



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Bernate Ticino - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Bernate Ticino

Regione:	Lombardia
Provincia:	MI
Comune:	Bernate Ticino
CAP:	20010
Indirizzo:	Piazza Della Pace snc
Codice Amministrazione:	c_a804
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2024	2025
2024-2026	2025-2027
piano_azioni_positive_c_a804-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a804-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (1.14 MB)	piano_azioni_positive_c_a804-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a804-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (641.18 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	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	Area degli istruttori	1	1	0	1	1	0	1	0	5	1
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		2	1	2	2	3	0	3	0	5	1
Totale % sul personale complessivo		10,53	5,26	10,53	10,53	15,79	0,00	15,79	0,00	26,32	5,26

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	1	0	0	0	0	1	100,00	10,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 3 e 5 anni	1	1	0	0	0	2	28,57	20,00	0	3	0	2	0	5	71,43	55,56
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	2	3	7	63,64	70,00	0	0	0	3	1	4	36,36	44,44
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	2	1	2	2	3	10			0	3	0	5	1	9		
Totale %	10,53	5,26	10,53	10,53	15,79	52,63			0,00	15,79	0,00	26,32	5,26	47,37		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	10,53
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	10,53
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	5,26
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	5,26
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	10,53
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	5,26
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	4	40,00	6	60,00	10	52,63
Totale personale		10		9		19	
Totale % sul personale complessivo		52,63		47,37		100,00	

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

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

Si rileva che all'interno dell'Ente è presente omogeneamente, in funzione della qualifica di istruttore e funzionario, una rappresentanza sia femminile che maschile.

Si rileva una maggiore presenza maschile nelle categorie operatori e operatori esperti, in funzione dell'impiego del settore manutentivo.

Le tabelle espongono una popolazione prevalente fra i 51 e i 60 anni e si conferma l'opportunità di elaborare strategie che da un lato valorizzino l'esperienza lavorativa e dall'altro tengano conto, a seguito di opportuna indagine conoscitiva, dei bisogni delle persone nelle fasce d'età più anziane, considerandole anche in un'ottica di genere.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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⁾
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	2	0	3	100,00	37,50
Tempo Pieno	2	1	2	2	3	10	66,67	100,00	0	1	0	3	1	5	33,33	62,50
Totale	2	1	2	2	3	10			0	2	0	5	1	8		
Totale %	11,11	5,56	11,11	11,11	16,67	55,56			0,00	11,11	0,00	27,78	5,56	44,44		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
	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 %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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

Si rileva, che nella fruizione del Part time e del telelavoro vi è una netta prevalenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori. Occorrerebbe in proposito prendere in considerazione le ragioni della riscontrata maggiore propensione verso il part-time da parte delle donne, se cioè si tratti di una scelta necessitata o voluta. Apparentemente il dato sembra dimostrare che i lavori di cura siano ancora di netta competenza delle donne ma sarebbe necessaria un'indagine riferita a fruitori e fruitrici di part time per comprendere le ragioni della scelta. Tutti questi dati inducono a pensare che le donne debbano più frequentemente fare ricorso a misure di conciliazione che da un lato le supportano nella gestione del lavoro e degli oneri di cura e dall'altra possono penalizzarle nella carriera.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0,00	49	100,00	49	100,00
Totale permessi	0	--	49	100,00	49	

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

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

La tabella indica chiaramente che gli oneri di cura gravano ancora prevalentemente sulle lavoratrici, spesso dedicate non solo ai figli e figlie ma anche agli anziani genitori.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Part-time
- Permessi/congedi per disabilità parentale

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**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

- è stata garantita l'ordinaria flessibilità oraria e l'ulteriore cambio orario eventualmente richiesto dai dipendenti per conciliare particolari situazioni familiari - Previsto nel piano azioni positive 2024

- è stata garantita al personale formazione sulle pari opportunità e sul Cug- Previsto nel piano azioni positive 2024

- è stato nominato il nuovo Cug- Previsto nel piano azioni positive 2024

L'Amministrazione ha focalizzato l'attenzione sui seguenti obiettivi: garantire pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, valorizzare le persone e favorire il loro benessere nell'organizzazione, sviluppare modalità di lavoro innovative e accrescere la motivazione dei e delle dipendenti.

Le azioni messe in campo sono state dirette prevalentemente al potenziamento degli strumenti di conciliazione vita-lavoro, come descritto dall'Amministrazione

L'amministrazione ha in particolare garantito l'attivazione dello Smart working e flessibilità oraria sulla base di motivate richieste dei dipendenti.

sono stati proposti dei corsi di formazione sulle tematiche delle pari opportunità, che saranno potenziati nell'anno 2025.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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⁾
Sicurezza	16	12	16	8	28	80	66,67	100,00	0	16	0	20	4	40	33,33	100,00
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	16	12	16	8	28	80			0	16	0	20	4	40		
Totale ore %	13,33	10,00	13,33	6,67	23,33	66,67			0,00	13,33	0,00	16,67	3,33	33,33		

⁽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

l'amministrazione, stanti le dimensioni ridotte non redige il bilancio di genere.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	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		

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

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

le commissioni di concorso, qualora presenti, garantiscono la parità di genere nel rispetto delle competenze dei membri partecipanti.

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 %
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€28300,00	€25747,00	€ -2553,00	-9,92
01503 AREA OPERATORI	€17833,00	€0,00	€ -17833,00	--
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€22,09	€14788,00	€ 14765,91	99,85
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€21260,00	€19551,00	€ -1709,00	-8,74

il divario di retribuzione è minimale rispetto alle aree funzionari e istruttori, si rileva un mero errore materiale nel riporto della retribuzione netta maschile dell'area degli operatori esperti. risulta più evidente nell'area operatori esperti, stante la scarsa rappresentanza femminile.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

è stata avviata da parte del RSPP un'indagine relativa allo stress correlato al lavoro.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **Non so**

Sportelli d'ascolto: **Non so**

Sportelli di counselling: **Non so**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

nell'Ente è stato recentemente aggiornato il codice di comportamento, nel rispetto degli ultimi aggiornamenti della normativa vigente.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: bando di selezione

Tipologia di atto: atto di nomina del Segretario Comunale

Data: 23/07/2024

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?: Sì

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:
1

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Piani di formazione del personale

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

sono stati proposti dei corsi da svolgere per il personale.

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