



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Parabiago - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Parabiago

Regione: Lombardia

Provincia: MI

Comune: Parabiago

CAP: 20015

Indirizzo: Piazza Della Vittoria, 7

Codice Amministrazione: c_g324

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

2023-2025

[\(piano_azioni_positive_c_g324-triennio_2023-2025-anno_.pdf\)
\(358.64 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g324-triennio_2023-2025-anno_.pdf)

2024-2026

[\(piano_azioni_positive_c_g324-triennio_2024-2026-anno_.pdf\)
\(455.32 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g324-triennio_2024-2026-anno_.pdf)



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
Organo di vertice	Sindaco	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Assessori	0	1	0	2	0	0	1	0	1	0
Organo di vertice	Consiglieri	2	1	1	2	4	0	1	1	2	2
Organo di vertice	Segretario generale	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo indeterminato	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area Funzionari ed E.Q. a tempo indeterminato	0	2	2	5	1	1	3	5	11	0
Personale non dirigente	Area Istruttori - Tempo indeterminato	3	6	7	12	1	3	4	5	16	2
Personale non dirigente	Area Operatori esperti a tempo indeterminato	0	1	1	5	3	0	0	3	4	3
Personale non dirigente	Area Istruttori a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		5	11	11	29	9	4	9	15	36	7
Totale % sul personale complessivo		3,68	8,09	8,09	21,32	6,62	2,94	6,62	11,03	26,47	5,15

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	4	0	1	0	7	38,89	14,29	4	5	1	1	0	11	61,11	18,03

Relazione CUG - Comune di Parabiago - 2024

19 February 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-parabiago-2024>

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⁾
Tra 3 e 5 anni	1	4	1	1	1	8	57,14	16,33	0	2	3	1	0	6	42,86	9,84
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,64
Superiore a 10 anni	0	1	9	20	4	34	44,16	69,39	0	0	9	29	5	43	55,84	70,49
Totale	3	9	10	22	5	49			4	7	13	32	5	61		
Totale %	2,73	8,18	9,09	20,00	4,55	44,55			3,64	6,36	11,82	29,09	4,55	55,45		

⁽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⁾
Area Funzionari ed E.Q. a tempo indeterminato		Laurea magistrale		9	40,91	13	59,09	22	20,00
Area Funzionari ed E.Q. a tempo indeterminato		Laurea		1	14,29	6	85,71	7	6,36
Area Funzionari ed E.Q. a tempo indeterminato		Diploma di scuola superiore		0	0,00	1	100,00	1	0,91
Area Istruttori - Tempo indeterminato		Inferiore al Diploma superiore		1	100,00	0	0,00	1	0,91
Area Istruttori - Tempo indeterminato		Diploma di scuola superiore		24	52,17	22	47,83	46	41,82
Area Istruttori - Tempo indeterminato		Laurea		2	33,33	4	66,67	6	5,45
Area Istruttori - Tempo indeterminato		Laurea magistrale		2	33,33	4	66,67	6	5,45
Area Operatori esperti a tempo indeterminato		Inferiore al Diploma superiore		6	54,55	5	45,45	11	10,00
Area Operatori esperti a tempo indeterminato		Diploma di scuola superiore		3	42,86	4	57,14	7	6,36
Area Operatori esperti a tempo indeterminato		Laurea		0	0,00	1	100,00	1	0,91
Area Operatori esperti a tempo indeterminato		Laurea magistrale		1	100,00	0	0,00	1	0,91
Area Istruttori - Tempo determinato		Diploma di scuola superiore		0	0,00	1	100,00	1	0,91
Totale personale				49		61		110	

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale % sul personale complessivo				42,98		53,51		96,49	

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

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

Al 31.12.2023 sono in servizio 112 dipendenti a tempo indeterminato, oltre a 1 dipendenti a tempo determinato

In data 13.03.2023 è stato nominato il nuovo Segretario Generale.

Nel corso degli ultimi anni si è riscontrato un calo e invecchiamento dei dipendenti a fronte di un mancato turn-over a seguito della stretta sulla spesa pubblica, imposta dalle vigenti disposizioni in materia di assunzione di personale presso le Pubbliche Amministrazioni. Anche nel corso del 2023 le assunzioni effettuate hanno riguardato soggetti appartenenti alle fasce di età più giovani. Attualmente sia il personale maschile che quello femminile si colloca prevalentemente nella fascia di età da 51 a 60 anni.

La categoria più popolata è la C, nella quale la gran parte dei presenti ha più di 10 anni di anzianità.

Attualmente la classe dirigente è così distribuita 2 uomini e 2 donne di cui una è il Segretario Generale.

Al 31.12.2023 sono presenti 9 posizioni organizzative, 5 uomini e 4 donne.

Il personale è costituito prevalentemente da donne.

Riguardo all'istruzione, 55 dipendenti possiedono il diploma di scuola media superiore (27 uomini e 28 donne), 14 dipendenti posseggono la laurea triennale (3 uomini e 11 donne), 29 dipendenti posseggono la laurea magistrale (12 uomini e 17 donne). Infine, 12 dipendenti (7 uomini e 5 donne) posseggono un titolo di studio inferiore al diploma superiore.

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⁾
Tempo Pieno	3	9	10	23	5	50	45,87	98,04	4	7	11	32	5	59	54,13	93,65
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	20,00	1,96	0	0	3	1	0	4	80,00	6,35
Totale	3	9	10	24	5	51			4	7	14	33	5	63		
Totale %	2,63	7,89	8,77	21,05	4,39	44,74			3,51	6,14	12,28	28,95	4,39	55,26		

⁽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⁾
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	1	0	1	25,00	100,00	0	0	2	1	0	3	75,00	75,00
RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE ART. 39 D.LGS. 151/2001	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	0	0	0	0	1	100,00	25,00
Totale	0	0	0	1	0	1			1	0	2	1	0	4		
Totale %	0,00	0,00	0,00	20,00	0,00	20,00			20,00	0,00	40,00	20,00	0,00	80,00		

⁽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

I Dipendenti addetti alle attività d'ufficio usufruiscono di una flessibilità oraria sia in ingresso che in uscita.

Si rileva che nell'accesso al Part-time e al lavoro agile vi è una prevalenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori, come nella rilevazione dell'anno precedente. Il lavoro agile viene percepito più come una possibilità di conciliare la vita famigliare e lavoro piuttosto che una modalità flessibile di prestazione lavorativa nel tempo e nello spazio.

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	22	22,22	77	77,78	99	14,73
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	219	50,34	216	49,66	435	64,73
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	105	100,00	105	15,63
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	16	48,48	17	51,52	33	4,91
Totale permessi	257	38,24	415	61,76	672	

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

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

La fruizione dei congedi parentali e i permessi L. 104/1992 vede una netta prevalenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori, così come per il secondo tipo di permesso (congedi parentali).

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

- Smart working
- Flessibilità oraria

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 No
redigere il Bilancio 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 luoghi di lavoro	0	0	12	24	0	36	56,25	7,55	0	0	0	28	0	28	43,75	6,95
Aggiornamento professionale	0	191	42	122	0	355	57,44	74,42	0	54	44	165	0	263	42,56	65,26
Anticorruzione	4	12	18	46	6	86	43,43	18,03	2	12	24	64	10	112	56,57	27,79
Totale ore	4	203	72	192	6	477			2	66	68	257	10	403		
Totale ore %	0,45	23,07	8,18	21,82	0,68	54,20			0,23	7,50	7,73	29,20	1,14	45,80		

⁽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 No
dell'Amministrazione?:

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⁾	
Selezione Istruttore tecnico	1	25,00	3	75,00	4	11,11	Donna
Selezione Funzionario tecnico	1	25,00	3	75,00	4	11,11	Donna
Interpello Funzionario tecnico	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Donna
Selezione Istruttore amministrativo contabile	1	25,00	3	75,00	4	11,11	Donna
Interpello Istruttore contabile	1	25,00	3	75,00	4	11,11	Uomo
Interpello Istruttore amministrativo Servizi alla persona	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Uomo
Interpello Istruttore amministrativo Settore tecnico	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Uomo
Selezione Funzionario amministrativo contabile	1	25,00	3	75,00	4	11,11	Donna
Interpello Funzionario contabile	1	25,00	3	75,00	4	11,11	Uomo
Totale personale	12		24		36		
Totale % sul personale complessivo	10,53		21,05		31,58		

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

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

Si nota che la composizione delle commissioni è costituita nella maggior parte da donne così come i presidenti delle commissioni.

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 %
Area Operatori Esperti	€23223,00	€21430,00	€ -1793,00	-8,37
Area Istruttori	€26488,00	€25165,00	€ -1323,00	-5,26
Area Funzionari e E.Q.	€33872,00	€28829,00	€ -5043,00	-17,49
Dirigenti	€81429,00	€63559,00	€ -17870,00	-28,12

Il divario economico è sbilanciato in negativo per le donne, soprattutto per quanto riguarda la classe dirigenziale.

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: Non so

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Il Codice di comportamento è stato approvato nel 2013 con Delibera di Giunta n.184 al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il Codice di comportamento è pubblicato sulla pagina web istituzionale del Comune di Parabiago nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Nel corso dell'anno 2023 è stato approvato il PIAO, contenente il Piano della Performance, con deliberazione di G.C. n. 41 del 30.3.23 e s.m.i . Il Piano della Performance non prevedeva specifici obiettivi di pari opportunità. Nell'approvazione dei progetti sono stati coinvolti tutti i dipendenti, senza discriminazioni di genere.

Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	determinazione dirigenziale
Tipologia di atto:	determinazione
Data:	16/04/2021
Organo sottoscrittore:	dirigente del personale
Eventuale dotazione di budget annuale	No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Interventi realizzati a costo zero:	Non so
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
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

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?

- 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

Considerazioni conclusive

Si dà atto di non aver ricevuto segnalazioni di competenza del CUG, ovvero riguardanti una potenziale violazione di pari opportunità, benessere organizzativo e discriminazioni e violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing avvenute nell'Ente nel 2023.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-parabiago-2024>