



# CITTA' DI GAVARDO

PROVINCIA DI BRESCIA

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2026

---

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025



# CITTA' DI GAVARDO

PROVINCIA DI BRESCIA

## PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI

Tipo di amministrazione: **COMUNE DI GAVARDO**

(ente di ricerca, ente centrale, ministeri, enti locali,...)

SITUAZIONE AL 31.12.2025

24 UOMINI

24 DONNE

### SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirigente Segretario									1	
Sindaco				1						
Assessore		1		1	1				2	
Consigliere		2		1	2	1	1	3		1
Operatori Esperti		1	1	3		1			2	
Funzionario Polizia Locale				1						
Istruttore polizia locale		4	2			1				
Istruttore tecnico	1	1						1		
Funzionario tecnico				2	1					
Istruttore servizi culturali						1			1	
Funzionario bibliotecario									1	



# CITTA' DI GAVARDO

PROVINCIA DI BRESCIA

Funzionario contabile				1					1	
Funzionario assistente sociale						1				
Funzionario educatore professionale										1
Funzionario amministrativo				2			2		3	
Istruttore amministrativo		2		1	1	1	1		3	1
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>3</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>1,57 %</b>	<b>17,17 %</b>	<b>4,70 %</b>	<b>20,28 %</b>	<b>7,82 %</b>	<b>9,36 %</b>	<b>6,26 %</b>	<b>6,26 %</b>	<b>21,86 %</b>	<b>4,70 %</b>

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età / Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	2	6	3	9	1	21	58,33%	3	4		7	1	15	41,67%
Part Time >50%		1				1	14,28%	1		1	5		7	85,72%
Part Time =50%				1		1	50%					1	1	50%
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>50%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>50%</b>



# CITTA' DI GAVARDO

PROVINCIA DI BRESCIA

<b>Totale %</b>	4,3 4%	15,1 9%	6,51%	21,7 0%	2, 17 %			4,3 4%	4,34 %	2,17 %	26, 04%	4, 34 %		
-----------------	-----------	------------	-------	------------	---------------	--	--	-----------	-----------	-----------	------------	---------------	--	--

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	4	80	1	20	5	100
<b>Totale personale</b>	<b>4</b>		<b>1</b>		<b>5</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>8,33</b>		<b>2,08</b>		<b>10,41</b>	

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	1	4		1		6	60%	3			1		4	40%
Tra 3 e 5 anni		3	1			4	44,44%	1	3		1		5	55,66%
Tra 5 e 10 anni									2				2	100%
Superiore a 10 anni		1	1	10	1	13	52%				10	2	12	48%
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>50%</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		<b>12</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>50%</b>
<b>Totale %</b>	<b>2,17%</b>	<b>17,36%</b>	<b>3,34%</b>	<b>23,87%</b>	<b>2,17%</b>			<b>8,68%</b>	<b>10,85%</b>		<b>26,04%</b>	<b>3,34%</b>		



# CITTA' DI GAVARDO

PROVINCIA DI BRESCIA

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
Operatori Esperti	1.566,75		1.114,86		-451,89	-28,84
Istruttori	1.702,97		1.468,13		-234,84	-13,79
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	2.488,90		1.732,58		-756,02	-30,37
Totale personale						100,00%

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea magistrale			1	100	1	100
Totale personale						100,00%
% sul personale complessivo			2,08		2,08	

**Nota Metodologica** - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	4	80	1	20	5	
Totale personale						
% sul personale complessivo	8,33		2,08		10,41	100,00%

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	



# CITTA' DI GAVARDO

PROVINCIA DI BRESCIA

Commissioni da 3 componenti	4		8		12		donna
<b>Totale personale</b>	<b>4</b>		<b>8</b>		<b>12</b>	<b>100,00%</b>	
<b>% sul personale</b>	8,33		16,66		24,99		

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time orizzontale 50%												1	1	
Personale che fruisce di part time orizzontale >50%		1						1	1	5			8	
Personale che fruisce di part time verticale 50%				1									1	
Personale che fruisce dei permessi studio	1			1									2	
<b>Totale</b>	1	1		2				1	1	5		1	12	
<b>Totale %</b>	8,33	8,33		16,67				8,33	8,33	41,67		8,33		



# CITTA' DI GAVARDO

PROVINCIA DI BRESCIA

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	195	88,64%	25	11,36%	220	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	121,50	49,09%	126	51,04%	247,50	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0					
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0					
<b>Totale</b>	<b>316,50</b>	<b>47,06%</b>	<b>151</b>	<b>52,94%</b>	<b>467,50</b>	

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)		20	20			40	50%	20	20				40	50%
Aggiornamento professionale		20	40	40		100	38,46%	40	40	40	40		160	61,54%
Competenze manageriali/Relazionali				40		40	50%				40		40	50%
Il nuovo codice dei contratti		40	40			80	66,67%		40				40	33,33%
Bilancio enti locali				40		40	33,33%		40		40		80	66,67%
Aggiornamento messi notificatori											40		40	100%
<b>Totale ore</b>		<b>80</b>	<b>100</b>	<b>120</b>		<b>300</b>	<b>42,85%</b>	<b>60</b>	<b>140</b>	<b>40</b>	<b>160</b>		<b>400</b>	<b>57,15%</b>



# CITTA' DI GAVARDO

PROVINCIA DI BRESCIA

<b>Totale ore %</b>	11,2 0%	14%	16,8 0%				8,4%	19,60 %	5,60 %	22, 4%			
---------------------	------------	-----	------------	--	--	--	------	------------	-----------	-----------	--	--	--

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

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

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

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 **Si**

Positive:

Valido ai fini della valutazione **No**

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione **No**

Performance individuale:



# CITTA' DI GAVARDO

PROVINCIA DI BRESCIA

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

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

Iniziativa:

Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi

Donne: 24

Numero Beneficiari effettivi

Uomini: 24

Soggetti

coinvolti: Ufficio

per il Personale

Risorse

impegnate:

€0,00

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziativa:

garantire la presenza di genere nelle commissioni di concorso

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi

Donne: 8

Numero Beneficiari effettivi

Uomini: 4

Soggetti

coinvolti: Ufficio



# CITTA' DI GAVARDO

PROVINCIA DI BRESCIA

per il Personale

Risorse

impegnate:

€0,00

Inserito nel Piano triennale Azioni                      Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione                      No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione                      No

Performance individuale:

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: 8

Numero Beneficiari effettivi

Uomini: 4

Soggetti

coinvolti: Ufficio

per il Personale

Risorse

impegnate:

€0,00

Inserito nel Piano triennale Azioni                      Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione                      No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione                      No



# CITTA' DI GAVARDO

PROVINCIA DI BRESCIA

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: No

## SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l'anno in corso

Obiettivo:

Rafforzamento  
del CUG

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi

Donne: 24

Numero Beneficiari effettivi

Uomini: 24

Soggetti

coinvolti: CUG

Risorse impegnate:

€0,00

Inserito nel Piano triennale Azioni

Positive Si

Positive:

Valido ai fini della valutazione No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

favorire la partecipazione dei cittadini alla vita amministrativa

Azioni/ Iniziative:

attivare patti di collaborazione complesso  
per la Sala Polivalente di Sopraponte



# CITTA' DI GAVARDO

PROVINCIA DI BRESCIA

Destinatari:

CITTADINANZA

Soggetti coinvolti:

ufficio personale, area servizi alla persona e ufficio tecnico

Risorse impegnate:

€ 3.660,00 per l'attività di supporto nella costruzione del patto complesso

Inserito nel Piano triennale Azioni Si

Positive:

Valido ai fini della valutazione Si

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: Si

**\*Sezioni 1-2-3-5 con relative tabelle fornite dall'ufficio personale in data 25/03/2026**

## **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?: E' stata fatta un'indagine conoscitiva all'inizio dell'anno 2024 dal CUG e poco dopo dal datore di lavoro Area Infrastrutture il cui esito però non è stato comunicato al CUG

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: Si

Codici di comportamento: Si

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



# CITTA' DI GAVARDO

PROVINCIA DI BRESCIA

A seguito di indagine sul benessere organizzativo che si è svolta nel 2024 da cui sono emersi segnali di insoddisfazione è stato chiesto a luglio 2024 un incontro con l'Amministrazione comunale che si è poi svolto il 07/04/2025. In tale contesto è stato chiesto all'Amministrazione di procedere ad un'indagine conoscitiva approfondita del benessere organizzativo con l'incarico ad una ditta specializzata.

## SEZIONE 5. Performance

Il Piano esecutivo di gestione (PEG) è stato approvato dall'esecutivo il 7 gennaio 2026 (deliberazione n. 1).

Il PEG consente di affidare ai funzionari le risorse finanziarie necessarie per conseguire i risultati programmati.

Elaborando e approvando il Piano della performance, che completa il Piano esecutivo di gestione, di cui all'articolo 169 del TUEL, l'amministrazione definisce i parametri per valutare la performance dei funzionari e del segretario comunale.

Applicando tali parametri l'amministrazione può indirizzare l'attività della struttura burocratica attuando, in tal modo, il controllo della gestione dell'ente (artt. 198 e seguenti del TUEL) secondo i principi dell'organizzazione aziendale.

Gli obiettivi programmati sono tra dieci e quindici per ciascuno dei cinque funzionari. A questi si aggiungono gli undici indicatori assegnati al segretario comunale. Quindi, gli obiettivi, concreti, oggettivi e misurabili, rilevanti anche ai fini del controllo sulla gestione, sono settantasette.

Tali parametri sono esposti nelle Tabelle allegate al piano approvato dalla delibera GC n. 1/2026 assegnati ai responsabili di posizione organizzativa:

1. Area affari generali, responsabile Giancarlo Zambelli;
2. Area economico-finanziaria, responsabile Gianluca Calzoni;
3. Area Gestione del territorio, responsabile Luca Fornari;
4. Area Infrastrutture, responsabile Maria Cristina Gentile;
5. Area dei servizi alla persona, responsabile Giulia Belfiore;
6. Segretario comunale, Annalisa Lo Parco.

Tali obiettivi sono "rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione".

## **SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. Operatività**

- ✓ *Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)*  
**Determina del Segretario comunale n. 181 del 12/04/2023**
- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001*  
**No**



# CITTA' DI GAVARDO

PROVINCIA DI BRESCIA

- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*  
**Non sono state stanziare risorse, il CUG ha chiesto che venisse attuata dall'Amministrazione comunale un'indagine sul benessere organizzativo con incarico a ditta specializzata**
- ✓ *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*  
**Non esiste una sede fisica specifica ma è stato realizzato un apposito banner sul sito istituzionale del Comune di Gavardo**
- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG*  
**E' stato adottato apposito Regolamento con delibera della Giunta comunale n. 76 del 07/06/2023**
- ✓ *Frequenza e temi della consultazione*  
**Il CUG si è riunito due volte**
- ✓ *Presa in carico dei pareri*  
**Non sono stati richiesti pareri al CUG**
- ✓ *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU) ]*  
**Non sono state stipulate o promosse collaborazioni**

## B. Attività

Il CUG:

- ha chiesto un incontro con l'Amministrazione comunale per favorire le condizioni di benessere lavorativo avvenuto il 07/04/2025 nel quale è stato auspicato:

- un maggior coinvolgimento del CUG nelle scelte organizzative dell'Amministrazione comunale;
- la promozione da parte del Comune di un'indagine conoscitiva del benessere organizzativo approfondita con l'incarico ad una ditta specializzata;
- l'assunzione di personale che possa far fronte adeguatamente ai carichi di lavoro ed al turn-over;
- la ricostituzione del Comitato a seguito della richiesta di dimissioni del Presidente per motivi famigliari e del trasferimento in altri enti di alcuni membri;

-rileva che nonostante gli auspici dello scorso anno (come indicato nella relazione annuale) anche nel corso dell'anno 2025 non sono stati chiesti pareri da parte dell'Amministrazione comunale in merito a:

- progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione;
- piani di formazione del personale;
- disciplina degli orari di lavoro e delle forme di flessibilità lavorativa;
- criteri generali di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi di competenza;

-prende atto con favore che durante l'anno 2025 sono state finalmente previste e fatte nuove assunzioni che hanno migliorato la distribuzione dei carichi di lavoro sui dipendenti;

-riscontra positivamente che con determina n. 80 del 18/02/2026 è stato affidato il servizio di valutazione rischio stress lavoro correlato a ditta esterna specializzata.

## Considerazione conclusive

Il CUG:

-pur non rilevando particolari criticità auspica nuovamente per il futuro un maggior coinvolgimento sulle



# CITTA' DI GAVARDO

PROVINCIA DI BRESCIA

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;

-auspica che la valutazione rischio stress lavoro correlato affidato a ditta esterna specializzata venga svolta celermente;

-manifesta la necessità di riorganizzare prima possibile il Comitato prendendo atto della richiesta di dimissioni del Presidente per motivi familiari e del trasferimento di alcuni membri presso altri enti come convenuto nella citata riunione del 07/04/2025.

Il Presidente Luca QUINZANI

Il membro effettivo Giulia BELFIORE

Il membro effettivo Alessandro TONDINI