



Portale CUG

Relazione CUG

Unione di Comuni Lombarda Adda Martesana - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-unione-di-comuni-lombarda-adda-martesana-2026>

Amministrazione

Unione di Comuni Lombarda Adda Martesana

Acronimo: UCLAM

Regione: Lombardia

Provincia: MI

Comune: Pozzuolo Martesana

CAP: 20060

Indirizzo: Via Martiri Della Liberazione, 11

Codice Amministrazione: uclam

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Unioni di Comuni e loro Consorzi e
Associazioni

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2025-2026-2027

[piano_azioni_positive_uclam-
triennio_2025-2026-2027-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-2024.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-
no-
triennale/uclam/2025-2026-2027/piano_azioni_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-2024.pdf)
i_positive_uclam-triennio_2025-2026-2027-
anno_2024.pdf) (788.56 KB)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-unione-di-comuni-lombarda-adda-martesana-2026>



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	3	1	1	1	0	4	1	4	0
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	5	2	5	2	2	1	4	7	7	3
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	1	3	1	0	0	0	4	2
Totale personale		5	5	7	6	4	1	8	8	15	5
Totale % sul personale complessivo		7,81	7,81	10,94	9,38	6,25	1,56	12,50	12,50	23,44	7,81

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	0	1	4	0	7	58,33	24,14	1	1	0	2	1	5	41,67	13,51
Tra 3 e 5 anni	3	2	3	0	0	8	61,54	27,59	0	2	2	1	0	5	38,46	13,51
Tra 5 e 10 anni	0	3	3	2	4	12	30,77	41,38	0	5	6	12	4	27	69,23	72,97
Superiore a 10 anni	0	2	0	0	0	2	100,00	6,90	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	5	7	7	6	4	29			1	8	8	15	5	37		
Totale %	7,58	10,61	10,61	9,09	6,06	43,94			1,52	12,12	12,12	22,73	7,58	56,06		

⁽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⁾
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	2	33,33	4	66,67	6	40,00
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	6,67
Area dei funzionari ed elevata qualificazione senza po	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	33,33
Area dei funzionari ed elevata qualificazione senza po	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	20,00
Totale personale		6		9		15	
Totale % sul personale complessivo		9,38		14,06		23,44	

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

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

Il personale in servizio presso l'Unione di Comuni lombarda "Adda Martesana" si compone generalmente in prevalenza di donne specialmente nell'area degli istruttori.

Si evidenzia come rispetto al passato sia in aumento nei nuovi assunti, come si rileva dalla rilevazione dell'anzianità di servizio, la quota maschile. Mentre si rileva che la maggior parte del personale rimane quello con anzianità di servizio compresa tra i 5 e i 10 anni e che sia rappresentata in netta maggioranza da donne.

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⁾
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	2,70
Part Time ≤50%	0	0	0	0	1	1	100,00	3,70	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	5	5	7	6	3	26	41,94	96,30	1	7	8	15	5	36	58,06	97,30
Totale	5	5	7	6	4	27			1	8	8	15	5	37		
Totale %	7,81	7,81	10,94	9,38	6,25	42,19			1,56	12,50	12,50	23,44	7,81	57,81		

⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-unione-di-comuni-lombarda-adda-martesana-2026>

⁽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⁾
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	2,08
Smart Working Organizzativo	0	1	0	0	0	1	9,09	3,57	1	3	6	0	0	10	90,91	20,83
Personale che fruiva di orari flessibili	5	5	7	6	4	27	42,19	96,43	1	8	8	15	5	37	57,81	77,08
Totale	5	6	7	6	4	28			2	12	14	15	5	48		
Totale %	6,58	7,89	9,21	7,89	5,26	36,84			2,63	15,79	18,42	19,74	6,58	63,16		

⁽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

Non si rilevano differenze significative nel tipo di presenza o nella fruizione delle misure di conciliazione vita-lavoro.

Fa eccezione con evidenza lo svolgimento in modalità agile della prestazione lavorativa che è effettuata quasi esclusivamente da 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 orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	5	100,00	5	55,56
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1	25,00	3	75,00	4	44,44
Totale permessi	1	11,11	8	88,89	9	

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

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

Evidenziamo come ci sia un netto divario di genere nella fruizione dei permessi per la L. 104 e, ancor più, in quelli per i congedi parentali. Questi ultimi sono fruiti in maniera esclusiva dal personale di genere femminile.

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

- Congedi parentali
- Smart working
- Migliorare la comunicazione in merito all'utilizzo delle misure di conciliazione vita-lavoro, della flessibilità e dei permessi

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**

Obiettivo - Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Il personale ha partecipato a corsi di formazione online su questa tematica.

Obiettivo - Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

L'Unione ha aderito al Programma Work Health Promotion (WHP) promosso dalla Regione Lombardia. Sono previste diverse misure volte a favorire uno stile di vita attivo e sano oltreché a migliorare la vivibilità dell'ambiente lavorativo.

Obiettivi - Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare - Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Si rileva come detto in precedenza che la maggior parte dei beneficiari delle misure di questo obiettivo sono state le donne (in special modo per lo smart working e i congedi parentali). Sarebbe opportuno trovare modalità per incentivare un riequilibrio di genere.

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⁾
Sicurezza sui luoghi di lavoro	20	16	28	24	16	104	41,27	8,47	4	32	32	60	20	148	58,73	7,61
Anticorruzione e privacy	50	40	70	60	24	244	39,74	19,87	10	80	80	150	50	370	60,26	19,01
Aggiornamento professionale - Altro	245	156	275	65	39	780	37,50	63,52	36	211	245	706	102	1300	62,50	66,80
Competenze manageriali/Relazionali	0	40	0	60	0	100	43,86	8,14	0	128	0	0	0	128	56,14	6,58
Totale ore	315	252	373	209	79	1228			50	451	357	916	172	1946		
Totale ore %	9,92	7,94	11,75	6,58	2,49	38,69			1,58	14,21	11,25	28,86	5,42	61,31		

⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-unione-di-comuni-lombarda-adda-martesana-2026>

⁽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⁾	
1 commissione concorso di personale tecnico amministrativo per Cat D Tecnico	1	25,00	3	75,00	4	100,00	Donna
Totale personale	1		3		4		
Totale % sul personale complessivo	1,56		4,69		6,25		

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

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

Per quanto concerne la composizione delle commissioni di concorso costituite nel 2025 nella maggior parte dei casi sono state a maggioranza femminile e presiedute da una donna.

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 %
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€31645,80	€28987,40	€ -2658,40	-9,17
01501 AREA ISTRUTTORI	€23340,90	€22329,20	€ -1011,70	-4,53
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€21742,00	€21441,60	€ -300,40	-1,40

Pur in presenza di un divario economico in favore del genere maschile in tutte le aree si fa presente che esso è di modesta entità, ma è crescente da un livello di inquadramento all'altro.

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: **No**

Codici di condotta: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

Per quanto riguarda le indagini relative al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere vengono effettuate con cadenza triennale e nel 2025 non sono state realizzate.

Si evidenzia che al momento è presente esclusivamente un codice di comportamento aggiornato con delibera 98 del 09/11/2023.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

"Promuovere la formazione del personale"

Il personale ha effettuato la formazione obbligatoria in materia cultura del rispetto.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-unione-di-comuni-lombarda-adda-martesana-2026>

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Interpello del personale dipendente

Tipologia di atto: Determinazione dirigenziale

Data: 05/12/2024

Organo sottoscrittore: Responsabile del Personale

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: Politica aziendale "Ambiente libero dal fumo"

Iniziativa scale per la salute

Pause attive (video di ginnastica posturale)

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Indirizzo di posta elettronica

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

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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-unione-di-comuni-lombarda-adda-martesana-2026>

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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, in buona parte

:

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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Considerazioni conclusive

L'Unione si è impegnata ad adottare le misure di conciliazione tra vita privata e lavorativa imposte dalla legge, anche rendendo disponibile lo smart working e il lavoro agile, prevedendo anche flessibilità oraria in entrata e in uscita.

Si è prevista una misura, su proposta del C.U.G., che prevede il rientro graduale in servizio dei dipendenti affetti da una malattia cronica invalidante dopo una lunga assenza.

Il C.U.G. si impegna ad essere disponibile ad accogliere qualsiasi segnalazione proveniente dai colleghi per rafforzare i presidi di prevenzione contro lo sviluppo di simili situazioni patologiche.

Il C.U.G. si impegnerà a proporre azioni di miglioramento della comunicazione in merito all'utilizzo delle misure di conciliazione vita-lavoro, della flessibilità e dei permessi.

Il C.U.G. mantiene ferma l'intenzione di proseguire l'attuazione delle misure previste dal programma WHP della Regione Lombardia alla quale si è aderito nell'annualità pregressa.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-unione-di-comuni-lombarda-adda-martesana-2026>