Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Cavenago di Brianza - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Cavenago di Brianza

Regione:	Lombardia
Provincia:	MB
Comune:	Cavenago di Brianza
CAP:	20873
Indirizzo:	Piazza Liberta' 18
Codice Amministrazione:	c_c395
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2023	2024
2023-2025	2024-2026
piano_azioni_positive_c_c395-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_c395/2023-2025/piano_azioni_positive_c_c395-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (421.89 KB)	piano_azioni_positive_c_c395-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_c395/2024-2026/piano_azioni_positive_c_c395-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (447.16 KB)

2025
2025-2027
piano_azioni_positive_c_c395-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-

triennale/c_c395/2025-2027/piano_azioni_positive_c_c395-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (389.06 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 OPERATORE ESPERTO	0	1	1	0	0	0	1	0	4	1
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	0	2	2	0	1	1	5	0	1
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	1	0	1	0	0	2	1	0
Totale personale		0	2	4	2	1	1	2	7	5	2
Totale % sul personale complessivo		0,00	7,69	15,38	7,69	3,85	3,85	7,69	26,92	19,23	7,69

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	0	0	2	0	0	2	33,33	22,22	1	2	1	0	0	4	66,67	23,53
Tra 3 e 5 anni	0	2	2	0	0	4	66,67	44,44	0	0	2	0	0	2	33,33	11,76
Superiore a 10 anni	0	0	0	2	1	3	21,43	33,33	0	0	4	6	1	11	78,57	64,71
Totale	0	2	4	2	1	9			1	2	7	6	1	17		
Totale %	0,00	7,69	15,38	7,69	3,85	34,62			3,85	7,69	26,92	23,08	3,85	65,38		

[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]**

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	15,38
	Diploma di scuola superiore	3	27,27	8	72,73	11	42,31
	Laurea magistrale	4	36,36	7	63,64	11	42,31
Totale personale		9		17		26	
Totale % sul personale complessivo		34,62		65,38		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	0	2	4	2	1	9	40,91	100,00	1	2	6	3	1	13	59,09	76,47
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	3	0	4	100,00	23,53
Totale	0	2	4	2	1	9			1	2	7	6	1	17		
Totale %	0,00	7,69	15,38	7,69	3,85	34,62			3,85	7,69	26,92	23,08	3,85	65,38		

(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)**
PT orizzontale 30h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	25,00
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	0	3	100,00	75,00

	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]
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	1	3	0	4		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	25,00	75,00	0,00	100,00		

[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 giornalieri L.104/1992 fruiti	51	86,44	8	13,56	59	40,41
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	47	61,04	30	38,96	77	52,74
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	10	100,00	0	0,00	10	6,85
Totale permessi	108	73,97	38	26,03	146	

[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 opportunià

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?: Sì

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

N. 1

La competenza del CUG

Destinatari

Membri del C.U.G.

Finanziamenti

Risorse dell'Ente

Obiettivi

Supportare e consolidare l'operatività del Comitato e favorire la diffusione nell'Ente della cultura di genere e delle pari opportunità

Descrizione dell'intervento

Tramite riunioni, corsi, incontri di formazione e momenti di confronto per i componenti del Comitato sulle normative vigenti sulle pari opportunità e sui compiti ed obiettivi del Comitato stesso

Strutture coinvolte nella sperimentazione

Ufficio Personale, Enti pubblici e privati, professionisti esterni

Metodologia

Progettazione partecipata

Tipologia di azione

Rivolta all'interno dell'Amministrazione

N.2

Per un maggior equilibrio tra vita e lavoro

Destinatari

Tutte/i le/i lavoratrici/tori

Finanziamenti

Risorse dell'Ente

Obiettivi

Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori

Descrizione dell'intervento

- creare un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità di benessere organizzativo ed individuale, volto a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;
- adottare misure organizzative per l'attuazione del lavoro agile;

- stipulare convenzioni per i centri estivi per minori con tariffa agevolata anche per i dipendenti non residenti.

Strutture coinvolte nella

sperimentazione

Ufficio Personale e tutti i settori dell'Ente, professionisti esterni

Metodologia

Analisi dei bisogni di conciliazione dei lavoratori;

Analisi e revisione dell'organizzazione del lavoro all'interno delle strutture interessate, anche in considerazione dello stress correlato.

Tipologia di azione

Rivolta all'interno dell'Amministrazione

N. 3

Ricognizione spazi e ambienti lavorativi

Destinatari

Tutte/i le/i lavoratrici/tori

Finanziamenti

Risorse dell'Ente

Obiettivi

12. Effettuare una ricognizione generale degli spazi/uffici comunali con indicazione delle postazioni di lavoro attualmente esistenti.
13. Evidenziare - in vista delle nuove assunzioni nel corso dell'anno e di eventuali spostamenti di personale - le nuove necessità relative ad arredi, attrezzature ecc. per efficientare le postazioni di lavoro e armonizzare gli ambienti in base alle esigenze dell'organizzazione.
14. Collaborare con l'ufficio Risorse umane nella programmazione del fabbisogno del personale

Descrizione dell'intervento

Produrre un elaborato sintetico in cui si fotografa la situazione attuale e si evidenziano eventuali criticità, sia sul piano della postazione di lavoro, sia sul piano delle esigenze di personale.

Strutture coinvolte nella

sperimentazione

Ufficio Tecnico, Ufficio del Personale e tutti i settori dell'Ente, eventuali

professionisti esterni

Metodologia

Analisi dei bisogni dei lavoratori;

Analisi e revisione dell'organizzazione dello spazio delle postazioni di lavoro all'interno delle strutture interessate, anche in considerazione dello stress e sicurezza correlati.

Tipologia di azione

Rivolta all'interno dell'Amministrazione

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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	0	9	24	8	12	53	25,60	100,00	0	12	84	52	6	154	74,40	92,77
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	8	4	0	12	100,00	7,23
Totale ore	0	9	24	8	12	53			0	12	92	56	6	166		
Totale ore %	0,00	4,11	10,96	3,65	5,48	24,20			0,00	5,48	42,01	25,57	2,74	75,80		

[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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
"CONCORSO PUBBLICO AD ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI N.20 UNITA' DI PERSONALE	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Donna
Totale personale	2		1		3		
Totale % sul personale complessivo	7,69		3,85		11,54		

(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 OPERATORE ESPERTO	€19822,00	€19865,00	€ 43,00	0,22
AREA ISTRUTTORE	€21670,00	€21660,00	€ -10,00	-0,05
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€28190,00	€28220,00	€ 30,00	0,11

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:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità
Obiettivo:
Adottare misure organizzative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita – lavoro

Azioni: Favorire riunioni, corsi, incontri di formazione e momenti di confronto per i componenti del Comitato sulle normative vigenti sulle pari opportunità e sui compiti ed obiettivi del Comitato stesso

Attori Coinvolti: Ufficio Personale, Enti pubblici e privati, professionisti esterni

Beneficiari: Membri del C.U.G.

Spesa: -

Nota Metodologica: Progettazione partecipata

Obiettivo:
Favorire qualità della vita e benessere lavorativo

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche. In presenza di particolari e documentate esigenze familiari dei dipendenti e per l'assistenza a disabili, minori e anziani, possono essere accordate per periodo di tempo limitati, orari di lavoro flessibili.

Azioni: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Indicare le azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo.

Attori Coinvolti: tutte/i le/i lavoratrici/tori**,** Ufficio Personale e tutti i settori dell'Ente, professionisti esterni

Misurazione: ufficio Personale e tutti i settori dell'Ente.

Beneficiari: tutte/i le/i lavoratrici/tori

Spesa: -

Nota Metodologica: analisi dei bisogni di conciliazione dei lavoratori; analisi e revisione dell'organizzazione del lavoro all'interno delle strutture interessate, anche in considerazione dello stress correlato.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	DELIBERA DI G.C.
Tipologia di atto:	delibera
Data:	20/10/2022
Organo sottoscrittore:	giunta comunale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Supportare e consolidare l'operatività del Comitato e favorire la diffusione nell'Ente della cultura di genere e delle pari opportunità Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori
Esiste una sede fisica del cug?:	No

Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	spazio sul sito internet
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
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?

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- 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

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?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-cavenago-di-brianza-2024*