



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](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 % <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	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		

<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>
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	

<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	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		

<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>
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		

<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	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	

<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

## 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 % <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 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		

<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>	
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		

<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 %
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>