



Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Magenta - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Comune di Magenta

Regione: Lombardia

Provincia: MI

Comune: Magenta

CAP: 20013

Indirizzo: Piazza Formenti, 3

Codice Amministrazione: c\_e801

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

2024

2025

2022/2024

2025-2027

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_e801-triennio\\_20222024-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_e801-triennio_20222024-anno_2024.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_e801-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_e801-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_e801-triennio\\_20222024-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_e801-triennio_20222024-anno_2024.pdf)) (723.43 KB)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_e801-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025\\_0.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_e801-triennio_2025-2027-anno_2025_0.pdf)) (312.66 KB)

2026

2025-2027

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_e801-triennio\\_2025-2027-anno\\_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_e801-triennio_2025-2027-anno_2026.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_e801-triennio\\_2025-2027-anno\\_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_e801-triennio_2025-2027-anno_2026.pdf))



[triennale/c\\_e801/2025-2027/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_e801-triennio\\_2025-2027-anno\\_2026\\_0.pdf](#) (320.29 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
Dirigente di livello generale	Dirigente a T.D. art 110 TUEL	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Alte Specializzazioni Art. 110 T.D.	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Collaboratore a T.D. art. 90 TUEL	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	1	4	1	2	4	8	9	3
Personale non dirigente	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	2	1	5	7	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Istruttore Amministrativo	1	1	0	0	3	2	3	5	9	2
Personale non dirigente	ISTRUTTORE TECNICO	0	0	0	3	0	0	1	0	2	0
Personale non dirigente	area c socio educativo	0	0	0	0	0	0	0	0	9	3
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	0	1	2	2	5	1	1	2	10	1
Totale personale		3	4	10	17	11	5	9	16	41	9
Totale % sul personale complessivo		2,40	3,20	8,00	13,60	8,80	4,00	7,20	12,80	32,80	7,20

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	3	2	3	6	4	18	37,50	42,86	5	7	10	7	1	30	62,50	38,46
Tra 3 e 5 anni	0	2	3	7	5	17	39,53	40,48	0	1	5	18	2	26	60,47	33,33
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	1	1	4	40,00	9,52	0	1	0	4	1	6	60,00	7,69
Superiore a 10 anni	0	0	1	2	0	3	15,79	7,14	0	0	1	10	5	16	84,21	20,51
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>42</b>			<b>5</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>39</b>	<b>9</b>	<b>78</b>		
<b>Totale %</b>	<b>2,50</b>	<b>3,33</b>	<b>7,50</b>	<b>13,33</b>	<b>8,33</b>	<b>35,00</b>			<b>4,17</b>	<b>7,50</b>	<b>13,33</b>	<b>32,50</b>	<b>7,50</b>	<b>65,00</b>		

<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>
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	3	33,33	6	66,67	9	7,50
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	1,67
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	7	50,00	7	50,00	14	11,67
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	21	44,68	26	55,32	47	39,17
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	4	80,00	1	20,00	5	4,17
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	1,67
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	3	27,27	8	72,73	11	9,17
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	3	10,71	25	89,29	28	23,33
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,83
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,83
<b>Totale personale</b>		<b>42</b>		<b>78</b>		<b>120</b>	
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		<b>33,60</b>		<b>62,40</b>		<b>96,00</b>	

<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

Il Comune di Magenta, compresi i Dirigenti, presenta nel complesso la seguente ripartizione di genere: 45 uomini (36%) e 80 donne (64%).

Analizzando al 31.12.2023 la ripartizione per ciascun Settore, escluso il personale con qualifica dirigenziale, si evidenzia la presenza prevalente di personale di genere femminile nel Settore Istituzionale (69,57%), nel Settore Servizi al Cittadino (96,55%), nel Settore Finanziario e Amministrativo (78,57%); mentre una prevalenza di personale di genere maschile nel Settore Tecnico (57,90%) e nel Settore Polizia Locale (80,95%).

In ottemperanza alla normativa vigente il Comune di Magenta garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, pertanto nei bandi di concorso dell'anno 2023 ha applicato l'eventuale titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), del D.P.R. 487/1994 come da ultimo modificato dal D.P.R. n. 82/2023 in favore del genere meno rappresentato.

## 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	4	10	17	11	45	38,46	100,00	5	9	15	36	7	72	61,54	90,00
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	5	2	8	100,00	10,00
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>45</b>			<b>5</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>41</b>	<b>9</b>	<b>80</b>		
<b>Totale %</b>	<b>2,40</b>	<b>3,20</b>	<b>8,00</b>	<b>13,60</b>	<b>8,80</b>	<b>36,00</b>			<b>4,00</b>	<b>7,20</b>	<b>12,80</b>	<b>32,80</b>	<b>7,20</b>	<b>64,00</b>		

<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>
personale che fruisce di part time a richiesta 83,33% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,41

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>
personale che fruisce di part time a richiesta 50% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	5	0	5	100,00	7,04
personale che fruisce di part time a richiesta 66% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	2	2	100,00	2,82
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,41
ORARI FLESSIBILI	1	3	5	10	10	29	31,87	100,00	3	7	15	31	6	62	68,13	87,32
Totale	1	3	5	10	10	29			3	7	16	37	8	71		
Totale %	1,00	3,00	5,00	10,00	10,00	29,00			3,00	7,00	16,00	37,00	8,00	71,00		

<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 quanto riguarda le azioni specifiche finalizzate a garantire pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, valorizzare le persone e favorire il loro benessere nell'organizzazione, sviluppare modalità di lavoro innovative e accrescere la motivazione dei dipendenti, il Comune di Magenta ha proseguito e potenziato le azioni intraprese nei precedenti anni in merito a: flessibilità oraria in entrata e in uscita, part-time (verticale o orizzontale) e lavoro agile.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 77/2023 il Comune di Magenta ha adeguato il proprio regolamento sulla disciplina del lavoro a distanza in attuazione della normativa vigente e del Titolo VI del nuovo CCNL personale non dirigente comparto Enti Locali, sottoscritto in data 16.11.2022.

La flessibilità oraria è usufruita da circa il 76% del personale, con esclusione unicamente del personale che lavora su turni. La misura del part-time è usufruita unicamente da personale di genere femminile, così come la modalità di lavoro agile che, per l'anno 2023, è stata richiesta unicamente da una dipendente di genere femminile che alterna giornate di lavoro agile e lavoro in presenza, anche al fine di tenere vivo il senso di appartenenza.

L'Ente, inoltre, ha autorizzato una flessibilità oraria più ampia per i lavoratori e le lavoratrici che necessitassero di ulteriori misure di conciliazione vita/lavoro (circa il 16%).

## 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	80	47,34	89	52,66	169	36,42
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	8	7,34	101	92,66	109	23,49

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	8	100,00	8	1,72
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	178	100,00	178	38,36
Totale permessi	88	18,97	376	81,03	464	

<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

Dai dati sopra riportati si rileva che in prevalenza è il personale di genere femminile che usufruisce di permessi e congedi parentali.

## 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**

Il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 del Comune di Magenta, nasce come proseguimento dei precedenti Piani di Azioni Positive, con particolare riferimento al triennio 2021-2023 e, sulla base del ruolo propositivo, consultivo e di valutazione attribuitogli dalla normativa in vigore, anche a seguito di un'operazione di monitoraggio dello stato di attuazione dei contenuti e degli obiettivi previsti nei Piani precedenti.

Il Piano, già nella precedente edizione, ha recepito le modifiche apportate al Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni a seguito dell'introduzione della Direttiva n. 2/2019.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), della performance e dei rischi corruttivi e trasparenza, di cui alla sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione, del PIAO e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress".

I singoli Dirigenti e le loro strutture sono responsabili del raggiungimento degli obiettivi specifici di performance contenuti nel Piano triennale di Azioni Positive (Performance organizzativa di Area/Settore).

In generale, il Piano delle Azioni Positive rappresenta un importante documento che consente di attuare azioni specifiche finalizzate a:

- ❖ Garantire pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- ❖ Valorizzare le persone e favorire il loro benessere nell'organizzazione;
- ❖ Sviluppare modalità di lavoro innovative e accrescere la motivazione dei dipendenti.

**GLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E LE AZIONI PREVISTE PER IL TRIENNIO 2022-2024 - FOCUS 2023**

Trasmesso con protocollo n. 25123/2023 alla Consigliera di Parità di Città metropolitana di Milano che ha risposto con nota del 25.05.2023 esprimendo parere positivo di congruità rispetto alle finalità previste dall'art. 1 della Legge 125/91.

- Obiettivo 1: Pari Opportunità
- Obiettivo 2: Benessere Organizzativo
- Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

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>
Obbligatoria (sicurezza)	0	8	120	138	24	290	56,42	35,94	12	20	42	122	28	224	43,58	14,66
Aggiornamento professionale	43	13	96	75	12	239	27,99	29,62	2	10	327	274	2	615	72,01	40,25
Obbligatoria anticorruzione/privacy	24	28	58	102	36	248	29,77	30,73	32	62	138	285	68	585	70,23	38,29
Competenze relazionali /manageriali	0	0	18	12	0	30	24,59	3,72	0	0	0	18	74	92	75,41	6,02
CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	4	0	6	100,00	0,39
"violenza di genere: prevenzione ed effettività della tutela"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	4	0	6	100,00	0,39
Totale ore	67	49	292	327	72	807			46	92	511	707	172	1528		
Totale ore %	2,87	2,10	12,51	14,00	3,08	34,56			1,97	3,94	21,88	30,28	7,37	65,44		

<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>	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
conferimento incarico art. 110 istruttore direttivo tecnico	1	25,00	3	75,00	4	5,88	Donna
Concorso Pubblico di n. 1 Istruttore Economico finanziario a tempo pieno e indeterminato	2	50,00	2	50,00	4	5,88	Uomo
Concorso Pubblico di n. 1 Istruttore Tecnico a tempo pieno e indeterminato	2	50,00	2	50,00	4	5,88	Uomo
Concorso Pubblico di n. 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale a tempo pieno e indeterminato	0	0,00	4	100,00	4	5,88	Donna
Concorso Pubblico n. 1 Istruttore Direttivo Farmacista a tempo pieno e indeterminato	1	25,00	3	75,00	4	5,88	Uomo
Avviso di mobilità esterna n. 3 posti a tempo pieno e indeterminato Area dei funzionari ed Elevata qualificazione funzionario tecnico	2	50,00	2	50,00	4	5,88	Uomo
Avviso di mobilità esterna di n.1 posto a tempo pieno ed indeterminato Area degli Istruttori- Istruttore Amministrativo da assegnare al settore tecnico	2	50,00	2	50,00	4	5,88	Uomo
Avviso di mobilità esterna n.1 posto tempo pieno e indeterminato Area degli Istruttori Istruttore tecnico	2	50,00	2	50,00	4	5,88	Uomo
Concorso pubblico n.2 unità Area degli Operatori Esperti profilo commesso farmacia a tempo pieno e indeterminato	1	25,00	3	75,00	4	5,88	Uomo
Concorso pubblico n. 2 Istruttori Amministrativi a tempo pieno e indeterminato	2	50,00	2	50,00	4	5,88	Uomo
Progressione verticale n.1 posto Cat. C settore Istituzionale	0	0,00	4	100,00	4	5,88	Donna
Progressione verticale n. 1 posto Cat. C settore finanziario e amministrativo	2	50,00	2	50,00	4	5,88	Uomo
Progressione verticale n.1 posto Cat. D settore servizi al cittadino	0	0,00	4	100,00	4	5,88	Donna
Progressione verticale n.1 posto Cat. D settore finanziario e amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	5,88	Donna
Progressione verticale n. 1 posto cat. D settore Tecnico	2	50,00	2	50,00	4	5,88	Uomo
Mobilità esterna n.1 posto Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione profilo funzionario tecnico	2	50,00	2	50,00	4	5,88	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Avviso di mobilità n. 1 posto Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione Ufficiale di Polizia Locale	2	50,00	2	50,00	4	5,88	Uomo
Totale personale	24		44		68		
Totale % sul personale complessivo	19,20		35,20		54,40		

<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

### 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 DEGLI OPERATORI ESPERTI	€19803,50	€18404,50	€ -1399,00	-7,60
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€21374,20	€20268,10	€ -1106,10	-5,46
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€21458,50	€23394,80	€ 1936,30	8,28
157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	€46870,60	€48909,50	€ 2038,90	4,17

## 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: Sì

---

Codici di condotta: Sì

---

Codici di comportamento: Sì

---

Nel PAP 2022-2024 - Focus 2023, l'Ente ha avviato azioni volte alla promozione e allo sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo, inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro. È stato avviato il nuovo sito intranet quale strumento performante di comunicazione per informare e diffondere presso tutti i dipendenti i servizi e le tematiche del benessere organizzativo, mettere in evidenza cambiamenti normativi ed interni, promuovere il Piano di Azioni Positive dell'Ente, raggiungendo livelli di efficienza ed efficacia e trasmettendo un senso di attenzione ed importanza nei confronti di tutti i dipendenti.

Inoltre, in prosecuzione con l'esperienza positiva avviata negli anni precedenti, anche per l'anno 2023 il Comune di Magenta ha aderito al programma formativo di UPEL Milano che, grazie alla possibilità di formazione tramite webinar e video corsi registrati, ha garantito la piena fruibilità delle lavoratrici e dei lavoratori anche in funzione della conciliazione dei tempi lavoro-famiglia.

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

Per l'anno 2024, infine, è stata inserita una azione specifica di avvio in via sperimentale di uno sportello di ascolto dedicato al personale dipendente.

L'intervento si articolerà con le seguenti modalità:

- Fornire informazioni e orientamento ai lavoratori che si rivolgeranno allo Sportello che si ritengono esposti ad episodi di disagio lavorativo, molestie, mobbing, molestie sessuali, atteggiamenti discriminatori e persecutori, situazioni di ansia, violenza ecc., che abbiano origine o attinenza con le dinamiche lavorative.
- Assicurare un ascolto attento e riservato a chi si ritiene vittima di ripetuti episodi come quelli sopra descritti.
- Riferire direttamente al Presidente del Comitato (Presidente) il quale svolge le sue funzioni di coordinamento e di controllo.

Destinatari: Tutto il personale dipendente

Attori: CUG

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Orientare le condotte di chi lavora e per un migliore perseguimento dell'interesse pubblico

Obiettivo:

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

Obiettivo:

PROMOZIONE DELLA CULTURA DI PARI OPPORTUNITÁ

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Obiettivo:

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro valorizzando le capacità professionali dei dipendenti

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Avviso

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale n. 429/2021  
aggiornata con Determinazione n. 357/2023

Data: 30/03/2023

Organo sottoscrittore: Segretario Generale

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: Con Deliberazione di Giunta comunale n. 77 del 12.05.2023 è stato approvato il "Regolamento sulla disciplina del lavoro a distanza" del Comune di Magenta.

Utilizzo del nuovo sito intranet quale strumento performante di comunicazione per informare e diffondere presso tutti i dipendenti i servizi e le tematiche del benessere organizzativo

Garantire un adeguato aggiornamento di tutto il personale dipendente, dedicando

---

	l'attenzione sul focus delle pari opportunità (budget formazione Ente)
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Mail CUG e Convocazione incontri nella sede del Palazzo Municipale
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?

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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, 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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

## Considerazioni conclusive

Il CUG del Comune di Magenta ha proseguito la propria attività nel corso del 2023. In particolare, per quanto attiene ai propri compiti propositivi, ha promosso la diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità.

Nel corso dell'anno 2023 è stato effettuato il monitoraggio delle Azioni inserite nel PIAO, così come riportato nella sezione 3.4 adeguatamente strutturata secondo i suggerimenti della Consigliera di Parità di Città metropolitana di Milano contenuti nel parere preventivo del 25.05.2023.

Il CUG ha inoltre effettuato l'analisi degli interventi realizzati e la verifica dei risultati delle Azioni Positive individuate e si è reso disponibile, mediante mail dedicata alla raccolta di osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad eventuale aggiornamento delle azioni.

---

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