



Relazione CUG

# Comune di Usmate Velate - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Comune di Usmate Velate

Regione: Lombardia

Provincia: MB

Comune: Usmate Velate

CAP: 20865

Indirizzo: Corso Italia 22

Codice Amministrazione: c\_l511

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Sotto i 50

### Piano Triennale di Azioni Positive

2024-2026

[\(2.11 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/c_l511/2024-2026/piano_azioni_positiva_c_l511-triennio_2024-2026-anno_.pdf)

2022-2024

[\(405.19 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/c_l511/2022-2024/piano_azioni_positiva_c_l511-triennio_2022-2024-anno_.pdf)



## 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	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	0	1	0	2	0	0	1	3	1	1
Personale non dirigente	Area degli istruttori	2	1	2	6	0	0	2	4	2	0
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti	0	1	1	1	2	0	0	0	3	1
Organo di vertice	Segretario Comunale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Sindaco	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Organo di vertice	Assessori	1	0	2	1	0	0	0	1	0	0
Organo di vertice	Assessori - Presidenti di quartiere - Consiglieri comunali	0	0	1	2	2	2	1	0	3	1
Totale personale		3	3	6	13	4	2	4	9	9	3
Totale % sul personale complessivo		5,36	5,36	10,71	23,21	7,14	3,57	7,14	16,07	16,07	5,36

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	2	0	0	0	3	60,00	15,79	0	2	0	0	0	2	40,00	11,11
Tra 3 e 5 anni	1	0	1	0	1	3	75,00	15,79	0	0	0	1	0	1	25,00	5,56
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	1	0	1	25,00	5,26	0	0	1	2	0	3	75,00	16,67
Superiore a 10 anni	0	1	2	8	1	12	50,00	63,16	0	1	6	3	2	12	50,00	66,67

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>
Totale	2	3	3	9	2	19			0	3	7	6	2	18		
Totale %	5,41	8,11	8,11	24,32	5,41	51,35			0,00	8,11	18,92	16,22	5,41	48,65		

<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

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione		Diploma di scuola superiore		1	100,00	0	0,00	1	2,70
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione		Laurea		0	0,00	2	100,00	2	5,41
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione		Laurea magistrale		2	33,33	4	66,67	6	16,22
Area degli istruttori		Diploma di scuola superiore		6	60,00	4	40,00	10	27,03
Area degli istruttori		Laurea		1	50,00	1	50,00	2	5,41
Area degli istruttori		Laurea magistrale		4	57,14	3	42,86	7	18,92
Area degli Operatori esperti		Inferiore al Diploma superiore		4	80,00	1	20,00	5	13,51
Area degli Operatori esperti		Diploma di scuola superiore		1	33,33	2	66,67	3	8,11
Area degli Operatori esperti		Laurea		0	0,00	1	100,00	1	2,70
Totale personale				19		18		37	
Totale % sul personale complessivo				51,35		48,65		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>
Tempo Pieno	1	3	3	9	2	18	58,06	94,74	0	3	5	4	1	13	41,94	72,22
Part Time >50%	1	0	0	0	0	1	20,00	5,26	0	0	2	1	1	4	80,00	22,22
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	5,56
Totale	2	3	3	9	2	19			0	3	7	6	2	18		
Totale %	5,41	8,11	8,11	24,32	5,41	51,35			0,00	8,11	18,92	16,22	5,41	48,65		

<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>
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	100,00
Personale che fruisce di orari flessibili	1	0	0	0	0	1	100,00	100,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	1	0	0	0	0	1			0	0	0	1	0	1		
Totale %	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00			0,00	0,00	0,00	50,00	0,00	50,00		

<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>	Valori assoluti	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	241	63,59	138	36,41	379	100,00			
Totale permessi	241	63,59	138	36,41	379				

<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 **No**  
redigere il Bilancio di genere?:

### 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>
Obbligatoria	12	14	18	22	4	70	62,50	31,82	0	6	14	18	4	42	37,50	32,81
Aggiornamento professionale	102	28	4	16	0	150	63,56	68,18	0	0	69	17	0	86	36,44	67,19
Totale ore	114	42	22	38	4	220			0	6	83	35	4	128		
Totale ore %	32,76	12,07	6,32	10,92	1,15	63,22			0,00	1,72	23,85	10,06	1,15	36,78		

<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 **No**

dell'Amministrazione?:

### 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>	
Concorso pubblico	2	50,00	2	50,00	4	100,00	Donna
Totale personale	2		2		4		
Totale % sul personale complessivo	5,41		5,41		10,81		

<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 omnicomprese 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 %
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	€40435,20	€33674,50	€ -6760,70	-20,08
Area degli istruttori	€27768,70	€27608,40	€ -160,30	-0,58
Area degli Operatori esperti	€21432,00	€24222,20	€ 2790,20	11,52

## 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?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Non so

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì



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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	candidatura personale
Tipologia di atto:	Determinazione
Data:	01/09/2023
Organo sottoscrittore:	Responsabile Settore Amministrativo e Contratti
Eventuale dotazione di budget annuale No ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Non so
Quante volte l’anno si riunisce il cug: 1	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

### Attività

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

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

L’Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:



**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-usmate-velate-2024>

