

Relazione CUG

Comune di Biandronno - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-biandronno-2025

#### Amministrazione

### Comune di Biandronno

Regione: Lombardia

Provincia: VA

Comune: Biandronno

CAP: 21024

Indirizzo: Piazza Cavour

Codice Amministrazione: c a845

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti Sci dell'Amministrazione:

Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2024/2026

piano\_azioni\_positive\_c\_a845triennio 20242026-anno 2024.pdf

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

no-

triennale/c a845/20242026/piano azioni posi

tive c a845-triennio 20242026-

anno 2024.pdf) (99.91 KB)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-biandronno-2025



### 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	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	1	0	0	0	0	0	2	0	4	0
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Totale persona	Totale personale		0	1	1	1	1	2	1	5	0
Totale % sul pe	Totale % sul personale complessivo		0,00	7,69	7,69	7,69	7,69	15,38	7,69	38,46	0,00

#### Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomin	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	
Inferiore a 3 anni	1	0	0	0	0	1	20,00	25,00	1	2	1	0	0	4	80,00	44,44	
Superiore a 10 anni	0	0	1	1	1	3	37,50	75,00	0	0		5	0	5	62,50	55,56	
	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	0	0	0	0	0,00		
Totale	1	0	1	1	1	4			1	2	1	5	0	9			
Totale %	7,69	0,00	7,69	7,69	7,69	30,77			7,69	15,38	7,69	38,46	0,00	69,23			

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



<sup>&</sup>lt;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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-biandronno-2025

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	7,69
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	7,69
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	23,08
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	1	14,29	6	85,71	7	53,85
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	7,69
Totale personale		4		9		13	
Totale % sul personale compless	30,77		69,23		100,00		

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> 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	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00		1	0	0	2	0	3	100,00	33,33	
Tempo Pieno	1	0	1	1	1	4	40,00	100,00	0	2	1	3	0	6	60,00	66,67	
Totale	1	0	1	1	1	4			1	2	1	5	0	9			
Totale %	7,69	0,00	7,69	7,69	7,69	30,77			7,69	15,38	7,69	38,46	0,00	69,23			

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> 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



<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

<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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-biandronno-2025

	Uomin	i							Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere
PT verticale 30h	0	0	0	0	0	0	0,00		1	0	0	0	0	1	100,00	33,33
PT orizzontale 30h	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	0	1	0	1	100,00	33,33
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	0	1	0	1	100,00	33,33
Totale	0	0	0	0	0	0			1	0	0	2	0	3		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			33,33	0,00	0,00	66,67	0,00	100,00		

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> 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 l.104/1992 per genere

	Uomini		Donne	_	Totale		
Tipo permesso	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	6	100,00	0	0,00	6	4,96	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	115	100,00	0	0,00	115	95,04	
Totale permessi	121	100,00	0		121		

 $<sup>^{</sup> ext{ iny (1)}}$  La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

# 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 Nordigere il Bilancio di genere?:

3. b) Fruizione per genere della formazione



<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

<sup>(2)</sup> 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-biandronno-2025

#### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomin	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	
Obbligatoria	4	0	4	4	4	16	30,77	16,67	4	8	4	20	0	36	69,23	16,67	
settoriale	20	0	20	20	20	80	30,77	83,33	20	40	20	100	0	180	69,23	83,33	
Totale ore	24	0	24	24	24	96			24	48	24	120	0	216			
Totale ore %	7,69	0,00	7,69	7,69	7,69	30,77			7,69	15,38	7,69	38,46	0,00	69,23			

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> 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

#### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% (2)	Presidente
	0	0,00	0	0,00	0		
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> 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 %
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€0,00	€0,00		
01501 AREA ISTRUTTORI	€0,00	€0,00		
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€0,00	€0,00		

<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

<sup>(2)</sup> 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-biandronno-2025

# **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?:

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:

Flessibilità dell'orario di lavoro e disciplina del part-time

Obiettivo:

Conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro

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

## **Operatività**

Modalità di nomina del CUG: candidatura spontanea

Tipologia di atto: determinazione



Format 2 della direttiva n. 2/2019

Data:

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-biandronno-2025

Organo sottoscrittore: Responsabile

Eventuale dotazione di budget annuale No 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:

promozione della conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro

Esiste una sede fisica del cug?: No

27/01/2023

Esiste una sede virtuale?:

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:

No

No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

2

Il cug si avvale di collaborazioni

No

esterne?:

#### **Attività**

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

 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

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

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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-biandronno-2025

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

• 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

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