



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Cesano Boscone - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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 Positive

2023

2023_2025

[piano_azioni_positive_c_c565-triennio_2023_2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c565-triennio_2023_2025-anno_2023.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c565-triennio_2023_2025-anno_2023.pdf) (803.42 KB)

2024

2024-2026 sez. 2.2 PIAO

[piano_azioni_positive_c_c565-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c565-)

2023

2023-2025 (Sez 2.2. - Piano delle Azioni Positive)

[piano_azioni_positive_c_c565-triennio_2023-2025-sez-22-piano-delle-azioni-positive-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c565-triennio_2023-2025-sez-22-piano-delle-azioni-positive-anno_2023.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c565-triennio_2023-2025-sez-22-piano-delle-azioni-positive-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c565-triennio_2023-2025-sez-22-piano-delle-azioni-positive/piano_azioni_positive_c_c565-triennio_2023-2025-sez-22-piano-delle-azioni-positive-anno_2023.pdf)) (497.24 KB)

2025

2025-2027 piao sottosezione 2.1.4

[piano_azioni_positive_c_c565-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c565-)



[triennio_2024-2026-sez-22-piao-
anno_2024.pdf](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_c565/2024-2026-sez-22-piao/piano_azioni_positive_c_c565-triennio_2024-2026-sez-22-piao-anno_2024.pdf) (647.4 KB)

[triennio_2025-2027-piao-sottosezione-214-
anno_2025.pdf](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_c565/2025-2027-piao-sottosezione-214/piano_azioni_positive_c_c565-triennio_2025-2027-piao-sottosezione-214-anno_2025.pdf) (585.85 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	01503 AREA OPERATORI	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	1	0	0	2	0	1	2	2	1
Dirigente di livello non generale	01501 AREA ISTRUTTORI	4	9	8	7	4	4	12	10	7	3
Dirigente di livello non generale	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	0	4	4	2	6	1	10	3
Personale non dirigente	DIRETTORE GENERALE-SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale personale		4	11	8	12	12	6	19	13	19	8
Totale % sul personale complessivo		3,57	9,82	7,14	10,71	10,71	5,36	16,96	11,61	16,96	7,14

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						0	0,00	--						0	0,00	--
Tra 3 e 5 anni	0	1	1	1	0	3	13,04	6,38	2	8	7	2	1	20	86,96	30,77
Tra 5 e 10 anni	0	2	2	2	0	6	50,00	12,77	0	2	2	2	0	6	50,00	9,23
Superiore a 10 anni	0	0	3	6	12	21	48,84	44,68	0	1	4	10	7	22	51,16	33,85
Inferiore a 3 anni	4	8	2	3	0	17	50,00	36,17	4	7	1	5	0	17	50,00	26,15
Totale	4	11	8	12	12	47			6	18	14	19	8	65		
Totale %	3,57	9,82	7,14	10,71	10,71	41,96			5,36	16,07	12,50	16,96	7,14	58,04		

⁽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	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	4,46
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	1	4,76	20	95,24	21	18,75
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	26	66,67	13	33,33	39	34,82
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	5	20,83	19	79,17	24	21,43
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	2,68
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	1	16,67	5	83,33	6	5,36
01503 AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	1,79
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,89
DIRETTORE GENERALE-SEGRETARIO GENERALE	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,89
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	Laurea	5	55,56	4	44,44	9	8,04
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,89
Totale personale		47		65		112	
Totale % sul personale complessivo		41,96		58,04		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⁾
Part Time ≤50%	0	0		0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,54
Part Time >50%	0	0	0	0	1	1	25,00	2,13	0	0	0	0	3	3	75,00	4,62
Tempo Pieno	4	11	8	12	11	46	42,99	97,87	6	18	13	18	6	61	57,01	93,85
Totale	4	11	8	12	12	47			6	18	14	18	9	65		
Totale %	3,57	9,82	7,14	10,71	10,71	41,96			5,36	16,07	12,50	16,07	8,04	58,04		

⁽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	3	6	4	8	2	23	29,49	100,00	4	17	11	17	6	55	70,51	100,00
Totale	3	6	4	8	2	23			4	17	11	17	6	55		
Totale %	3,85	7,69	5,13	10,26	2,56	29,49			5,13	21,79	14,10	21,79	7,69	70,51		

⁽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	73	51,05	70	48,95	143	16,63
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	236	40,34	349	59,66	585	68,02

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	22	20,18	87	79,82	109	12,67
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	23	100,00	23	2,67
Totale permessi	331	38,49	529	61,51	860	

⁽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**

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

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 Ilaria 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.

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 necessitano 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

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	24	78	84	116	50	352	41,71	32,53	42	118	160	120	52	492	58,29	28,08
Digitalizzazione della P.A.	80	220	240	80	110	730	36,68	67,47	130	280	420	310	120	1260	63,32	71,92
Totale ore	104	298	324	196	160	1082			172	398	580	430	172	1752		
Totale ore %	3,67	10,52	11,43	6,92	5,65	38,18			6,07	14,04	20,47	15,17	6,07	61,82		

⁽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⁾	
ASSISTENTE SOCIALE	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Uomo
ESPERTO ECOLOGIA	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Donna
funzionario segreteria generale	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
geometra settembre	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Donna
istruttore amministrativo aprile	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Uomo
istruttore amministrativo settembre	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
operatore polizia locale	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
Funzionario con eq Bilancio	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
Totale personale	13		11		24		
Totale % sul personale complessivo	11,61		9,82		21,43		

⁽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 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 %
01503 AREA OPERATORI	€18606,00	€0,00	€ -18606,00	--
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€19447,00	€18545,00	€ -902,00	-4,86
01501 AREA ISTRUTTORI	€23494,00	€21592,00	€ -1902,00	-8,81
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€25268,00	€23446,00	€ -1822,00	-7,77
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€32598,00	€30285,00	€ -2313,00	-7,64
DIRETTORE GENERALE-SEGRETARIO GENERALE	€0,00	€58203,00	€ 58203,00	100,00

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: **Sì**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: **atto del segretario generale**

Tipologia di atto: **provvedimento**

Data: **06/06/2025**

Organo sottoscrittore: **segretario generale**

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

Dotazione euro:

€500,00

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : cug@comune.cesano-boscone.mi.it

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

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

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
- 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

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-cesano-boscone-2026>