



Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Biandronno - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

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  
dell'Amministrazione: Sotto i 50

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2024/2026

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_a845-triennio\\_20242026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a845-triennio_20242026-anno_2024.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_a845-triennio\\_20242026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a845-triennio_20242026-anno_2024.pdf)) (99.91 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	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 personale		1	0	1	1	1	1	2	1	5	0
Totale % sul personale complessivo		7,69	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

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	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>(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>
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 complessivo		30,77		69,23		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	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>(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 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>(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	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>(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 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 redigere il Bilancio di genere? **No**

### 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>
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>(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>	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % 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 omnicomprendenti 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	--	--

## 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:

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**

---

---

Data: 27/01/2023

---

Organo sottoscrittore: Responsabile

---

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: mantenimento della flessibilità dell'orario di lavoro e disciplina del part-time

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

---

Esiste una sede fisica del cug?: No

---

Esiste una sede virtuale?: No

---

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?

- 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

:

---

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>