



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Magenta - 2025

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) (723.43 KB)

(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)



[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
Personale non dirigente	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 T.D. art. 90 TUEL	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Operatori Esperti a T.D.	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello generale	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1	1	5	0	2	4	9	11	4
Personale non dirigente	Istruttori Polizia Locale	1	0	4	4	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Istruttori Amministrativi	2	1	0	2	5	2	2	5	13	2
Personale non dirigente	Istruttori Tecnici	0	0	0	2	1	0	1	0	2	0
Personale non dirigente	Istruttori Socio Educativi	0	0	0	0	0	0	0	0	6	5
Personale non dirigente	Operatori Esperti	0	1	2	1	3	1	1	2	9	1
Personale non dirigente	Operatori	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
Totale personale		4	3	10	16	10	5	9	19	45	12

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
Totale % sul personale complessivo		3,01	2,26	7,52	12,03	7,52	3,76	6,77	14,29	33,83	9,02

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	4	1	2	9	3	19	31,67	47,50	4	8	14	14	1	41	68,33	46,59
Tra 3 e 5 anni	0	1	2	1	2	6	40,00	15,00	1	0	2	3	3	9	60,00	10,23
Tra 5 e 10 anni	0	1	2	4	4	11	28,95	27,50	0	1	2	20	4	27	71,05	30,68
Superiore a 10 anni	0	0	3	1	0	4	26,67	10,00	0	0	1	6	4	11	73,33	12,50
Totale	4	3	9	15	9	40			5	9	19	43	12	88		
Totale %	3,13	2,34	7,03	11,72	7,03	31,25			3,91	7,03	14,84	33,59	9,38	68,75		

⁽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⁾
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,78
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	3	33,33	6	66,67	9	7,03
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,78
01503 AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,78
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	4	36,36	7	63,64	11	8,59
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	21	42,00	29	58,00	50	39,06

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	4	66,67	2	33,33	6	4,69
01503 AREA OPERATORI	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,78
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	2,34
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	2	20,00	8	80,00	10	7,81
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	4	13,79	25	86,21	29	22,66
01501 AREA ISTRUTTORI	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	1,56
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	0	0,00	4	100,00	4	3,13
Totale personale		40		88		128	
Totale % sul personale complessivo		30,08		66,17		96,24	

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

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

Il Comune di Magenta, compresi i Dirigenti, presenta, al 31.12.2024, nel complesso la seguente ripartizione di genere: 43 uomini (32%) e 90 donne (68%).

Analizzando la ripartizione per ciascun Settore, escluso il personale con qualifica dirigenziale, si evidenzia la presenza prevalente di personale di genere femminile nel Settore Istituzionale (64,29%), nel Settore Servizi al Cittadino (96,88%), nel Settore Finanziario e Amministrativo (78,13%); mentre una prevalenza di personale di genere maschile nel Settore Tecnico (52,63%) e nel Settore Polizia Locale (70,59%).

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 2024 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 % ⁽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	3	9	15	11	42	34,15	97,67	5	8	17	41	10	81	65,85	90,00

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	1	0	0	1	10,00	2,33	0	1	2	4	2	9	90,00	10,00
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	4	3	10	15	11	43			5	9	19	45	12	90		
Totale %	3,01	2,26	7,52	11,28	8,27	32,33			3,76	6,77	14,29	33,83	9,02	67,67		

⁽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⁾
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	1	0	0	1	16,67	2,94	0	1	1	2	1	5	83,33	5,68
Part time orizzontale al 69,40 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,14
Part time orizzontale al 66,67 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,14
Part time orizzontale al 50 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	2,27
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Lavoro agile a giorni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,14
fruizione orario flessibile	3	3	5	12	10	33	29,73	97,06	5	9	19	38	7	78	70,27	88,64
Totale	3	3	6	12	10	34			5	10	21	43	9	88		
Totale %	2,46	2,46	4,92	9,84	8,20	27,87			4,10	8,20	17,21	35,25	7,38	72,13		

⁽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

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 usufuita da circa il 76% del personale, con esclusione unicamente del personale che lavora su turni. La misura del part-time nell'anno 2024, rispetto agli anni precedenti, è stata usufuita anche da personale di genere maschile, mentre la modalità di lavoro agile anche nell'anno 2024 è stata utilizzata solo 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, come negli anni precedenti 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	126	22,07	445	77,93	571	63,66
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	82	52,90	73	47,10	155	17,28
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	70	100,00	70	7,80
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	101	100,00	101	11,26
Totale permessi	208	23,19	689	76,81	897	

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

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

Dai dati sopra riportati si rileva che anche nel 2024 in prevalenza è il personale di genere femminile che usufruisce di permessi e congedi parentali, anche se rispetto all'anno 2023 il personale di genere maschile che ha usufruito di permessi L. 104/1992 è aumentato (23,19% nel 2024, 18,97% nel 2023).

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 2024

Trasmesso con protocollo n. 4297/2024 alla Consigliera di Parità di Città metropolitana di Milano che ha risposto con nota del 29.02.2024 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
Sicurezza sui luoghi di lavoro	44	12	38	76	38	208	25,71	30,36	16	108	183	219	75	601	74,29	29,29
Anticorruzione	18	12	18	48	9	105	28,15	15,33	19	18	80	134	17	268	71,85	13,06
Prevenzione e contrasto del riciclaggio	2	4	4	12	0	22	27,50	3,21	4	8	16	30	0	58	72,50	2,83
Codici di Comportamento dei Dipendenti Pubblici	12	6	10	22	4	54	29,35	7,88	10	16	34	62	8	130	70,65	6,34
Privacy	6	2	4	10	4	26	19,70	3,80	8	16	22	52	8	106	80,30	5,17
Trasparenza e accessi	6	0	8	10	0	24	46,15	3,50	0	4	8	12	4	28	53,85	1,36
Personale	7	2	12	0	0	21	25,30	3,07	3	0	0	59	0	62	74,70	3,02
Bilancio/contabilità/tributi	0	5	0	0	0	5	18,52	0,73	0	0	9	13	0	22	81,48	1,07
Codice dei contratti/appalti	0	0	5	15	0	20	26,32	2,92	0	3	17	36	0	56	73,68	2,73
PNRR	0	0	0	45	0	45	24,19	6,57	0	0	45	90	6	141	75,81	6,87
Tecnico-specialistico	0	0	12	7	0	19	33,93	2,77	0	0	2	35	0	37	66,07	1,80
Performance , PIAO , Valore pubblico	0	0	0	50	0	50	25,00	7,30	0	0	50	100	0	150	75,00	7,31
Pari opportunità e benessere	0	2	2	0	0	4	33,33	0,58	0	0	0	8	0	8	66,67	0,39
Transizione digitale	0	0	5	5	0	10	31,25	1,46	0	0	10	12	0	22	68,75	1,07
informatica	2	4	2	10	0	18	31,03	2,63	2	2	14	20	2	40	68,97	1,95
Soft skill	0	0	2	4	0	6	25,00	0,88	2	0	6	10	0	18	75,00	0,88
Sociale	0	0	1	0	0	1	11,11	0,15	0	0	2	6	0	8	88,89	0,39

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⁾
Accessibilità digitale	3	3	0	15	5	26	26,00	3,80	5	8	23	35	3	74	74,00	3,61
giuridico normativo	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	152	0	152	100,00	7,41
servizi demografici	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	49	0	52	100,00	2,53
Polizia e sicurezza integrata	0	0	8	8	0	16	72,73	2,34	0	0	2	4	0	6	27,27	0,29
procedimenti amministrativi	0	0	5	0	0	5	27,78	0,73	0	0	9	4	0	13	72,22	0,63
Totale ore	100	52	136	337	60	685			69	183	535	1142	123	2052		
Totale ore %	3,65	1,90	4,97	12,31	2,19	25,03			2,52	6,69	19,55	41,72	4,49	74,97		

⁽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

Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, si è proseguito con azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

In particolare nell'anno 2024 è stata istituita la figura del *Disability Manager* quale figura di orientamento gestionale che si focalizza sulla persona con disabilità e sulla sua valorizzazione, con l'obiettivo di adattare l'organizzazione al fine di accoglierla e gestirne i bisogni. Il Manager, individuato all'interno della struttura organizzativa, potrà inoltre ampliare le proprie attività, con azioni di formazione e sensibilizzazione di *diversity management* (genere, età, orientamento sessuale).

Inoltre ai fini della piena attuazione del rispetto e della valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità, non enfatizzando "l'attenzione alle donne", ma focalizzandosi "sull'attenzione all'organizzazione" che comprende donne e uomini il CUG e l'Ente intendono promuovere l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere favorendo una maggiore consapevolezza sull'uso del linguaggio utilizzato all'interno dell'organizzazione, al fine di contribuire all'acquisizione di nuove consuetudini linguistiche che tengano in maggior conto la presenza femminile.

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⁾	
Progressione verticale Polizia Locale Area funzionari	1	25,00	3	75,00	4	8,33	Uomo
Progressione verticale Istruttore Amministrativo - Messi	2	50,00	2	50,00	4	8,33	Uomo
Progressione verticale Istruttore Amministrativo - Biblioteca	2	50,00	2	50,00	4	8,33	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Progressione verticale Istruttore Amministrativo contabile - Tributi	2	50,00	2	50,00	4	8,33	Uomo
Progressione verticale Funzionario Amministrativo contabile - Bilancio	2	50,00	2	50,00	4	8,33	Uomo
Progressione verticale Funzionario socio assi	2	50,00	2	50,00	4	8,33	Donna
Progressione verticale Funzionario Amministrativo contabile - Istituzionale	2	50,00	2	50,00	4	8,33	Donna
Concorso Operatori Esperti Tempo determinato e parziale - Istituzionale	1	25,00	3	75,00	4	8,33	Uomo
Selezione ex art. 1 L. 68/99 - Biblioteca	1	25,00	3	75,00	4	8,33	Uomo
Selezione ex art. 1 L. 68/99 - Finanziario	2	50,00	2	50,00	4	8,33	Uomo
Mobilità esterna Istruttore Amministrativo Contabile - Finanziario	1	25,00	3	75,00	4	8,33	Uomo
Mobilità esterna Istruttori Tecnici - Tecnico	2	50,00	2	50,00	4	8,33	Uomo
Totale personale	20		28		48		
Totale % sul personale complessivo	15,04		21,05		36,09		

⁽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 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 %
01503 AREA OPERATORI	€18334,90	€14964,20	€ -3370,70	-22,53
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€22521,10	€18943,90	€ -3577,20	-18,88
01501 AREA ISTRUTTORI	€23923,50	€20680,80	€ -3242,70	-15,68
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€21790,90	€24731,30	€ 2940,40	11,89
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	€47497,30	€49660,90	€ 2163,60	4,36

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 2024, 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 stata utilizzata la 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 2024 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, così come la piattaforma Syllabus alla quale tutti i dipendenti sono stati iscritti in qualità di discenti.

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

Nel Piano delle Azioni Positive 2025-2027 sarà inserita quale azione "DEFINIRE IN VIA SPERIMENTALE L'AVVIO DI UNO SPORTELLINO DI ASCOLTO DEDICATO AL PERSONALE DIPENDENTE" con l'obiettivo di incoraggiare il benessere organizzativo attraverso attività mirate a migliorare il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e ad ottimizzare il clima aziendale. Il percorso sarà progettato per identificare situazioni di disagio all'interno dell'ente, analizzarne le cause e sviluppare soluzioni che possono includere miglioramenti organizzativi, iniziative formative o supporto psicologico.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

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: 28/05/2021

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 intranet quale strumento performante di comunicazione

Istituzionale del Disability Manager e formazione

Rendere fruibile a tutti i dipendenti il percorso formativo "RIFORMA Mentis" e tutti i percorsi formativi della piattaforma Syllabus

	Rendere fruibili da parte di tutto il personale dei percorsi formativi UPEL
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	mail CUG, spazio all'interno della intranet, sale interne al Palazzo comunale a disposizione per ogni incontro/convocazione
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?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- 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?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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 2024. In particolare, per quanto attiene ai propri compiti propositivi, ha promosso la diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità.

Anche nel corso dell'anno 2024 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 del 29.02.2024.

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.

Il CUG si è altresì reso parte attiva nella stesura del Piano delle Azioni Positive 2025-2027 dell'Ente.

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