

Relazione CUG

Comune di Cesano Boscone - 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-cesano-boscone-2025

#### Amministrazione

## Comune di Cesano Boscone

Regione:	Lombardia
Provincia:	MI
Comune:	Cesano Boscone
CAP:	20090
Indirizzo:	Via Pogliani, 3
Codice Amministrazione:	c_c565
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500
Piano Triennale di Azioni Positi	ve
2023	2023
2023_2025 piano azioni positive c c565-	2023-2025 (Sez 2.2 Piano delle Azioni Positive)
triennio_2023_2025-anno_202 (http://portalecug.gov.it/sites/ono-	default/files/pia triennio_2023-2025-sez-22-piano-delle- azioni-positive-anno_2023.pdf iano_azioni_po (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
2024	2025
2024-2026 sez. 2.2 PIAO	2025-2027 piao sottosezione 2.1.4
piano_azioni_positive_c_c565-	piano_azioni_positive_c_c565-

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

<u>triennio 2024-2026-sez-22-piao-</u> <u>triennio 2025-2027-piao-sottosezione-214-</u>

anno\_2024.pdf anno\_2025.pdf

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

no-triennale/c c565/2024-2026-sez-22- no-triennale/c c565/2025-2027-piao-

piao/piano azioni positive c c565- sottosezione-214/piano azioni positive c c5

<u>triennio\_2024-2026-sez-22-piao-</u> <u>65-triennio\_2025-2027-piao-</u>

<u>anno 2024.pdf)</u> (647.4 KB) <u>sottosezione-214-anno 2025.pdf)</u> (585.85

KB)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-cesano-boscone-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	01503 AREA OPERATORI	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	1	0	2	0	0	0	2	3	2
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	2	9	10	6	3	2	11	17	4	2
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	1	6	2	4	4	3	10	1
Totale persor	nale	2	10	11	15	7	6	15	22	17	5
Totale % sul p complessivo	ersonale	1,82	9,09	10,00	13,64	6,36	5,45	13,64	20,00	15,45	4,55

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

	Uomini									Donne						
	Oomin								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	2	2	3	2	0	9	22,50	20,00	5	12	10	3	1	31	77,50	47,69
Tra 3 e 5 anni	0	3	2	2	0	7	50,00	15,56	1	3	3	0	0	7	50,00	10,77
Tra 5 e 10 anni	0	1	2	1	0	4	50,00	8,89	0	0	2	2	0	4	50,00	6,15
Superiore a 10 anni	0	4	4	10	7	25	52,08	55,56	0	0	7	12	4	23	47,92	35,38
Totale	2	10	11	15	7	45			6	15	22	17	5	65		
Totale %	1,82	9,09	10,00	13,64	6,36	40,91			5,45	13,64	20,00	15,45	4,55	59,09		

<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



<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-cesano-boscone-2025

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
01503 AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	2,60
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,30
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	1	16,67	5	83,33	6	7,79
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	5,19
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	5	50,00	5	50,00	10	12,99
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	5	20,83	19	79,17	24	31,17
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	5,19
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	6	23,08	20	76,92	26	33,77
Totale personale		24		53		77	
Totale % sul personale comples	sivo	21,82		48,18		70,00	

<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	i							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	1	1	20,00	2,22	0	0	1	2	1	4	80,00	6,15
Tempo Pieno	2	10	11	15	6	44	41,90	97,78	6	15	21	15	4	61	58,10	93,85
Totale	2	10	11	15	7	45			6	15	22	17	5	65		
Totale %	1,82	9,09	10,00	13,64	6,36	40,91			5,45	13,64	20,00	15,45	4,55	59,09		

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

## Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomin	ni							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 ORIZZONTALE SETTIMANALE 91%	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	0	1	0	1	100,00	0,78
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	0	0	2	2	100,00	1,56
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 75%	0	0	0	0	1	1	100,00	1,43	0	0	0	0	0	0	0,00	
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	1	0	0	1	100,00	0,78
Riposi giornalieri per allattamento ex art. 39 D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.	0	0	0	0	0	0	0,00	-1	0	3	0	0	0	3	100,00	2,34
Smart Working Organizzativo	1	7	7	8	1	24	30,00	34,29	6	14	18	16	2	56	70,00	43,75
fruizione orario flessibile	2	10	11	15	7	45	40,91	64,29	6	15	22	17	5	65	59,09	50,78
Totale	3	17	18	23	9	70			12	32	41	34	9	128		
Totale %	1,52	8,59	9,09	11,62	4,55	35,35			6,06	16,16	20,71	17,17	4,55	64,65		

<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 I.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	9	60,00	6	40,00	15	48,39
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	5	50,00	5	50,00	10	32,26
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1	16,67	5	83,33	6	19,35
Totale permessi	15	48,39	16	51,61	31	

<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-cesano-boscone-2025

## 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 No redigere il Bilancio di genere?:

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

#### Iniziativa n. 1

#### Iniziativa n. 1

Obiettivo: Comitato Unico di Garanzia e delega alle politiche di genere

**Azioni:** L'Ente, in adempimento a quanto previsto dal D.Lgs. 165/01 art. 57, come modificato dalla Legge 183/2010, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia (di seguito denominato CUG). Tale Comitato ha sostituito, unificandone le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. La delega alle politiche di pari opportunità e di genere è stata affidata all'Assessora llaria Ravasi con provvedimento sindacale n. 36 del 11.06.2019.

Il Comitato e l'assessore alle politiche di genere saranno, per le rispettive competenze, impegnati nell'indirizzo e controllo dell'attuazione del Piano Triennale Azioni Positive.

- Attori Coinvolti: CUG Assessora alle politiche di pari opportunità e di genere
- Misurazione: atti amministrativi
- Beneficiari: tutti i dipendenti
- Budget disponibile: capitolo di spesa 01101.03.02400002 SPESE DI FUNZIONAMENTO COMITATO UNICO DI GARANZIA - € 1.000,00

#### Iniziativa n. 2

Obiettivo: Osservatorio sulla condizione lavorativa dei dipendenti - uomini e donne - dell'Ente

**Azioni:** L'Ente si impegna a proseguire, ogni anno, con l'aggiornamento della situazione occupazionale nell'ambito del Documento Unico di Programmazione con riferimento anche ai dati di genere, categoria, incidenza di personale con rapporto di lavoro atipico e ogni altro dato in possesso dell'amministrazione utile alla conoscenza della condizione di tutto il personale.



<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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

L'osservatorio si incarica di aggiornare annualmente i dati sulla situazione occupazionale, di far emergere le problematiche - vecchie e nuove - che si evidenziano e discuterne con le Organizzazioni sindacali.

 Attori Coinvolti: Direttori di Settore/Responsabili di Servizio - Ufficio Centrale Risorse Umane -CUG

• Misurazione: PIAO

• Beneficiari: tutti I dipendenti

#### Iniziativa n. 3

**Obiettivo:** Politiche per la conciliazione Vita-Lavoro Al fine di diffondere le opportunità offerte dalle normative vigenti in merito agli istituti di conciliazione vita-lavoro, l'Ente ha predisposto e continuerà a predisporre, qualora ci fossero novità legislative, ulteriori azioni di aggiornamento, rivolte ai dipendenti e alle dipendenti in qualità di genitori, ma anche in quanto persone con responsabilità di cura di parenti e familiari adulti.

#### Azioni:

- Favorire l'applicazione uniforme degli istituti di conciliazione vita-lavoro all'interno dei singoli settori dell'Ente (Es: part time, smart working ecc.);
- Informative tempestive destinate a tutti i dipendenti, sulla disciplina di riferimento;
- Promozione del lavoro agile come leva che, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, permettendo una migliore conciliazione vita-lavoro e contribuendo all'incentivazione della mobilità sostenibile;
- Attivazione di iniziative, da definirsi con il CUG, a favore di quanti/quante necessitino di approfondimenti, confronti, attivazione di misure di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura:
- Analisi delle eventuali necessità di smart working tra i dipendenti;
- Analisi di fattibilità per l'estensione dell'istituto delle ferie solidali anche a chi assiste persone anziane e/o disabili maggiorenni o altri dipendenti con problematiche di salute e di conciliazione;

L'Ente si impegna a garantire un diritto di precedenza nell'assegnazione dei posti all'interno degli Asili nido comunali alle dipendenti e ai dipendenti neogenitori nonché a migliorare l'organizzazione degli orari di lavoro (già prevista nei contratti di lavoro decentrati), con misure specificatamente destinate a tutti i dipendenti in qualità di genitori.

• Attori Coinvolti: Ufficio Centrale Risorse Umane - Settore Welfare

Misurazione: atti amministrativi
Beneficiari: tutti i dipendenti

#### 3. b) Fruizione per genere della formazione

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

	Uomin	ni							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
Obblicgatoria Sicurezza luoghi di lavoro	16	80	88	120	56	360	40,91	28,57	48	120	176	136	40	520	59,09	28,57



Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

	Uomin	i							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
Digitalizzazione della P.A.	40	200	220	300	140	900	40,91	71,43	120	300	440	340	100	1300	59,09	71,43
Totale ore	56	280	308	420	196	1260			168	420	616	476	140	1820		
Totale ore %	1,82	9,09	10,00	13,64	6,36	40,91		·	5,45	13,64	20,00	15,45	4,55	59,09		

<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	% <sup>(2)</sup>	Presidente
operatore polizia	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
geometra settembre	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Donna
geometra maggio	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Uomo
geometra gennaio	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
funzionario ufficio di piano	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Uomo
ESPERTO EDILIZIA PRIVATA	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Donna
ESPERTO ECOLOGIA	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Donna
Totale personale	10		11		21		
Totale % sul personale complessivo	9,09		10,00		19,09		

<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

media Uomini media Donne economico economico %
--



<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

<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-cesano-boscone-2025

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
01503 AREA OPERATORI	€19652,90	€19652,90		
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€21489,80	€21489,80		
01501 AREA ISTRUTTORI	€23291,40	€23291,40		
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€25390,70	€25390,70		

# **Sezione 4 - Benessere personale**

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì 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: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

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

## **Operatività**

Modalità di nomina del CUG: Decreto



Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

Tipologia di atto: Decreto

Data: 26/05/2022

Organo sottoscrittore: Provvedimento Segretario Generale

Eventuale dotazione di budget annuale Sì ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€1000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€500,00

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:

2

Il cug si avvale di collaborazioni

esterne?:

No

#### **Attività**

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

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