



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_azioni_positive_c_c395-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_c395-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c395-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_c395-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c395-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)) (421.89 KB)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_c395-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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_azioni_positive_c_c395-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_c395-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c395-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf))



[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

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 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

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	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		

<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>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	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	

<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	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		

<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>
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

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>
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		

<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	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	

<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  Sì  
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

## 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

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	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		

<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>	
"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		

<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 %
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>