	28	13	138		
Totale ore %	9,59	9,25	13,01	16,44	4,45	52,74			10,96	7,88	14,38	9,59	4,45	47,26		

<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

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>	
commissioni di concorso da 3 componenti	6	66,67	3	33,33	9	100,00	Donna
Totale personale	6		3		9		
Totale % sul personale complessivo	12,24		6,12		18,37		

<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

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 %
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€1566,75	€1237,27	€ -329,48	-26,63
01501 AREA ISTRUTTORI	€1571,01	€1450,22	€ -120,79	-8,33
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€1924,89	€1765,11	€ -159,78	-9,05

## 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: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Il CUG rimane disponibile all'ascolto di segnalazioni o suggerimenti da parte del personale o richieste di pareri o informazioni da parte dell'Amministrazione comunale

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

A seguito di indagine sul benessere organizzativo da cui sono emersi segnali di insoddisfazione alcune criticità, in concomitanza con il rinnovo del mandato elettorale a giugno 2024, è stato chiesto un incontro con l'Amministrazione comunale per illustrare compiti e le prerogative del CUG e per favorire condizioni di benessere lavorativo che si auspica possa avvenire in tempi brevi

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Disposizione del Segretario comunale

Tipologia di atto: Determina n. 181 del 12-04-2023

Data: 12/04/2023

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: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Richiesta di incontro con la nuova Amministrazione comunale per presentare le prerogative e di compiti del CUG e per parlare di benessere lavorativo

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Apposito banner sul sito istituzionale della Città di Gavardo

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
3

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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

---

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

---

### Considerazioni conclusive

Si rileva che nonostante gli auspici dello scorso anno anche nel corso dell'anno 2024 non sono stati chiesti pareri al CUG da parte dell'Amministrazione comunale.

In concomitanza con il rinnovo del mandato elettorale a giugno 2024 è stato chiesto un incontro con la nuova Amministrazione comunale per presentare compiti e prerogative del C.U.G., fare un'analisi della situazione del personale (in ragione della cronica carenza) con auspici per la valorizzazione del benessere lavorativo dei dipendenti comunali ma al momento non è stato dato ancora riscontro.

Si auspica nuovamente per il futuro un maggior coinvolgimento sulle scelte organizzative quali: dotazione organica, carichi di lavoro, orari di lavoro, possibilità di carriera e conciliazione delle esigenze casa-lavoro (in particolare per l'assistenza di minori e disabili) in relazione agli obiettivi che l'Amministrazione comunale intende perseguire durante il proprio mandato elettorale.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-gavardo-2025>