



Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Binasco - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

Comune di Binasco

Regione: Lombardia

Provincia: MI

Comune: Binasco

CAP: 20082

Indirizzo: Via Matteotti - Castello Visconteo

Codice Amministrazione: C\_A872

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2022 2024-2026

2020 -2022 [\(piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_a872-triennio\\_2020-2022-anno\\_2022.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a872-triennio_2020-2022-anno_2022.pdf) (84.65 KB)

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_a872-2024-2026.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a872-2024-2026.pdf) (84.65 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	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0		1	1	0	0			1	3
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	1	0	1	0	0	0	2	4	5	1
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1	0	1	0	1	0	0	3	0
Totale personale		2	1	2	2	0	1	2	4	9	4
Totale % sul personale complessivo		7,41	3,70	7,41	7,41	0,00	3,70	7,41	14,81	33,33	14,81

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	2	1	0	0	0	3	37,50	42,86	1	2	2	0	0	5	62,50	25,00
Superiore a 10 anni		0	2	2	0	4	23,53	57,14	0	0	2	8	3	13	76,47	65,00
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	10,00
Totale	2	1	2	2	0	7			1	2	4	9	4	20		
Totale %	7,41	3,70	7,41	7,41	0,00	25,93			3,70	7,41	14,81	33,33	14,81	74,07		

<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>

			Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
01502 AREA OPERATORI ESPERTI		Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	14,81
01502 AREA OPERATORI ESPERTI		Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	7,41
01501 AREA ISTRUTTORI		Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	11	100,00	11	40,74
01501 AREA ISTRUTTORI		Laurea	2	100,00	0	0,00	2	7,41
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE		Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	7,41
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE		Laurea	2	33,33	4	66,67	6	22,22
Totale personale			7		20		27	
Totale % sul personale complessivo			25,93		74,07		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>
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	100,00	100,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	100,00
Totale	0	0	1	0	0	1			0	0	0	0	1	1		
Totale %	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	50,00			0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	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

#### 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>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

<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

			Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso			Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti			0	0,00	2	100,00	2	1,89
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti			0	0,00	4	100,00	4	3,77
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti			0	0,00	100	100,00	100	94,34
Totale permessi			0	--	106	100,00	106	

<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?

- Flessibilità oraria
- 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>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Total ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Total ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

<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>	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Total personale	0		0		0		
Total % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

<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

### 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 %

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
	€0,00	€0,00	--	--
	€0,00	€0,00	--	--

## 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

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

## Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Su proposta di organizzazioni sindacali e amministrazione
Tipologia di atto:	Decreto
Data:	15/03/2023
Organo sottoscrittore:	Segretario Comunale
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?:	No
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
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?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola 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
- 

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-binasco-2025>