



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Parabiago - 2026

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

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

2024-2026

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

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

2025-2027

[piano_azioni_positive_c_g324-
triennio_2025-2027-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g324-triennio_2025-2027-anno_.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g324-triennio_2025-2027-anno_.pdf) (252.59 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
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	1	3	1	1	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	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo determinato	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area Funzionari a tempo indeterminato	2	0	3	4	1	1	3	5	10	3
Personale non dirigente	Area Istruttori a tempo indeterminato	5	5	5	12	2	5	2	9	15	7
Personale non dirigente	Area Operatori esperti a tempo indeterminato	0	2	0	2	1	0	0	1	2	4
Personale non dirigente	Area Istruttori a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		8	11	9	23	9	6	7	17	31	17
Totale % sul personale complessivo		5,80	7,97	6,52	16,67	6,52	4,35	5,07	12,32	22,46	12,32

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⁾

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	8	3	0	1	0	12	46,15	27,27	6	3	3	2	0	14	53,85	20,90
Tra 3 e 5 anni	1	2	0	1	0	4	33,33	9,09	0	2	4	0	2	8	66,67	11,94
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	33,33	2,27	0	0	2	0	0	2	66,67	2,99
Superiore a 10 anni	0	0	8	16	3	27	38,57	61,36	0	0	6	25	12	43	61,43	64,18
Totale	9	5	9	18	3	44			6	5	15	27	14	67		
Totale %	8,11	4,50	8,11	16,22	2,70	39,64			5,41	4,50	13,51	24,32	12,61	60,36		

⁽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	35,00	13	65,00	20	17,86
Area Funzionari e E.Q. a tempo indeterminato	Laurea	2	22,22	7	77,78	9	8,04
Area Funzionari a E.Q. a tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	2,68
Area Istruttori a tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	2,68
Area Istruttori a tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	24	51,06	23	48,94	47	41,96
Area Istruttori a tempo indeterminato	Laurea	1	11,11	8	88,89	9	8,04
Area Istruttori a tempo indeterminato	Laurea magistrale	3	37,50	5	62,50	8	7,14
Area Operatori esperti a tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	3	50,00	3	50,00	6	5,36
Area Operatori esperti a tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	2	40,00	3	60,00	5	4,46
Area Operatori esperti a tempo indeterminato	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,89
Area Istruttori a tempo determinato	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,89
Totale personale		44		68		112	

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale % sul personale complessivo		38,60		59,65		98,25	

⁽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	7	7	8	18	3	43	39,81	97,73	6	5	14	27	13	65	60,19	97,01
Part Time >50%	0	0	0	0	1	1	33,33	2,27	0	0	1	0	1	2	66,67	2,99
Totale	7	7	8	18	4	44			6	5	15	27	14	67		
Totale %	6,31	6,31	7,21	16,22	3,60	39,64			5,41	4,50	13,51	24,32	12,61	60,36		

⁽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	33,33	100,00	0	0	1	0	1	2	66,67	66,67
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	33,33
Totale	0	0	0	0	1	1			0	1	1	0	1	3		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	25,00	25,00			0,00	25,00	25,00	0,00	25,00	75,00		

⁽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

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	52	20,63	200	79,37	252	26,20
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	170	24,39	527	75,61	697	72,45
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	13	100,00	13	1,35
Totale permessi	222	23,08	740	76,92	962	

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

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

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 redigere il Bilancio di genere? **No**

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⁾

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	32	51	37	37	54	211	56,87	14,84	28	16	8	50	58	160	43,13	8,47
Aggiornamento professionale	75	123	225	506	136	1065	41,50	74,89	91	140	241	894	135	1501	58,50	79,50
Violenza di genere	0	0	3	0	0	3	20,00	0,21	0	1	6	1	4	12	80,00	0,64
Anticorruzione	10	20	39	64	10	143	39,94	10,06	18	18	52	84	43	215	60,06	11,39
Totale ore	117	194	304	607	200	1422			137	175	307	1029	240	1888		
Totale ore %	3,53	5,86	9,18	18,34	6,04	42,96			4,14	5,29	9,27	31,09	7,25	57,04		

⁽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

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⁾	
Selezione Istruttore tecnico	2	50,00	2	50,00	4	6,67	Uomo
Selezione Funzionario tecnico	2	50,00	2	50,00	4	6,67	Uomo
Selezione Istruttore amministrativo contabile	1	25,00	3	75,00	4	6,67	Uomo
Selezione Funzionario amministrativo contabile	1	25,00	3	75,00	4	6,67	Uomo
Selezione Agenti di PL	2	50,00	2	50,00	4	6,67	Uomo
Selezione Ufficiale di PL	2	50,00	2	50,00	4	6,67	Uomo
Selezione Assistente sociale	0	0,00	4	100,00	4	6,67	Donna
Selezione Assistente sociale	0	0,00	4	100,00	4	6,67	Donna
Concorso elettricista	3	75,00	1	25,00	4	6,67	Uomo
Interpello Istruttore amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	6,67	Uomo
Interpello Istruttore amministrativo Servizi alla persona	1	25,00	3	75,00	4	6,67	Uomo
Interpello Assistente sociale	0	0,00	4	100,00	4	6,67	Donna
Interpello Agente di PL	2	50,00	2	50,00	4	6,67	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Interpello Agente di PL	2	50,00	2	50,00	4	6,67	Uomo
Interpello Ufficiale di PL	1	25,00	3	75,00	4	6,67	Donna
Totale personale	20		40		60		
Totale % sul personale complessivo	17,54		35,09		52,63		

⁽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 %
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€22588,00	€21602,00	€ -986,00	-4,56
01501 AREA ISTRUTTORI	€26307,00	€25008,00	€ -1299,00	-5,19
Area Funzionari e E.Q.	€34201,00	€29823,00	€ -4378,00	-14,68
Dirigenti	€87875,00	€68676,00	€ -19199,00	-27,96

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? **Sì**

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

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: determinazione dirigenziale

Tipologia di atto: determinazione dirigenziale

Data: 16/04/2021

Organo sottoscrittore: dirigente del personale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

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:
2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- 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

Considerazioni conclusive

Si da atto che non sono pervenute 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 2025

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