

Relazione CUG

Comune di Cavenago di Brianza - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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- piano_azioni_positive_c_c395-

<u>triennio_2023-2025-anno_2023.pdf</u> <u>triennio_2024-2026-anno_2024.pdf</u>

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia

<u>no-</u>

triennale/c c395/2023-2025/piano azioni postriennale/c c395/2024-2026/piano azioni pos

<u>itive_c_c395-triennio_2023-2025-</u> <u>itive_c_c395-triennio_2024-2026-</u>

<u>anno 2023.pdf)</u> (421.89 KB) <u>anno 2024.pdf)</u> (447.16 KB)

2025

2025-2027

piano_azioni_positive_c_c395-

triennio 2025-2027-anno 2025.pdf

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia

<u>no-</u>



4 December 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

<u>triennale/c_c395/2025-2027/piano_azioni_pos</u> <u>itive_c_c395-triennio_2025-2027-</u> <u>anno_2025.pdf)</u> (389.06 KB)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomin	i				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 person	Totale personale			4	2	1	1	2	7	5	2
Totale % sul pe	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

	Uomin	i							Donne	1						
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
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		

 $^{^{} ext{ iny (1)}}$ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

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⁾



⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

		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 perso	nale complessivo	34,62		65,38		100,00	

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

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomin	ni			_				Donne	!						
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomin	i							Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
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

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

⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

	Uomin	i							Donne	1						
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
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

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi I.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)

2.3 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?:

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



⁽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⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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;



Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

• 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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

- 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															
	Uomin	I							Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No



⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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)

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 No 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	Λ	lel	la	sua	organ	izzazione	esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No



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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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

Objettivo:

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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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	
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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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

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

