



Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Carate Brianza - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Comune di Carate Brianza

Regione: Lombardia

Provincia: MB

Comune: Carate Brianza

CAP: 20841

Indirizzo: Piazza Battisti, 1

Codice Amministrazione: c\_b729

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

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



## 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
	FUNZIONARI EQ (EX D1)	0	5	1	3	0	1	9	5	8	0
	ISTRUTTORI	3	0	4	3	2	0	4	2	10	4
	OPERATORI ESPERTI	0	0	1	2	1	0	0	1	5	1
	3 - OPERATORI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Totale personale		3	5	6	8	3	1	13	8	23	8
Totale % sul personale complessivo		3,85	6,41	7,69	10,26	3,85	1,28	16,67	10,26	29,49	10,26

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 % <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	3	1	1	0	6	37,50	24,00	1	4	2	3	0	10	62,50	18,87
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	9,09	4,00	0	3	3	4	0	10	90,91	18,87
Tra 5 e 10 anni	1	3	0	2	0	6	37,50	24,00	0	6	1	3	0	10	62,50	18,87
Superiore a 10 anni	0	0	5	4	3	12	34,29	48,00	0	0	2	13	8	23	65,71	43,40
Totale	2	6	6	8	3	25			1	13	8	23	8	53		
Totale %	2,56	7,69	7,69	10,26	3,85	32,05			1,28	16,67	10,26	29,49	10,26	67,95		

<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>
Area funzionari EQ	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	3,85
Area funzionari EQ	Laurea	3	27,27	8	72,73	11	14,10
Area funzionari EQ	Laurea magistrale	4	22,22	14	77,78	18	23,08
Area Istruttori	Diploma di scuola superiore	11	42,31	15	57,69	26	33,33
Area Istruttori	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	5,13
Area Istruttori	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	2,56
Area Operatori Esperti	Inferiore al Diploma superiore	1	25,00	3	75,00	4	5,13
Area Operatori Esperti	Inferiore al Diploma superiore	3	42,86	4	57,14	7	8,97
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	2,56
Area operatori	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,28
Totale personale		25		53		78	
Totale % sul personale complessivo		32,05		67,95		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

si evidenzia che al 31/12/2025 il numero degli uomini era 27 e quello delle donne 55

## 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>
Tempo Pieno	3	5	5	7	3	23	31,94	92,00	1	13	6	21	8	49	68,06	90,74
Part Time >50%	0	0	1	1	0	2	28,57	8,00	0	0	1	2	2	5	71,43	9,26
Totale	3	5	6	8	3	25			1	13	7	23	10	54		

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>
Totale %	3,80	6,33	7,59	10,13	3,80	31,65			1,27	16,46	8,86	29,11	12,66	68,35		

<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>
Riposi giornalieri per allattamento ex art. 39 d.lgs. n. 151/2001 s.m.i.	0	1	0	0	0	1	50,00	20,00	0	1	0	0	0	1	50,00	11,11
Dipendenti 150 ore	0	2	0	0	0	2	66,67	40,00	0	1	0	0	0	1	33,33	11,11
Congedo paternità ex art. 27 bis d.lgs n. 151/2001 s.m.i.	0	2	0	0	0	2	100,00	40,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Congedo Parentale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	4	2	0	0	6	100,00	66,67
Aspettativa 104	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	11,11
Totale	0	5	0	0	0	5			0	6	2	1	0	9		
Totale %	0,00	35,71	0,00	0,00	0,00	35,71			0,00	42,86	14,29	7,14	0,00	64,29		

<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

per l'anno 2025 nessun dipendente ha usufruito dello smart working

### 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	21	14,48	124	85,52	145	14,71

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	21	4,34	463	95,66	484	49,09
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	249	100,00	249	25,25
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	108	100,00	108	10,95
Totale permessi	42	4,26	944	95,74	986	

<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

i responsabili di settore hanno autorizzato i permessi L. 104/1992 così come da richieste pervenute, così come per i congedi parentali, per un totale di 986 ore, come meglio evidenziato nella relativa tabella.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

## 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

#### OBIETTIVI

#### AZIONI

##### 1) Garantire equilibrio di genere

1. Il Comune si impegna a garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
2. Il si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di uno dei due sessi.

3. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata utilizzando criteri indipendenti dal genere.

4. adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

5. formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere

2) Promuovere e facilitare il benessere lavorativo

Realizzazione dell'indagine online per conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro

3) Promuovere la cultura del rispetto e valorizzazione delle diversità, diffondere il concetto di parità e di uguaglianza sostanziale finalizzato al contrasto di ogni forma di discriminazione

Il Comune si impegna affinché non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori, determinate ad esempio:

- da pressioni o molestie sessuali
- Casi di mobbing
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

Si impegna a garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

A tal fine si adotterà un codice di condotta finalizzato tra l'altro all'affermazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori richiamandosi a principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale, ritenendo che i comportamenti vessatori, discriminatori e molesti siano nocivi all'ambiente di lavoro e possano produrre effetti deleteri sulla salute, sulla fiducia, sul morale e sulle prestazioni lavorative di coloro che lo subiscono ma anche di coloro che ne vengano a conoscenza.

il CUG si impegna ad implementare la collaborazione con le associazioni che si occupano di problematiche legate a tutte le forme di discriminazioni anche sessuali e della difesa delle donne, ai fini di agevolare l'accessibilità da parte dei componenti del CUG e dei dipendenti del Comune attraverso eventi e sessioni formative\*

Il primo obiettivo che si deve raggiungere è, quindi, quello di istituire un flusso costante per tenere aggiornato il Comitato su problematiche relative al benessere dei singoli, al fine di riflettere ed eventualmente suggerire soluzioni idonee, sempre nel rispetto delle norme esistenti, del contratto collettivo di lavoro e della privacy di tutti/e. Le analisi, infatti, hanno un loro valore anche progettuale se costantemente aggiornate, permettendo, altresì, al Comitato di compilare la presente relazione con dati aggiornati. Nel corso dell'anno 2025 è stato proposto, oltre alla visita di medicina del lavoro, un questionario sul benessere lavorativo, garantendo ai dipendenti la possibilità di un costante monitoraggio psicofisico. Gli ambienti di lavoro sono stati in questi anni risistemati con tinteggiatura e acquisto di nuovi arredi. E' stata altresì offerta la possibilità a tutti i dipendenti, di frequentare dei corsi di formazione in accordo con i relativi responsabili, grazie all'adesione da parte dell'Amministrazione Comunale alla proposta formativa di UPEL. A seguito dell'analisi dei risultati del questionario sul benessere lavorativo somministrato a tutti i dipendenti nel corso dell'anno 2025, il CUG ha comunicato all'Amministrazione Comunale le criticità relative ad alcune segnalazioni di malessere a livello organizzativo e relazionale all'interno dell'Ente, ritenendo utile proporre uno sportello psicologico per i dipendenti e chiedendo pertanto l'assenso da parte dell'Amministrazione Comunale. Si è proposto, inoltre, di individuare uno spazio all'interno dei due palazzi comunali, da utilizzare quale luogo di decompressione per i dipendenti, pensato per ridurre lo stress e la distrazione, migliorare il benessere e favorire la concentrazione o il recupero di energia. A tale proposito si suggeriranno delle linee guida per un utilizzo corretto e consapevole da parte dei dipendenti.

### 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>
Trasparenza, Anticorruzione, Privacy	2	6	6	8	3	25	32,05	31,25	1	13	8	23	8	53	67,95	36,55
Formazione ANUSCA	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	0	0	3	0	4	100,00	2,76
"TL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI D.LGS 31 MARZO 2023 N. 36 E RECENTI NOVITA' GIURISPRUDENZIALI"	0	4	2	5	0	11	45,83	13,75	0	3	3	6	1	13	54,17	8,97
Formazione obbligatoria come da Direttiva Zangrillo	2	6	6	8	3	25	32,05	31,25	1	13	8	23	8	53	67,95	36,55
Adattamento al cambiamento climatico	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	1	0	0	3	100,00	2,07
Aggiornamento professionale	1	0	0	0	0	1	100,00	1,25	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Aggiornamento Polizia Locale	0	0	0	2	0	2	100,00	2,50	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Altro	1	3	5	5	2	16	45,71	20,00	1	4	6	7	1	19	54,29	13,10
Totale ore	6	19	19	28	8	80			4	35	26	62	18	145		
Totale ore %	2,67	8,44	8,44	12,44	3,56	35,56			1,78	15,56	11,56	27,56	8,00	64,44		

<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>	
Selezione pubblica Funzionario Amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	23,53	Donna
Selezione pubblica Istruttore Amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	23,53	Donna
Selezione pubblica Istruttore tecnico	1	25,00	3	75,00	4	23,53	Donna
Selezione pubblica Assistente Sociale	1	20,00	4	80,00	5	29,41	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Totale personale	4		13		17		
Totale % sul personale complessivo	5,13		16,67		21,79		

<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

la composizione per genere delle commissioni di concorso è stata pienamente rispettata.

### 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 funzionari	€1866,00	€1698,00	€ -168,00	-9,89
Area Istruttori	€1806,00	€1770,00	€ -36,00	-2,03
AREA OPERATORE ESPERTO	€1617,00	€1525,00	€ -92,00	-6,03
Area operatori	--	€1140,00	€ 1140,00	100,00

I dati dei differenziali retributivi risentono della composizione di genere delle varie aree di inquadramento, con una netta prevalenza di donne (53 su 78) e delle indennità assegnate a seconda della mansione.

## Sezione 4 - Benessere personale

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

Nell'anno 2025 è stata effettuata un'indagine sul benessere organizzativo con valutazione dello stress lavoro correlato.

Non era prevista 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: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Pur non essendo organizzati sportelli di counselling, l'Amministrazione Comunale ha approvato i codici etici, di condotta e di comportamento.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il Comitato Unico di garanzia, riunitosi in data 26.11.2025, a seguito dell'analisi dei risultati del questionario sul benessere organizzativo somministrato a tutti i dipendenti nel corso dell'anno 2025, ha proposto azioni positive volte a migliorare il benessere del dipendente quali, a titolo semplificativo, l'attivazione di uno sportello psicologico e degli spazi da utilizzare quale luogo di decompressione come indicato nel verbale prot. interno n. 32181/2025. L'Amministrazione Comunale, con deliberazione di Giunta n 232 del 17/12/2025, ha incaricato la Responsabile del Settore Finanziario, Risorse Umane e Affari Generali al compimento degli atti e degli adempimenti successivi, conseguenti e necessari per dare attuazione alle richieste del CUG, previa verifica delle risorse disponibili a Bilancio.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Per l'Amministrazione Comunale valutazione dei CV e per i dipendenti indicazione da parte delle Organizzazioni Sindacali

Tipologia di atto: Delibera di Giunta n. 167 del 06/08/2025

Data: 06/08/2025

Organo sottoscrittore: Giunta Comunale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Individuazione e allestimento di spazi da utilizzare quale luogo di decompressione per i dipendenti comunali.

Esiste una sede fisica del cug?: No

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:  
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

## Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

## Considerazioni conclusive

L'auspicio/desiderio/obiettivo del Comitato Unico di Garanzia è quello di collaborare con l'Amministrazione per avviare un concreto percorso che conduca il maggior numero possibile di dipendenti "a stare meglio" nell'ambiente lavorativo.

Questo per "vivere meglio" e, nel contempo, essere efficacemente al servizio della Comunità.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-carate-brianza-2026>