



Portale CUG

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_I511
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	2022-2024
piano_azioni_positive_c_I511-triennio_2024-2026-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_I511-triennio_2024-2026-anno_.pdf) (2.11 MB)	piano_azioni_positive_c_I511-triennio_2022-2024-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_I511-triennio_2022-2024-anno_.pdf) (405.19 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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⁾
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		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
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	

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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⁾
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		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
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		

⁽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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
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	

⁽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

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⁾
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		

⁽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⁾	
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		

⁽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 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 %
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?: No

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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

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>