



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Cesano Boscone - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Cesano Boscone

Regione: Lombardia

Provincia: MI

Comune: Cesano Boscone

CAP: 20090

Indirizzo: Via Pogliani, 3

Codice Amministrazione: c_c565

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2023_2025

[piano_azioni_positive_c_c565-triennio_2023_2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c565-triennio_2023_2025-anno_2023.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c565-triennio_2023_2025-anno_2023.pdf) (803.42 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 | Categoria A | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Personale non dirigente | Categoria B | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 3 | 5 | 8 | 6 | 2 |
| Personale non dirigente | CATEGORIA C | 3 | 5 | 8 | 6 | 2 | 4 | 11 | 8 | 7 | 1 |
| Personale non dirigente | CATEGORIA D | 0 | 0 | 1 | 8 | 1 | 3 | 2 | 6 | 6 | 0 |
| Totale personale | | 3 | 6 | 10 | 18 | 5 | 10 | 18 | 22 | 20 | 4 |
| Totale % sul personale complessivo | | 2,59 | 5,17 | 8,62 | 15,52 | 4,31 | 8,62 | 15,52 | 18,97 | 17,24 | 3,45 |

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⁾ |
| Inferiore a 3 anni | 3 | 2 | 4 | 3 | 0 | 12 | 33,33 | 28,57 | 7 | 10 | 5 | 1 | 1 | 24 | 66,67 | 40,68 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 5 | 62,50 | 11,90 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | 37,50 | 5,08 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 28,57 | 4,76 | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 5 | 71,43 | 8,47 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 2 | 4 | 14 | 3 | 23 | 46,00 | 54,76 | 0 | 1 | 8 | 14 | 4 | 27 | 54,00 | 45,76 |
| Totale | 3 | 6 | 10 | 19 | 4 | 42 | | | 7 | 13 | 17 | 17 | 5 | 59 | | |
| Totale % | 2,97 | 5,94 | 9,90 | 18,81 | 3,96 | 41,58 | | | 6,93 | 12,87 | 16,83 | 16,83 | 4,95 | 58,42 | | |

⁽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⁾ |
| CATEGORIA A | Inferiore al Diploma superiore | 3 | 60,00 | 2 | 40,00 | 5 | 4,95 |
| categoria B | Inferiore al Diploma superiore | 1 | 16,67 | 5 | 83,33 | 6 | 5,94 |
| categoria b | Diploma di scuola superiore | 4 | 50,00 | 4 | 50,00 | 8 | 7,92 |
| Categoria C | Inferiore al Diploma superiore | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,99 |
| Categoria C | Diploma di scuola superiore | 21 | 63,64 | 12 | 36,36 | 33 | 32,67 |
| Categoria C | Laurea | 2 | 9,52 | 19 | 90,48 | 21 | 20,79 |
| CATEGORIA D | Diploma di scuola superiore | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 2,97 |
| Categoria D | Laurea | 7 | 29,17 | 17 | 70,83 | 24 | 23,76 |
| Totale personale | | 42 | | 59 | | 101 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 41,58 | | 58,42 | | 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 | 1 | 4 | 1 | 6 | 100,00 | 10,17 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 1,69 |
| Tempo Pieno | 3 | 6 | 10 | 18 | 5 | 42 | 44,68 | 100,00 | 7 | 13 | 15 | 12 | 5 | 52 | 55,32 | 88,14 |
| Totale | 3 | 6 | 10 | 18 | 5 | 42 | | | 7 | 13 | 17 | 16 | 6 | 59 | | |
| Totale % | 2,97 | 5,94 | 9,90 | 17,82 | 4,95 | 41,58 | | | 6,93 | 12,87 | 16,83 | 15,84 | 5,94 | 58,42 | | |

⁽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⁾ |
| Smart working | 1 | 5 | 6 | 10 | 2 | 24 | 31,58 | 100,00 | 7 | 13 | 14 | 15 | 3 | 52 | 68,42 | 100,00 |
| Totale | 1 | 5 | 6 | 10 | 2 | 24 | | | 7 | 13 | 14 | 15 | 3 | 52 | | |
| Totale % | 1,32 | 6,58 | 7,89 | 13,16 | 2,63 | 31,58 | | | 9,21 | 17,11 | 18,42 | 19,74 | 3,95 | 68,42 | | |

⁽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 | 52 | 50,49 | 51 | 49,51 | 103 | 10,85 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 498 | 88,93 | 62 | 11,07 | 560 | 59,01 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 2 | 0,70 | 284 | 99,30 | 286 | 30,14 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | -- |
| Totale permessi | 552 | 58,17 | 397 | 41,83 | 949 | |

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

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

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**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

attivazione smart working - prevista

posti asili nido - prevista

flessibilità oraria - prevista

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 C | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | 15,79 | 3,95 | 6 | 4 | 4 | 2 | 0 | 16 | 84,21 | 17,98 |
| Aggiornamento professionale Categoria D | 0 | 0 | 2 | 5 | 1 | 8 | 53,33 | 10,53 | 0 | 0 | 3 | 4 | 0 | 7 | 46,67 | 7,87 |
| Aggiornamento professionale | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 50,00 | 1,32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 50,00 | 1,12 |
| Anticorruzione | 3 | 6 | 10 | 18 | 5 | 42 | 41,58 | 55,26 | 7 | 13 | 17 | 16 | 6 | 59 | 58,42 | 66,29 |
| Prevenzione e contrasto del riciclaggio | 0 | 0 | 1 | 4 | 2 | 7 | 63,64 | 9,21 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 | 36,36 | 4,49 |
| TIRO A SEGNO | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 15 | 88,24 | 19,74 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 11,76 | 2,25 |
| Totale ore | 5 | 7 | 19 | 32 | 13 | 76 | | | 13 | 17 | 27 | 25 | 7 | 89 | | |
| Totale ore % | 3,03 | 4,24 | 11,52 | 19,39 | 7,88 | 46,06 | | | 7,88 | 10,30 | 16,36 | 15,15 | 4,24 | 53,94 | | |

⁽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⁾ | |
| FUNZIONARIO WELFARE | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 7,69 | Uomo |
| NOTE COMUNE FEBBRAIO | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 7,69 | Uomo |
| FUNZIONARIO MANUTENZIONE E PROGETTAZIONE | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 7,69 | Uomo |
| ALTA PROFESSIONALITA' UFFICIO | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 7,69 | Donna |
| GEOMETRA | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 7,69 | Donna |
| VIGILI GIUGNO | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 7,69 | Uomo |
| ESPERTO ECOLOGIA | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 7,69 | Donna |
| ESPERTO EDILIZIA PRIVATA | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 7,69 | Donna |
| ASSISTENTE SOCIALE | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 7,69 | Uomo |
| ISTRUTTORE | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 7,69 | Uomo |
| NOTE COMUNE NOVEMBRE | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 7,69 | Uomo |
| GEOMETRA | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 7,69 | Uomo |
| ESPERTO ECOLOGIA | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 7,69 | Donna |
| Totale personale | 17 | | 9 | | 26 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 16,83 | | 8,91 | | 25,74 | | |

⁽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 omnicomprendenti 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 % |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| CATEGORIA A | €19159,90 | €18892,20 | € -267,70 | -1,42 |
| categoria B | €18602,60 | €17615,50 | € -987,10 | -5,60 |
| categoria C | €21117,40 | €19703,00 | € -1414,40 | -7,18 |
| CATEGORIA D | €27895,40 | €24840,30 | € -3055,10 | -12,30 |

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: **Non so**

Sportelli d'ascolto: **Non so**

Sportelli di counselling: **Non so**

Codici etici: **Non so**

Codici di condotta: **Non so**

Codici di comportamento: **Non so**

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: **Regolamento comunale**

Tipologia di atto: **Provvedimento dirigenziale**

Data: **26/05/2022**

Organo sottoscrittore: **Ufficio Risorse Umane**

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: **Sì**

Dotazione euro:

€500,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€500,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : cug@comune.cesano-boscone.mi.it

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?: No

Attività

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

- 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

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?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-cesano-boscone-2023>