



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Olgiate Olona - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Olgiate Olona

Regione: Lombardia

Provincia: VA

Comune: Olgiate Olona

CAP: 21057

Indirizzo: v. Luigia Greppi 4

Codice Amministrazione: c_g028

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2023 - 2025

[piano_azioni_positive_c_g028-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g028-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g028-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf) (225.19 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	0	3	1	0	1	5	4	2
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	2	1	4	3	0	0	6	4	6	2
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	A CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		2	1	6	9	1	0	7	10	13	5
Totale % sul personale complessivo		3,70	1,85	11,11	16,67	1,85	0,00	12,96	18,52	24,07	9,26

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	2	1	1	1	0	5	55,56	26,32	0	2	2	0	0	4	44,44	11,43
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	0	0	0	2	100,00	5,71
Tra 5 e 10 anni	0	0	5	1	0	6	54,55	31,58	0	2	3	0	0	5	45,45	14,29
Superiore a 10 anni	0	0	0	7	1	8	25,00	42,11	0	1	5	13	5	24	75,00	68,57
Totale	2	1	6	9	1	19			0	7	10	13	5	35		
Totale %	3,70	1,85	11,11	16,67	1,85	35,19			0,00	12,96	18,52	24,07	9,26	64,81		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	3	21,43	11	78,57	14	25,93
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	3,70
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	3	42,86	4	57,14	7	12,96
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	8	40,00	12	60,00	20	37,04
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	3,70
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	3,70
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	7,41
01503 AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,85
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	3,70
Totale personale		19		35		54	
Totale % sul personale complessivo		35,19		64,81		100,00	

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

⁽²⁾ 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	2	1	5	9	1	18	36,00	94,74	0	6	10	11	5	32	64,00	91,43
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	25,00	5,26	0	1	0	2	0	3	75,00	8,57
Totale	2	1	6	9	1	19			0	7	10	13	5	35		
Totale %	3,70	1,85	11,11	16,67	1,85	35,19			0,00	12,96	18,52	24,07	9,26	64,81		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽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

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Smart working	0	0	0	1	0	1	100,00	2,27	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	1	0	0	1	25,00	2,27	0	1	0	2	0	3	75,00	3,85
banca ore	2	1	6	9	1	19	35,19	43,18	0	7	10	13	5	35	64,81	44,87
Orario Flessibile	2	1	6	9	1	19	35,19	43,18	0	7	10	13	5	35	64,81	44,87
Congedo Legge 53	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	1,28
Permessi legge 104	0	0	2	2	0	4	50,00	9,09	0	0	0	4	0	4	50,00	5,13
Totale	4	2	15	21	2	44			0	16	20	32	10	78		
Totale %	3,28	1,64	12,30	17,21	1,64	36,07			0,00	13,11	16,39	26,23	8,20	63,93		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽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

2.2 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	85	60,28	56	39,72	141	8,63
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	532	38,80	839	61,20	1371	83,90
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	105	100,00	105	6,43
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	17	100,00	17	1,04
Totale permessi	617	37,76	1017	62,24	1634	

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

⁽²⁾ 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Formazione obbligatoria	12	6	36	54	6	114	35,19	25,00	0	42	60	78	30	210	64,81	25,00
settoriale	36	18	108	162	18	342	35,19	75,00	0	126	180	234	90	630	64,81	75,00
Totale ore	48	24	144	216	24	456			0	168	240	312	120	840		
Totale ore %	3,70	1,85	11,11	16,67	1,85	35,19			0,00	12,96	18,52	24,07	9,26	64,81		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽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

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
istruttore amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	100,00	Donna
Totale personale	1		3		4		
Totale % sul personale complessivo	1,85		5,56		7,41		

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

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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	€30916,00	€26149,00	€ -4767,00	-18,23
01501 AREA ISTRUTTORI	€22287,00	€22383,00	€ 96,00	0,43
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€18717,00	€18968,00	€ 251,00	1,32
01503 AREA OPERATORI	€18829,00	€17939,00	€ -890,00	-4,96

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:

"Formazione e aggiornamento"

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Candidature spontanee

Tipologia di atto: Decreto Segretario Generale

Data: 01/03/2022

Organo sottoscrittore: Segretario Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

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: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
1

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

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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-olgiate-olona-2025>