



COMUNE DI URAGO D'OGLIO

Provincia di Brescia

Piazza G. Marconi nr. 26 - CAP. 25030 – Tel.: 030/717114 – Fax: 030/717016
e-mail: protocollo@comune.uragodoglio.bs.it – PEC: protocollo@pec.comune.uragodoglio.bs.it
C.F.00958050171 – P.IVA 00591780986

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE pari OPPORTUNITÀ, LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)**

Relazione del Comitato Unico di Garanzia sulla situazione del personale

Anno 2023

Alla Giunta comunale

Al Nucleo di Valutazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

monitoraggiocug@funzionepubblica.it



COMUNE DI URAGO D'OGLIO

Provincia di Brescia

Piazza G. Marconi nr. 26 - CAP. 25030 – Tel.: 030/717114 – Fax: 030/717016
e-mail: protocollo@comune.uragodoglio.bs.it – PEC: protocollo@pec.comune.uragodoglio.bs.it
C.F.00958050171 – P.IVA 00591780986

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE pari OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)

PREMESSA

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla presente direttiva.

FINALITÀ

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano triennale delle azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La prima parte della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dall’ufficio risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati contenenti le indagini sul benessere organizzativo, con riguardo alle risultanze e alle azioni messe in campo;
- dati raccolti dai servizi preposti con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati e informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, consigliera di parità ecc.).

Nella seconda parte della relazione trova spazio un’analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.



COMUNE DI URAGO D'OGLIO

Provincia di Brescia

Piazza G. Marconi nr. 26 - CAP. 25030 – Tel.: 030/717114 – Fax: 030/717016
e-mail: protocollo@comune.uragodoglio.bs.it – PEC: protocollo@pec.comune.uragodoglio.bs.it
C.F.00958050171 – P.IVA 00591780986

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE pari OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Dall’analisi della Tabella 1.2 della relazione allegata, possiamo evidenziare quanto segue:

N° dipendenti: Il numero dei dipendenti a tempo indeterminato dal 31/12/2023 è pari a 11, di cui n. 8 donne (72,73%) e n. 3 uomini (27,27%) e a tempo determinato 1 uomo (100%).

N° personale part-time: tra i dipendenti a tempo indeterminato, n. 2 sono i rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui n. 2 donne (100%) e n. 0 uomini (%). Delle 2 donne, 2 sono in part-time a richiesta.

N° personale con rapporti di lavoro flessibile: al 31/12/2023 sono presenti n. 1 dipendente con rapporto di lavoro flessibile.

Per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere ed età (Tabella 1.1) si segnala la presenza di n. 2 dipendenti di età inferiore ai 30 anni (un uomo e una donna), n. 1 dipendente a tempo determinato di genere maschile e di n. 2 dipendenti a tempo indeterminato di genere femminile di età compresa tra i 31 e i 40 anni. Il 58,31% dei dipendenti ha un’età compresa tra i 41 e i 60 anni, nello specifico 16,67% uomini e 41,66% donne, significando una generale maturità dell’intero personale dipendente, in linea con il trend nazionale. Il divario tra i dipendenti con età inferiore ai 40 anni e quelli over 41 risulta però in calo rispetto agli anni precedenti.

Per quanto concerne l’anzianità di servizio, Tabella 1.4, si evidenzia che la totalità delle dipendenti donne in servizio da più di 10 anni risulta essere il 36,33% contro il 16,67% degli uomini. I dipendenti con anzianità lavorativa inferiore a tre anni risultano essere il 44,66% (8,33% uomini e 36,33% donne) mentre nella fascia tra 5 e 10 anni risulta solo un dipendente di sesso maschile (8,33%).

Per quanto concerne il titolo di studio del personale non dirigenziale, Tabella 1.7, si rileva un ottimo livello di istruzione, l’83,33% ha un diploma di scuola superiore (il 33,33% degli uomini e il 50% delle donne), il 16,67% ha una laurea triennale (totalmente femminile).

Incarichi dirigenziali: oltre alla figura di Segretario Generale, in servizio sono presenti n. 0 Dirigenti e n. 1 posizioni organizzative. Inoltre, si rileva che sono vacanti i profili di posizione organizzativa dell’area tecnica e dell’area servizi alla persona attualmente ricoperte da amministratori comunali.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nel corso del 2023 i dipendenti hanno potuto usufruire della flessibilità oraria in entrata di mezz’ora. Nel 2020 è stato attivato il lavoro agile a seguito dell’emergenza sanitaria per il contenimento del rischio epidemiologico da COVID – 19, ed è proseguito nel 2021 per i dipendenti che ne facevano richiesta.

Con riferimento alla relazione allegata, Tabella 1.2, si evidenzia una maggiore presenza femminile tra i dipendenti a tempo indeterminato e parziale.



COMUNE DI URAGO D'OGLIO

Provincia di Brescia

Piazza G. Marconi nr. 26 - CAP. 25030 – Tel.: 030/717114 – Fax: 030/717016
e-mail: protocollo@comune.uragodoglio.bs.it – PEC: protocollo@pec.comune.uragodoglio.bs.it
C.F.00958050171 – P.IVA 00591780986

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)

Inoltre, si rileva che il personale in tempo determinato è costituito per la totalità da n. 1 figure maschili.

La fruizione dei congedi parentali e permessi Legge 104/1992, Tabella 1.10, nel 2023 è stata effettuata dal personale dipendente nella misura di n. 233 ore da dipendenti uomini e n. 155,20 ore da dipendenti donne.

Non si hanno segnalazioni di richieste effettuate all'Amministrazione per agevolazioni in merito all'orario e non accolte, pertanto, non si è ad oggi reso necessario l'adozione di un regolamento che ne definisse le modalità di accesso e le priorità. Si evidenzia inequivocabilmente che gli strumenti messi a disposizione dall'amministrazione per la conciliazione lavoro/famiglia riguardano, per la quasi totalità, i dipendenti di sesso femminile, a cui socialmente viene demandato l'intero peso della cura familiare. Per quanto concerne lo smart working, si rileva che la misura non era mai stata posta in sperimentazione e soltanto dall'anno 2020 è stata applicata in via straordinaria per la maggior parte del personale dipendente.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 91 del 21/12/2022.

L'obiettivo delle azioni previste da tale documento è quello di assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Si riporta di seguito la relazione sintetica delle singole azioni previste dal Piano approvato a dicembre 2022 e riconfermato per il 2023:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Il Comune, in continuità con gli anni precedenti, favorirà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente, per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Si terrà conto delle esigenze formative di ogni settore.

Sarà posta particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente da lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento, che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente, durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare eventuali lacune e garantire il permanere delle competenze necessarie.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Il Comune di Urago d'Oglio favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

Il Comune si impegna a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.



COMUNE DI URAGO D'OGLIO

Provincia di Brescia

Piazza G. Marconi nr. 26 - CAP. 25030 – Tel.: 030/717114 – Fax: 030/717016
e-mail: protocollo@comune.uragodoglio.bs.it – PEC: protocollo@pec.comune.uragodoglio.bs.it
C.F.00958050171 – P.IVA 00591780986

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE pari OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)

Il Comune promuove pari opportunità tra donne e uomini, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possono esistere problematiche di vario tipo. Si impegna, inoltre, a migliorare la qualità del lavoro e a potenziare le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione, da parte dei dipendenti e delle dipendenti, della normativa relativa ai permessi relativi all'orario di lavoro

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Per quanto concerne l'impegno a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità, sia al personale maschile sia a quello femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nel corso del 2023 non sono emersi dati oggettivi che ne facciano intendere una scorretta applicazione.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Per quanto concerne la promozione e la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stata data opportuna pubblicizzazione sul sito internet del Comune dell'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia. La fruizione della formazione suddiviso per genere rispecchia fedelmente le percentuali dei dipendenti assunti nei due generi, ovvero tutti accedono alla formazione indistintamente, Tabella 1.11.

Si dà atto che l'amministrazione non ha predisposto il bilancio di genere per l'anno 2023.

Per quanto concerne la composizione per genere delle commissioni di concorso, Tabella 1.8, si segnala che nel caso delle tre concorsi effettuati nell'anno 2023 i componenti femminili sono stati predominanti rispetto ai componenti maschili.

In merito ai differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative) si rileva che la differenza evidenziata non ha tenuto conto dei movimenti del personale in entrata e in uscita nel corso dell'anno ma solo del personale effettivamente in servizio al 31.12.2023.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il Comitato Unico di Garanzia nell'anno 2023 non ha rilevato criticità significative.

Per l'anno 2024 si intende effettuare la valutazione preliminare dello stress lavoro-correlato coinvolgendo il Datore di Lavoro, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e i Responsabili di Area.

Il Medico Competente sarà coinvolto per le parti di propria competenza, ovvero per la verifica della presenza di eventuali eventi sentinella o segnalazioni dirette di stress lavoro correlato raccolte durante l'attività di sorveglianza sanitaria.



COMUNE DI URAGO D'OGLIO

Provincia di Brescia

Piazza G. Marconi nr. 26 - CAP. 25030 – Tel.: 030/717114 – Fax: 030/717016
e-mail: protocollo@comune.uragodoglio.bs.it – PEC: protocollo@pec.comune.uragodoglio.bs.it
C.F.00958050171 – P.IVA 00591780986

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il piano della *performance*, validato dal nucleo di valutazione, si compone di due parti: la *performance* individuale e la *performance* di gruppo.

La *performance* individuale è legata a parametri soggettivi, mentre la *performance* di gruppo è mirata al raggiungimento di obiettivi prefissati dall'Amministrazione.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ'

Modalità di nomina del CUG:

Il comitato in carica è stato nominato con determinazione dirigenziale n. 82 in data 22.03.2023, e successivamente modificato con determinazione dirigenziale n. 110 in data 27.03.2024.

Ad oggi il CUG risulta costituito da n. 0 membri (0 effettivi e 0 supplenti) designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e da n. 5 membri (3 effettivi e 2 supplenti) di rappresentanti dell'amministrazione, come previsto dalla normativa vigente.

La durata della carica è prevista per 4 anni, rinnovabile una sola volta.

Nel corso del 2024 il CUG si propone di effettuare alcuni incontri con il personale al fine di poter appurare se il Piano delle azioni positive sia applicato correttamente e rilevare problematiche esistenti, onde poter porre rimedio alle stesse.



COMUNE DI URAGO D'OGLIO

Provincia di Brescia

Piazza G. Marconi nr. 26 - CAP. 25030 – Tel.: 030/717114 – Fax: 030/717016
e-mail: protocollo@comune.uragodoglio.bs.it – PEC: protocollo@pec.comune.uragodoglio.bs.it
C.F.00958050171 – P.IVA 00591780986

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE pari OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)

SITUAZIONE AL 31.12.2023

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

A tempo indeterminato

ETA' / CAT.	UOMINI					DONNE				
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
SEGR.										
DIRIG.										
D							1		1	
C	1			1		1	1	1	2	
B			1							1
TOTALE	1		1	1		1	2	1	4	
IN %	8,33		8,33	8,33		8,33	16,67	8,33	33,33	

A tempo determinato

ETA' / CAT.	UOMINI					DONNE				
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
SEGR.										
DIRIG.										
D										
C		1								
B										
TOTALE		1								
IN %		8,33								

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

ETA' / TIPO CONTRATTO	UOMINI					DONNE				
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
T.P.	1		1	1		1	1		3	
P.T. >=50							1	1	1	
P.T. <50		1								
TOTALE	1	1	1	1		1	2	1	4	
IN %	8,33	8,33	8,33	8,33		8,33	16,67	8,33	33,33	

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>.



COMUNE DI URAGO D'OGLIO

Provincia di Brescia

Piazza G. Marconi nr. 26 - CAP. 25030 – Tel.: 030/717114 – Fax: 030/717016
e-mail: protocollo@comune.uragodoglio.bs.it – PEC: protocollo@pec.comune.uragodoglio.bs.it
C.F.00958050171 – P.IVA 00591780986

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE pari OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

INCARICO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORE	%	VALORE	%	VALORE	%
P.O. area polizia locale			1	100	1	100
TOTALE			1	100	1	100
IN % SUL PERSONALE COMPLESSIVO			1	8,33	1	8,33

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

ETA' / PERMANENZA NEL PROFILO	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT	%
Inferiore a tre anni	1					1	8,33	1	2		1		4	36,33
Tra tre e cinque anni														
Tra cinque e dieci anni		1				1	8,33							
Oltre dieci anni			1	1		2	16,67			1	3		4	36,33
TOTALE	1	1	1	1		4		1	2	1	4		8	
IN %	8,33	8,33	8,33	8,33			33,33	8,33	16,67	8,33	33,33			66,67

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

	UOMINI		DONNE		DIVARIO ECONOMICO A PARITA' DI LIVELLO	
	Retribuzione lorda media	Retribuzione lorda media	Retribuzione lorda media	Retribuzione lorda media	Valori assoluti	%
SEGR.						
D			36.689,37		- 36.689,37	-100
C	26.691,83		16.172,40		10.519,43	60,59
B	23.983,90		23.983,90		0	100
TOTALE	50.675,73		76.845,67		10.519,43	60,59
IN % SUL PERSONALE	39,85		60,15			



COMUNE DI URAGO D'OGLIO

Provincia di Brescia

Piazza G. Marconi nr. 26 - CAP. 25030 – Tel.: 030/717114 – Fax: 030/717016
e-mail: protocollo@comune.uragodoglio.bs.it – PEC: protocollo@pec.comune.uragodoglio.bs.it
C.F.00958050171 – P.IVA 00591780986

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE pari OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)

È stato preso in considerazione il personale dipendente sia a tempo pieno che a tempo parziale. Si specifica che n. 2 donne categoria C ha preso servizio rispettivamente il 01/10/2023 e il 01/12/2023, quindi la retribuzione risulta inferiore. Inoltre, è stato considerato il personale in servizio al 31 dicembre 2023 senza le cessazioni in corso d'anno.

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

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORE	%	VALORE	%	VALORE	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
TOTALE	0	0	0	0	0	0
IN % SUL PERSONALE						

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

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORE	%	VALORE	%	VALORE	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	4	33,33	6	50	10	83,33
Laurea breve			2	16,67	2	16,67
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
TOTALE	4		8		12	
IN % SUL PERSONALE		33,33		66,67		100

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento.



COMUNE DI URAGO D'OGLIO

Provincia di Brescia

Piazza G. Marconi nr. 26 - CAP. 25030 – Tel.: 030/717114 – Fax: 030/717016
e-mail: protocollo@comune.uragodoglio.bs.it – PEC: protocollo@pec.comune.uragodoglio.bs.it
C.F.00958050171 – P.IVA 00591780986

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE pari OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)

Nota Metodologica - Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORE	%	VALORE	%	VALORE	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0	5	100	5	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	233	60	155,20	40	388,20	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	
TOTALE						
IN % SUL PERSONALE						

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

ETA' / TIPO FORMAZIONE	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT	%
OBBLIGATORIA (Sicurezza)	4			4		8	25	4	4	4	8	4	24	75
AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	12			12		24	21,43	22	12	12	30	12	88	78,57
COMPETENZA MANAGERIALI E RELAZIONALI														
TEMATICHE CUG														
VIOLENZA DI GENERE														
ALTRO (SPECIFICARE)														
TOTALE ORE	16			16		32	23,21	26	16	16	38	16	112	76,79



COMUNE DI URAGO D'OGLIO

Provincia di Brescia

Piazza G. Marconi nr. 26 - CAP. 25030 – Tel.: 030/717114 – Fax: 030/717016
e-mail: protocollo@comune.uragodoglio.bs.it – PEC: protocollo@pec.comune.uragodoglio.bs.it
C.F.00958050171 – P.IVA 00591780986

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE pari OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, *public speaking*, *project work*, ecc.). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall’ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come *webinar* qualora attestati).