



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Parabiago - 2025

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

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

2024-2026

[\(455.32 KB\)](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	Consigliere	1	3	2	1	3	0	1	0	2	3
Organo di vertice	SEGRETARIO	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	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	4	4	1	2	3	6	13	0
Personale non dirigente	Area Istruttori a tempo indeterminato	4	4	6	12	2	3	4	5	17	3
Personale non dirigente	Area Operatori esperti a tempo indeterminato	0	1	1	4	2	0	0	3	2	5
Personale non dirigente	Area Istruttori a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		5	10	13	25	9	5	9	15	36	12
Totale % sul personale complessivo		3,60	7,19	9,35	17,99	6,47	3,60	6,47	10,79	25,90	8,63

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⁾

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	3	3	0	1	0	7	43,75	15,22	5	3	1	0	0	9	56,25	13,64
Tra 3 e 5 anni	1	2	2	1	0	6	40,00	13,04	0	4	3	1	1	9	60,00	13,64
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	3,03
Superiore a 10 anni	0	1	9	18	5	33	41,77	71,74	0	0	8	31	7	46	58,23	69,70
Totale	4	6	11	20	5	46			5	7	14	32	8	66		
Totale %	3,57	5,36	9,82	17,86	4,46	41,07			4,46	6,25	12,50	28,57	7,14	58,93		

⁽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 Funzionari e E.Q. a tempo indeterminato		Laurea magistrale		7	33,33	14	66,67	21	18,58
Area Funzionari e E.Q. a tempo indeterminato		Laurea		3	27,27	8	72,73	11	9,73
Area Funzionari e E.Q. a tempo indeterminato		Diploma di scuola superiore		0	0,00	2	100,00	2	1,77
Area Istruttori a tempo indeterminato		Inferiore al Diploma superiore		1	100,00	0	0,00	1	0,88
Area Istruttori a tempo indeterminato		Diploma di scuola superiore		24	50,00	24	50,00	48	42,48
Area Istruttori a tempo indeterminato		Laurea		2	33,33	4	66,67	6	5,31
Area Istruttori a tempo indeterminato		Laurea magistrale		1	20,00	4	80,00	5	4,42
Area Operatori esperti a tempo indeterminato		Inferiore al Diploma superiore		5	50,00	5	50,00	10	8,85
Area Operatori esperti a tempo indeterminato		Diploma di scuola superiore		2	33,33	4	66,67	6	5,31
Area Operatori esperti a tempo indeterminato		Laurea magistrale		1	50,00	1	50,00	2	1,77
Area Istruttori a tempo determinato		Laurea		0	0,00	1	100,00	1	0,88
Totale personale				46		67		113	

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale % sul personale complessivo				40,00		58,26		98,26	

⁽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⁾
Tempo Pieno	4	6	11	22	4	47	42,34	97,92	5	6	12	33	8	64	57,66	94,12
Part Time >50%	0	0	0	0	1	1	20,00	2,08	0	1	2	0	1	4	80,00	5,88
Totale	4	6	11	22	5	48			5	7	14	33	9	68		
Totale %	3,45	5,17	9,48	18,97	4,31	41,38			4,31	6,03	12,07	28,45	7,76	58,62		

⁽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	0	1	1	20,00	100,00	0	1	2	0	1	4	80,00	80,00
Riposi giornalieri per allattamento ex art. 39 D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	20,00
Totale	0	0	0	0	1	1			0	2	2	0	1	5		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	16,67	16,67			0,00	33,33	33,33	0,00	16,67	83,33		

⁽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	45	28,13	115	71,88	160	17,22
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	164	36,69	283	63,31	447	48,12
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1	0,31	321	99,69	322	34,66
Totale permessi	210	22,60	719	77,40	929	

⁽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 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⁾
Formazione obbligatoria sicurezza sui luoghi di lavoro	0	0	12	24	0	36	64,29	32,43	0	0	0	20	0	20	35,71	19,80
Aggiornamento professionale	0	0	6	45	0	51	48,11	45,95	0	12	19	24	0	55	51,89	54,46
Anticorruzione	0	0	4	18	2	24	48,00	21,62	0	0	4	16	6	26	52,00	25,74

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⁾
Totale ore	0	0	22	87	2	111			0	12	23	60	6	101		
Totale ore %	0,00	0,00	10,38	41,04	0,94	52,36			0,00	5,66	10,85	28,30	2,83	47,64		

⁽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		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Selezione Istruttore tecnico	1	25,00	3	75,00	4	8,33	Uomo
Selezione Funzionario tecnico	1	25,00	3	75,00	4	8,33	Donna
Selezione Istruttore amministrativo contabile	1	25,00	3	75,00	4	8,33	Uomo
Selezione Funzionario amministrativo contabile	1	25,00	3	75,00	4	8,33	Uomo
Selezione Agenti PL	2	50,00	2	50,00	4	8,33	Uomo
Selezione Ufficiale PL	2	50,00	2	50,00	4	8,33	Uomo
Interpello Istruttore Tecnico	2	50,00	2	50,00	4	8,33	Uomo
Interpello Istruttore amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	8,33	Uomo
Interpello Istruttore contabile	1	25,00	3	75,00	4	8,33	Uomo
Selezione Funzionario amministrativo contabile	1	25,00	3	75,00	4	8,33	Uomo
Interpello Agente PL	2	50,00	2	50,00	4	8,33	Uomo
Interpello Funzionario PL	2	50,00	2	50,00	4	8,33	Uomo
Totale personale	17		31		48		
Totale % sul personale complessivo	14,78		26,96		41,74		

⁽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 omnicomprese 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	€23920,00	€20999,00	€ -2921,00	-13,91
Area Istruttori	€28028,00	€28305,00	€ 277,00	0,98
Area Funzionari e E.Q.	€33395,00	€30444,00	€ -2951,00	-9,69
Dirigenti	€84184,00	€57943,00	€ -26241,00	-45,29

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

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

nell'anno 2024 è stato approvato il PIAO, contenente il Piano della Performance, con deliberazione di G.C. n. 130 del

19.11.2024 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 discriminazione di genere

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: determinazione dirigenziale

Tipologia di atto: determina

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: Non so

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- 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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

sommministrazione di un questionario a tutti i dipendenti per la rilevazione del benessere organizzativo. raccolta ed elaborazione dei dati e predisposizione di una relazione sottoposta all'attenzione dell'amministrazione

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

informazioni circa eventi e/o iniziative volte a promuovere la parità di genere

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 2024.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-parabiago-2025>