

2.2.4 Parità di genere e azioni positive della Città metropolitana di Milano per il triennio 2025-2027¹

2.2.4.1. Il Piano per la parità di genere (GEP- Gender Equality Plan) e le azioni positive (PAP)

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, nonché la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile e a distanza, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Inoltre, definisce le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere e all'inclusione, nonché lo sviluppo di condizioni del benessere di chi lavora, favorendo un ambiente inclusivo e scevro da discriminazioni. Con il DPR n. 81 (G.U. n. 151/2022) del 30 giugno 2022, il Piano di Azioni Positive (PAP) è stato assorbito dal PIAO, e nel rispetto dell'art.48 del Codice della parità D.lgs.96/08, l'Amministrazione lo ha ricompreso a far tempo dal PIAO 2023/25 (decreto Rg. n. 204 del 10 agosto 2023) nella sezione "Performance" dedicata alla Parità ed all'Equilibrio di genere, par. 2.4.4., così come è avvenuto per il PIAO 2024/26 (decreto Rg. n. 69 del 27.3.2024 e ss.) e per il presente documento.

L'Ente consolida le Aree di intervento ogni anno, e aggiorna le azioni declinate nel PAP per favorire la parità di genere in tutte le fasi del rapporto di lavoro del personale, la conciliazione dei tempi vita/lavoro, il contrasto della violenza e il potenziamento della comunicazione interna attraverso specifici canali di ascolto. Inoltre cura il rapporto con i Comuni del territorio e altri interlocutori istituzionali su queste tematiche, individua iniziative per lo sviluppo del benessere organizzativo e sviluppare il senso di aggregazione, realizzate anche nel corso del 2024, in continuità con le azioni declinate nei Piani Azioni positive precedenti della Città metropolitana, fonti di ispirazione e continuità.

Dal 2022 è stato introdotto da parte della Commissione europea il Gender Equality Plan (GEP), nell'ambito del Programma Horizon Europe e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, rivolto agli enti pubblici e privati destinatari di finanziamenti europei in attuazione della Gender Equality Strategy 2020-2025 della Commissione UE. Il GEP è un documento pubblico, condiviso, approvato ed obbligatorio dell'Ente, che delinea politiche e azioni per ridurre il divario di genere e favorisca un approccio maggiormente inclusivo.

Pertanto, anche per il prossimo triennio 2025/27, l'Amministrazione mantiene l'impegno di perseguire questo approccio, attraverso il GEP/Piano per la parità, affinché si mettano a punto interventi finalizzati all'integrazione della prospettiva di genere - con la consueta metodologia rappresentata nel ciclo virtuoso della progettazione, attuazione, monitoraggio - per favorire la partecipazione ed effettiva crescita delle donne e combattere le discriminazioni di qualunque origine nel lavoro, favorendo l'inclusione. Sulla scia dei PAP/PIAO precedenti, frutto di una consolidata esperienza in materia di uguaglianza di genere e benessere organizzativo, fondata su una cultura organizzativa condivisa, in ossequio al Codice di Parità e al D.lgs.165/01 s.m.i, si ripropone per il PAP/PIAO 2025/27 un Piano che si sviluppa in 6 Aree di intervento, di dimensione strategica, che assorbono le 5 Aree prioritarie già dettate per il GEP dalla Commissione europea. Le Aree di intervento prevedono:

1. **Promuovere la parità e le pari opportunità negli accessi e nello sviluppo professionale, per garantire una equilibrata composizione e crescita del personale**
2. **Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro**
3. **Promuovere, a tutti i livelli, una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere e il contrasto alle discriminazioni**
4. **Rafforzare i rapporti tra il C.U.G. e altre istituzioni per la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana di Milano e sul territorio**
5. **Rafforzare il ruolo del C.U.G. e monitorare l'attuazione delle azioni positive**
6. **Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana**

¹ Proposta deliberata dal CUG in data 06/02/2025, a cura del Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione.

Il PAP/PIAO, nel definire obiettivi e azioni per l'equità di genere nell'organizzazione e nei luoghi di lavoro, estende altresì la sua sfera di azione alla cura del benessere organizzativo, con uno sguardo mirato alle caratteristiche peculiari della popolazione dipendente (età, genere, profilo, ruolo, ecc.) e delle istanze rappresentate dal personale e dalla dirigenza. Il Piano individua azioni generate dalla tipicità e complessità dell'ambiente di lavoro metropolitano, in cui il personale assicura le funzioni fondamentali ex lege 56/2014, ma anche delegate da Regione Lombardia, talora anche in regime di distacco per i servizi del Lavoro.

Oltre alla peculiarità e varietà dei profili lavorativi alle dipendenze della CMM, nell'individuare le azioni positive si tiene conto che anche la Città metropolitana, come altri Enti del comparto Funzioni locali, soffre in questo periodo storico, della carenza di figure professionali nelle funzioni e nello sviluppo dei progetti sfidanti del PNRR: si assiste alla riduzione del personale in servizio - attraverso concorsi o mobilità - verso Amministrazioni centrali che risultano maggiormente remunerative, così come all'uscita delle figure senior, creando vuoti di competenze e professionalità che richiederebbero un affiancamento necessario.

Il meccanismo dei concorsi e delle nuove assunzioni non riesce a colmare il gap occupazionale (in particolare nel settore tecnico e informatico): come anche in molte altre Pa, si riscontra la difficoltà di affezione al lavoro nell'Ente da parte del personale neoassunto che, anche a causa del caro vita del territorio, esplora anche altre soluzioni lavorative, confermando il fenomeno delle "grandi dimissioni", tipico del nostro tempo.

In questa situazione, considerate le sfide del PNRR a cui l'Ente è chiamato, che necessitano professionalità peculiari, l'Amministrazione si pone anche attraverso l'adozione del PAP/PIAO, l'obiettivo di rendere maggiormente attrattivo il lavoro presso l'Ente, creando le precondizioni per un ambiente lavorativo sano e confortevole, in cui vige il rispetto e la parità di opportunità. Per motivi analoghi, anche al proprio interno, l'ascolto del personale è elemento centrale del Piano, diventa lo strumento per avvicinarsi a chi già lavora, alle Elevate Qualificazioni e ai/alle dirigenti, per rinsaldare i rapporti e irrobustire la motivazione. Così il Nucleo d'ascolto, all'interno del quale è presente lo Sportello d'Ascolto, diviene un canale che - accanto al CUG (Comitato Unico di Garanzia), è stato consolidato nel mese di luglio 2024, presso il Dipartimento Risorse umane. L'azione di potenziamento è emblematica per recepire bisogni e elaborare risposte ed interventi, quali quelli proposti nel presente GEP/PAP.

L'Amministrazione rinnova il suo impegno anche per il triennio 2025/27 nel perseguire politiche per la parità di genere e l'inclusione, il contrasto alla violenza e le discriminazioni, favorendo il benessere di chi lavora, con l'adozione del ***Piano per la parità di genere e le azioni positive 2025/2027 (GEP/PAP) nel PIAO.***

Il GEP/PAP è distinto in 6 Aree di intervento che declinano obiettivi e per ciascuno di questi, sono menzionate le azioni programmate, i target che si intendono raggiungere e i relativi indicatori di impatto e risultato, le persone responsabili per ciascuna azione. Oltre all'impegno di risorse umane per la sua realizzazione, nel corso del 2025, si valuterà lo stanziamento di appositi fondi dedicati, correlati alla realizzazione di progetti/azioni.

Le Aree di intervento racchiudono obiettivi e azioni in linea con gli Obiettivi di sostenibilità dell'Agenda Onu n. 5 "Parità di genere", n. 10 "Ridurre le disuguaglianze" e, secondariamente, n. 6 "Pace, giustizia e istituzioni solide".

Il presente documento costituisce il frutto del lavoro svolto, di concerto, dal Team del Dipartimento Risorse umane e organizzazione, coordinato dal Direttore, e si basa sulla proposta del Comitato Unico di Garanzia della Città metropolitana, rinnovato nella sua composizione dal 2024 e fino al 2027, e che si connota con nucleo consolidato di professionalità esperte che perseguono i valori della Città metropolitana e dimostrano interesse e volontà di impegno su questi temi.

In attuazione dell'art. 48 d.lgs.196/08 il presente ***Piano per la parità di genere e le azioni positive (GEP/PAP)*** è stato proposto all'Amministrazione dal Comitato unico di garanzia, che lo aveva deliberato il 6 febbraio 2025.

Il Dipartimento Risorse umane e organizzazione ha acquisito in data 12/3/2025 il parere della Consigliera di Parità della Città Metropolitana e in data 14/03/2025 è stato inoltrato alle

Organizzazioni Sindacali. In data 14/03/2025 è stato trasmesso alla Direzione Generale per l'adozione degli atti successivi, necessari all'armonizzazione nel PIAO 2025/27.

2.2.4.2. Rilevazione di genere del personale della Città Metropolitana di Milano al 31/12/2024

La Città metropolitana presenta la seguente consistenza di genere del personale a tutto il 31.12.2024:

Personale a tempo indeterminato complessivo, compresi i dirigenti e il Segretario Direttore Generale				
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
608	58	435	42	1043
DIRIGENTI (compreso il Segretario Generale)				
9	43	12	57	21

Personale a tempo indeterminato nelle categorie Operatori, Istruttori, Funzionari				
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
599	58	423	42	1022
Personale a tempo determinato (Istruttori, Funzionari)				
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
4	100	0	0	4

Personale a tempo indeterminato comandato presso altri Enti / distaccato Agenzia per il Lavoro (dettaglio)					
Personale in	DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
Comando	6	60	4	40	10
Distacco	154	69	68	31	222
Totale	160	69	72	31	232

Personale a tempo indeterminato suddiviso per CATEGORIE					
<i>CATEGORIA</i>	<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
<i>Operatori</i>	130	57	100	43	230
<i>Istruttori</i>	213	58	155	42	368
<i>Funzionari</i>	256	60	168	40	424
<i>Totale</i>	599	58	423	42	1022

Personale a tempo indeterminato suddiviso per FASCIA DI ETA' nelle CATEGORIE (riepilogo)						
<i>FASCE D'ETA'</i>	<i>CATEGORIA</i>	<i>DONNE</i>	<i>%</i>	<i>UOMINI</i>	<i>%</i>	<i>TOTALE PER FASCIA D'ETA'</i>
<i>Minore di 30</i>	<i>Operatori</i>	0	0	2	100	2
	<i>Istruttori</i>	10	42	14	58	24
	<i>Funzionari</i>	11	85	2	15	13
<i>TOTALE</i>		21	54	18	46	39
<i>Tra 30 e 40</i>	<i>Operatori</i>	2	18	9	82	11
	<i>Istruttori</i>	60	65	33	35	93
	<i>Funzionari</i>	43	64	24	36	67
<i>TOTALE</i>		105	61	66	39	171
<i>Tra 41 e 50</i>	<i>Operatori</i>	41	67	20	33	61
	<i>Istruttori</i>	68	65	37	35	105
	<i>Funzionari</i>	55	59	38	41	93
	<i>Dirigenti</i>	1	50	1	50	2
<i>TOTALE</i>		165	63	96	37	261
<i>Tra 51 e 60</i>	<i>Operatori</i>	64	57	49	43	113
	<i>Istruttori</i>	58	51	56	49	114
	<i>Funzionari</i>	115	60	74	39	189
	<i>Dirigenti</i>	5	39	8	61	13
<i>TOTALE</i>		242	56	187	44	429

Personale a tempo indeterminato suddiviso per FASCIA DI ETA' nelle CATEGORIE (riepilogo)						
<i>FASCE D'ETA'</i>	<i>CATEGORIA</i>	<i>DONNE</i>	<i>%</i>	<i>UOMINI</i>	<i>%</i>	<i>TOTALE PER FASCIA D'ETA'</i>
<i>Maggiore di 60</i>	<i>Operatori</i>	23	54	20	47	43
	<i>Istruttori</i>	17	53	15	47	32
	<i>Funzionari</i>	32	52	30	48	62
	<i>Dirigenti</i>	3	50	3	50	6
TOTALE		75	52	68	48	143
TOTALI		608	58	435	42	1043

Personale a tempo indeterminato suddiviso per FASCIA DI ETA' nelle CATEGORIE (dettaglio)					
<i>CATEGORIA/ fasce di età</i>	<i>DONNE</i>	<i>%</i>	<i>UOMINI</i>	<i>%</i>	<i>TOTALE PER FASCIA D'ETA'</i>
Operatori					
<i>Tra 30 e 40</i>	2	18	9	82	11
<i>Tra 41 e 50</i>	41	67	20	33	61
<i>Tra 51 e 60</i>	64	57	49	43	113
<i>> di 60</i>	23	54	20	47	43
TOTALE	130	57	100	43	230
Istruttori					
<i>< 30</i>	10	42	14	58	24
<i>Tra 30 e 40</i>	60	65	33	35	93
<i>Tra 41 e 50</i>	68	65	37	35	105
<i>Tra 51 e 60</i>	58	51	56	49	114
<i>> di 60</i>	17	53	15	47	32
TOTALE	213	58	155	42	368
Funzionari					

Personale a tempo indeterminato suddiviso per FASCIA DI ETA' nelle CATEGORIE (dettaglio)					
<i>CATEGORIA/ fasce di età</i>	<i>DONNE</i>	<i>%</i>	<i>UOMINI</i>	<i>%</i>	<i>TOTALE PER FASCIA D'ETA'</i>
< 30	11	85	2	15	13
Tra 30 e 40	43	64	24	36	67
Tra 41 e 50	55	59	38	41	93
Tra 51 e 60	115	61	74	39	189
> di 60	32	51.6	30	48.4	62
TOTALE	256	60.4	168	39.6	424
DIRIGENTI					
Tra 30 e 40					
Tra 41 e 50	1	50	1	50	2
Tra 51 e 60	5	39	8	61.5	13
> di 60	3	50	3	50	6
TOTALE	9	43	12	57	21

Assunti come da Piano triennale Fabbisogni (ex art. 6 Dlgs 165/2001)			
TIPOLOGIE DI RECLUTAMENTO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Progr. verticale	35	21	56
Concorso pubblico	32	30	62
Mobilità da altri enti	1	5	6
Assunzioni a tempo determinato (CFL+PNRR)	4	1	5
TOTALE PIANO TRIENNALE 2024-2026	72	57	129
Reclutamento per il Potenziamento dei Centri per l'Impiego			
CATEGORIE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Istruttori	11	10	21
Funzionari	2	0	2
Progr. verticale	4	0	4
TOTALE CENTRI PER L'IMPIEGO	17	10	27
TOTALE ASSUNTI	89	67	156

Titolari di Posizioni di Elevata qualificazione al 31/12/2024				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
76	59	53	41	129

Titolari di Uffici al 31/12/2024				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
42	62	26	38	68

La conciliazione casa/lavoro - Personale a part-time al 31/12/2024				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
80	82	17	18	97

Progetti e-work attivi al 31/12/2024				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
9	56	7	44	16

Deroghe orarie temporanee al 31/12/2024				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
17	89	2	11	19

Articolazione del part time					
	<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
part time - verticale	16	73	6	27	22
part time - orizzontale	48	86	8	14	56
part time - misto	8	80,00	2	20,00	10
part time - ciclico	8	89	1	11	9
Totale	80	82	17	18	97

Smart working (personale autorizzato al 31/12/2024)					
	<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
<i>Città metropolitana</i>	410	61	265	39	675
<i>Distaccati</i>	142	70	60	30	202
<i>Totale</i>	552	63	325	37	877

Personale autorizzato a svolgere incarichi extra-istituzionali al 31/12/2024				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
27	42	37	58	64

Commissioni concorsuali anno 2024
Nominate n. 43 commissioni concorsuali, dei 172 componenti n. 101 sono donne (di cui n. 11 con ruolo di Presidente)
Nominate n. 2 commissioni per mobilità esterna (dei 5 componenti, n. 3 sono donne. di cui n. 1 Presidente, uguale nelle 2 commissioni)
- Funzionario tecnico; dei 3 componenti, n. 2 sono donne. (n. 1 Presidente uomo)
- Istruttore amministrativo: dei 3 componenti, n. 1 è donna. (n. 1 Presidente uomo)

Congedi dei genitori fruiti al 31.12.2024				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
Congedo di maternità/affidi				
6	100			6
Congedi di paternità (dlgs 105/2022)				
		3		3
Congedi parentali				
36	83%	7	17%	43
Congedi malattia figli				
22	76%	7	24%	29

Permessi fruiti ex L. 104/1992 per assistenza a parenti/affini al 31/12/2024				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
90	65%	47	35%	137

Partecipazione alla formazione nel 2024				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
590	61	381	39	971
Di cui Dirigenti				
9	43	12	57	21

Il monitoraggio costante della consistenza del personale nell'ottica del genere, a cadenza annuale, indirizza l'Amministrazione verso l'individuazione, il mantenimento o il superamento delle aree di intervento e delle azioni positive adottate negli anni e in particolare, con riferimento al triennio 2025/27.

La consistenza rilevata al **31/12/2024** evidenzia:

- il personale a tempo indeterminato, inclusi n. 21 dirigenti (compreso il Segretario Direttore generale), è pari a n. 1043 unità (- 3 unità rispetto al 2023);
- risultano al 31.12.24, n. 4 dipendenti a tempo determinato, 2 per contratto formazione lavoro e 2 per incarico PNRR, tutte donne.
- delle/dei 1043 dipendenti, n. 222 sono le unità in distacco c/o Afol metropolitana per lo svolgimento delle funzioni delegate inerenti le politiche del lavoro (di cui 154 donne, pari al 69% dei distaccati) e n. 10 (di cui 6 donne, pari al 60%) sono comandate/i volontariamente e temporaneamente in enti diversi, prevalentemente in Amministrazioni centrali dello Stato. Complessivamente, n. 232 dipendenti su 1022 sono distaccati al Lavoro e/o in comando presso altri enti.
- n. 713 dipendenti a tempo indeterminato (391 donne) sono assegnati alle funzioni fondamentali di CMM e n. 319 (211 donne) alle funzioni delegate dalla Regione Lombardia alla Città metropolitana:
 - 8 alla Protezione civile
 - 15 al turismo
 - 5 servizi sociali
 - 8 registro unico nazionale terzo settore
 - 8 vigilanza ittico venatoria
 - 47 Politiche del lavoro + 6 con attività di funzione lavoro in servizio presso altre direzioni
 - 222 c/o Afol e servizi per il lavoro

Rispetto alla rilevazione al 31.12.2024, che evidenziava una consistenza pari a n. 1046 dipendenti a tempo indeterminato (compresi dirigenti e il Segretario Direttore Generale) e n. 4 unità a tempo determinato, si registra pressochè una *invarianza* del personale, con lo scostamento in diminuzione di 3 unità.

Tra i/le cessati/e a vario titolo nel 2024 (84 dipendenti, di cui 47 donne), 47 si sono dimessi/e volontariamente (28 donne), 23 sono pensionati (8 donne), 3 donne sono cessate per motivi di

salute, 9 dipendenti sono transitati ad altri Enti per mobilità esterna (7 donne), 1 è deceduto e una è stata licenziata.

Riguardo agli esiti delle politiche di reclutamento nel corso del 2024, le tabelle sopra riportate evidenziano complessivamente n. 129 immissioni (di cui 72 donne), n. 62 per vincita di concorso (32 donne), n. 5 assunzioni a td, n. 6 mobilità da altri enti (1 donna). Da notare che n.56 sono i/le dipendenti che in seguito alle progressioni tra le Aree, hanno conseguito una area/categoria superiore e pertanto sono stati reinquadrati (35 sono donne).

Per quanto riguarda la prosecuzione del processo di potenziamento regionale dei Servizi per l'Impiego, avviato nel 2021, si registrano n. 27 immissioni presso i Servizi per l'impiego, di cui n. 17 donne, n. 11 istruttrici e n. 2 funzionarie e 4 per progressioni tra le Aree.

Tra i/le dirigenti, il 2024 registra 2 reclutamenti, una per Area tecnica da concorso pubblico e una per mobilità (2 donne). L'equilibrio di genere tra i titolari di funzioni dirigenziali si alza a favore delle donne, oggi al 43% pari a 9 unità rispetto a 21 totali.

Rispetto al middle management, anche il 2024 vede la prevalenza delle dipendenti donne (76 su 129 totali) a cui sono conferiti incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art.18 ccnl vigente. Ancora si sottolinea che l'incarico è conferito dai/dalle dirigenti con procedura selettiva interna tra i/le funzionari/e in relazione alle posizioni da ricoprire: le funzionarie sono ancora il 59% del personale titolare di EQ.

In aumento, con il 62%, sono le Funzionarie titolari di Ufficio (42 su 68 totali), che ricoprono posizioni di specifiche responsabilità intermedie, ai sensi del CCNL, a supporto delle/dei dirigenti.

Interessante è, altresì, esplorare l'equilibrio di genere nello svolgimento di incarichi extraistituzionali, autorizzati/e dalla dirigenza con atto formale, disciplinati all'art.53 d. lgs.165/01 smi: questi hanno riguardato, nel corso del 2024 n.64 dipendenti (erano 34 dipendenti nel 2023), di cui 27 donne (42% con lieve innalzamento rispetto al 2023), dati che confermano un incremento delle autorizzazioni e la permanenza di equilibrio di genere. Riguardo agli incarichi che non necessitano di autorizzazione, bensì di informativa, sempre ai sensi dell'art.53 d.lgs.165/01 e smi e del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, sono stati dichiarati da 22 dipendenti, di cui 13 donne. Una dipendente (profilo tecnico) ha invece svolto un incarico istituzionale c/o un Osservatorio ministeriale.

Tornando alla distribuzione di genere del personale complessivo, le donne si attestano al 58% del totale (erano il 59% lo scorso anno).

Nelle categorie, le donne sono il 57% e ancora maggiormente presenti nei profili di: Operatrici al 56%, Istruttrici 58 %, Funzionarie 60%, rispetto ai colleghi uomini. Il dato denota ancora una rappresentanza equilibrata e ben distribuita tra le nuove Aree di inquadramento previste dal CCNL 16.11.2022.

L'analisi dei dati anagrafici della popolazione dipendente per il 2024 ci rivela come le acquisizioni di personale degli ultimi tre anni continuino a concorrere al ripopolamento della platea di coloro che hanno un'età al di sotto dei 30 anni (n. 39 rispetto a 29 unità del 2023), nei profili Operatori (2 uomini), 24 Istruttori (14 uomini) e 13 Funzionari, di cui ben 11 donne. Nel 2020, gli under 30, ex cat. D Funzionari, erano solo 4.

Complessivamente, la rilevazione anagrafica riflette la prevalenza nell'Ente del personale nella fascia 51- 60 anni (429 dipendenti, di cui 56 % donne), e sono 143 i/le dipendenti over 60, di cui il 52 % donne.

La fotografia di CMM riflette ancora una volta il processo di progressivo invecchiamento della Pubblica Amministrazione e di uscita *delle professionalità* (per pensionamento o dimissioni), che non trova equilibrio con le scarse assunzioni e determina un *turn-over* inefficace, dovuto alle restrizioni normative in materia di assunzioni e alla sopra richiamata crisi del mercato del lavoro pubblico, in particolare tra i/le giovani.

Anche nella dirigenza, 13 unità su 21 si collocano nella fascia d'età 51/60 anni e 6 (di cui 3 uomini e 3 donne) oltre i 60 anni. 2 sono i dirigenti tra i 41/60 anni, un uomo e una donna.

Dal quadro generale sopra descritto emerge comunque un apprezzabile equilibrio di genere che permea l'organizzazione nelle sue articolazioni di personale, fenomeno da tenere costantemente monitorato come previsto dal Piano della parità di genere/GEP, sollecitato dalla Commissione europea, mentre la criticità traspare con riferimento all'età anagrafica del personale in forza, che necessiterebbe di un ricambio generazionale, come nella restante Pa.

Il consolidamento delle azioni positive previste dal Piano Azioni positive/PIAO 2025/27 si riscontra facilmente nei dati raccolti e sopra rappresentati. A tal proposito, si sottolinea inoltre che:

a) *Esercizio della genitorialità e adesione alle misure per la conciliazione casa/lavoro dei genitori dipendenti*

Città metropolitana investe sulla genitorialità e sulla conciliazione bilanciata tra madri e padri dipendenti:

- la maternità si conferma - dopo il 2020 (anno pandemico) a nascita "zero" - anche nel 2024 in ripresa con 5 congedi "obbligatori" e 1 affidio; nel 2021 si registravano n. 3 congedi di maternità, nel 2022 n. 8 e nel 2023 si gestivano n. 13 lavoratrici neomadri.
- I padri che hanno usufruito del congedo obbligatorio di paternità, introdotto anche nel pubblico impiego dal d.lgs. 30/06/2022 n.105 che attua la direttiva UE 2019/1158, in vigore dal 13 agosto 2022, sono solo 3. Questo congedo è un diritto autonomo del padre lavoratore, che può esercitare dai due mesi precedenti il parto della madre e fino a 5 mesi per un totale di 10 giorni retribuiti. La diffusione di questa misura è avvenuta con specifica circolare della Direzione del personale a tutti e viene ribadita anche durante la presa in carico dei lavoratori padri presso il Polo informativo della genitorialità, attivo presso il Dipartimento risorse umane, per semplificare l'accesso ai congedi.

Spostare il lavoro di cura dall'ambito esclusivamente femminile al mondo maschile è un obiettivo che l'organizzazione si pone per contribuire al gender gap nel lavoro, anche in un ente pubblico come la CMM. Nel corso del 2024 tuttavia:

- i congedi parentali facoltativi ex D.Lgs. 151/01 sono stati fruiti ancora da n.36 lavoratrici madri rispetto a n.7 padri, per un totale di 43 dipendenti;
- i congedi per malattia del bambino fruiti ex D.lgs. 151/01 hanno riguardato 35 dipendenti, di cui ancora 28 lavoratrici madri.

b) *Tutela del personale fruitore/trice di permessi ex lege 104/92 (cd. caregivers)*

La fruizione dei permessi/congedi straordinari per la cura di parenti è in incremento rispetto al 2023 e consegue all'innalzamento dell'età della popolazione dipendente. La platea di coloro che fruiscono di permessi di cura mensili, in modo orario e/o giornaliero è composta da 137 caregivers (erano 119 nel 2023) principalmente di genitori anziani. Decisamente prevalente è la componente femminile, 90 rispetto a 47 uomini.

c) *Andamento dello smart working*

Lo *smart working* (s.w.) in Città metropolitana di Milano risponde ai criteri dell'Allegato al Turous della Città metropolitana e al ccnl 16.11.2022, traslati poi negli accordi individuali, la cui durata è oggi a tempo indeterminato, fatte salve le cause di revoca anticipata previste dal ccnl e dal Regolamento. Questa scelta rappresenta nel concreto la fiducia che l'Amministrazione, attraverso la dirigenza, ha riposto nell'adozione del lavoro agile come modalità di lavoro efficace e rispondente agli obiettivi dell'Ente.

Al 31.12.2024, n.675 sono le/i dipendenti contrattualizzati smart, di cui 410 donne.

A questo numero si aggiungono quelli/e che sono in distacco, il cui accordo è anch'esso a tempo indeterminato, pari a 202 al 31.12.2024, di cui 142 donne (70%).

Lo *smart working* è oggetto di costante monitoraggio, sia in termini di risultati raggiunti, che di soddisfazione del personale, grazie alle rilevazioni condotte dal Dipartimento Risorse umane.

Al 31/12/2024, n. 877 dipendenti sono *smart workers* (volontari) rispetto a n. 1043 dipendenti totali per un totale del 63% del personale, compresi *dirigenti e distaccati*.

d) *Andamento dei progetti individuali di e-work*

Si assestano i progetti di *e-work*, attivati per motivi di conciliazione familiare o di salute: 16 sono stati i progetti attivi, di cui 9 richiesti da dipendenti donne. Si ricorda che l'adesione all'*e-work* comprende il rientro settimanale del personale per un giorno in presenza, per consentire di tenere un canale comunicativo con il servizio di assegnazione.

e) *Adesione al flexi-time previsto dal Piano azioni positive da diversi anni (orario di lavoro flessibile, deroghe orarie temporanee per esigenze di conciliazione, part time)*

Nel 2023, 17 lavoratrici hanno richiesto e fruito di moduli di personalizzazione dell'orario compatibili con le esigenze di servizio, oltre a 2 uomini.

Con la sottoscrizione del ccdi 5.10.2023, all'art. 26 è definito il lavoro flessibile, oggi esteso anche al personale part-time (fatti salvi i profili professionali che hanno orario vincolato per assicurare i servizi). Decisamente si tratta di una importante apertura che va nella direzione dell'allineamento totale al rapporto di lavoro a full time. Quindi tutto il personale può accedere dalle ore 7.30 e fino alle 9.30, con un'ampia fascia di flessibilità.

Il numero dei dipendenti che ha stipulato un contratto *part-time* è ancora in lieve diminuzione (97), per l'82 % donne, ed è praticato prevalentemente con articolazione orizzontale (n.56). Si sottolinea che il *part-time* in Città metropolitana di Milano è una scelta reversibile, che trova un limite nelle esigenze di servizio ma che, nei fatti, è accolto dalle/dai dirigenti interessati, quale strumento per la conciliazione dei ruoli.

2.2.4.2 Perseguire la parità di genere e generare il benessere organizzativo, anche attraverso l'ascolto: le azioni positive 2025-2027

Anche per il triennio 2025/27, il Cug conferma le azioni positive per la Città metropolitana, nell'esercizio dei poteri propositivi attribuiti all'organismo dall'art.57 del d.lgs.165/01, tracciate nel solco degli indirizzi della Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" e delle Linee Guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche amministrazioni" del 6 ottobre 2022 della Ministra per le pari opportunità e la famiglia e del Ministro della pubblica amministrazione.

Le azioni si ispirano altresì al Gender Equality Plan richiesto dalla Commissione europea, che rinforza per i Paesi membri che accedono ai Progetti, il perseguimento degli obiettivi di parità di genere nella ricerca e più in generale nelle istituzioni pubbliche.

Sulla base dell'analisi di contesto della Città metropolitana, metodologia consolidata per la stesura del PAP, che fotografa la dimensione del personale e i bisogni rappresentati dal personale e dalla dirigenza, si confermano le 6 Aree di intervento anche nel PAP/PIAO 2025/27 della Città metropolitana, nell'ottica di assicurare gli obiettivi GEP e PAP, sulla scorta del criterio della semplificazione amministrativa che ha condotto il legislatore nazionale al PIAO.

Se di fondo vi è l'attenzione alla parità di genere e alla crescita delle donne nelle professioni e nei ruoli di CMM, l'Amministrazione individua e investe anche sull'Area 6 del PAP/PIAO, finalizzata a "Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana", ovvero sulle politiche per il benessere interno, funzionale alla costruzione di ambienti di lavoro sereni e produttivi. Spicca in questo ambito il ruolo sempre più pregnante del Nucleo di Ascolto, consolidato con decreto del Dipartimento RU del 29 luglio 2024, interlocutore del personale ma anche dei/delle dirigenti che apprezzano il valore della comunicazione nella gestione del personale.

A sostegno delle azioni individuate, continua ad essere cruciale il ruolo del CUG, organismo promotore della cultura di pari opportunità, contrasto alla violenza ed alle discriminazioni, "sensore" dei disagi nell'organizzazione, e interlocutore privilegiato di tutti i soggetti - istituzionali e non - che sono chiamati a promuovere tali politiche, per l'affermazione di una cultura organizzativa inclusiva e di valore nell'Ente.

L'attuale composizione è stata tempestivamente oggetto di rinnovo alla scadenza del CUG uscente, previo interpello tra il personale che volontariamente decide di impegnarsi su questi temi, con decreto del direttore del dipartimento Risorse umane e organizzazione del 29.12.2023 per il quadriennio 2024/2027.

Il CUG si fa promotore di azioni di genere e per l'inclusione, cogliendo le sollecitazioni che pervengono dalla società e dal contesto metropolitano, che si sostanziano nelle iniziative sui temi di parità (gender gap, linguaggio inclusivo, contrasto alla violenza) rivolte al personale e alla dirigenza, con uno sguardo sempre più attento ai Comuni, per condividere esperienze e perseguire la mission della Città metropolitana.

Nel corso del 2024 il CUG ha sostenuto l'inclusione tra il personale, promuovendo l'adozione della regolamentazione dell'identità alias ai sensi dell'art. 28 ccnl Funzioni locali, che l'8/10/2024 è stata oggetto della direttiva 1/2024 del Direttore generale, dimostrando concreta attenzione all'affermazione dei diritti delle persone, anche nei luoghi di lavoro. Riguardo alle azioni 2025/27, alcune sono a regime e riguardano: la conciliazione vita/lavoro, il lavoro a distanza, il linguaggio e la comunicazione. Altre sono da monitorare (andamento della richiesta di identità alias e regolamento dell'e-work), altre da implementare, come l'avvio del percorso di adesione ad una Rete territoriale in collaborazione con il Cug del Comune di Milano e delle Università milanesi, per uno scambio di buone prassi e sinergie.

Oltre ai compiti propositivi, al CUG compete il rilascio di pareri sugli atti di carattere organizzativo dell'Ente che impattano sul rapporto di lavoro; inoltre, il monitoraggio costante delle azioni, che si sintetizza nella redazione della "Relazione del CUG", introdotta dalla direttiva 2/2019, adempimento da elaborare a cadenza annuale e rendere pubblico, sulla scorta dei dati e delle informazioni rilasciati dal Dipartimento Risorse umane e organizzazione.

Dal 2021 i dati e la Relazione sono comunicati al Sindaco, al Vicesindaco, alla Consigliera delegata alle pari opportunità, al Direttore generale e al Direttore del Personale e all'OIVP, poi diffusi al personale e confluiti nell'apposita sezione del Portale nazionale dei CUG, coordinato dal Dipartimento della Funzione pubblica, perché possa essere oggetto di conoscenza generale. In data 18 dicembre 2024 il CUG si è anche dotato di un rinnovato Regolamento sul suo funzionamento.

Le azioni positive triennali, aggiornate annualmente, sono collegate ogni anno agli atti di programmazione approvati dai competenti Organi di Città metropolitana di Milano.

Da ultimo, per il 2025:

- nel *Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027*, adottato con deliberazione Rep. Gen. N.6/2025 del 28.2.2025 del Consiglio metropolitano, che al Programma 1.10 “Risorse Umane” prevedeva l’obiettivo strategico di supportare con efficienza ed efficacia il ruolo strategico di Città metropolitana di Milano, orientando le politiche del personale in funzione della missione di governo di area vasta, presidiando altresì la promozione del benessere organizzativo.

- nel Piano degli Obiettivi, adottato nell’ambito del PIAO 2024/2026 con decreto del Sindaco metropolitano Rep. Gen. n. decreto Rg. n. 69 del 27.3.2024 e ss., al Programma PG0110 “Risorse Umane” ove l’obiettivo n. 17017 prevedeva di “Progettare e attuare iniziative a favore della conciliazione dei ruoli, della parità di condizioni lavorative, del benessere organizzativo, della qualità di relazione e la prevenzione della conflittualità interna, in attuazione del Piano Azioni Positive confluito nel PIAO 2024-2026.”

L’Obiettivo n. 17017, assegnato al Dipartimento Risorse umane e organizzazione, è stato conseguito al 100% nel 2024.

Nel PIAO 2024/26, nella Sezione Performance, è stato altresì assegnato ai/alle dirigenti l’obiettivo inerente la frequenza dei dirigenti e dei funzionari alla formazione on line del modulo “RIFORMA MENTIS” sulle molestie nei luoghi di lavoro.

Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani sono obiettivi posti dall’Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile. La partecipazione al modulo è stata promossa dal Ministro per la Pa nella direttiva 29 novembre 2023 “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne” in concomitanza con la giornata internazionale contro la violenza di genere, 25 novembre, alla luce della nota recrudescenza e urgenza del fenomeno.

Si rileva tuttavia, che i risultati riguardanti l’obiettivo formativo “Riforma Mentis” non sono stati complessivamente soddisfacenti (frequenza complessiva funzionari + dirigenti: 77%) e conseguentemente, sarà riproposto per il 2025 per i Settori che non l’hanno svolto.

Per ogni Area del “**Piano per la parità di genere e le azioni positive**” sono stati formulati obiettivi e specifiche azioni, individuando responsabili per l’implementazione di ogni azione proposta, destinatari diretti ed indiretti, risorse necessarie e indicatori.

Le azioni positive entrate a regime nella Città metropolitana salvaguardano la cultura organizzativa e le buone prassi consolidatesi nel tempo, anche se devono necessariamente evolversi ed innovarsi per supportare e valorizzare le persone, le differenze e i bisogni emergenti del personale, anche in relazione alle suggestioni esterne e interne.

Le azioni positive producono effetti che contribuiscono all’accrescimento della motivazione al lavoro, alla produttività, al benessere organizzativo nei luoghi di lavoro e quindi all’accrescimento del valore pubblico nei servizi alle cittadine e cittadini.

Città metropolitana, attraverso il Dipartimento Risorse umane e il CUG, rinnova il suo impegno in questo senso, anche con il coinvolgimento dei Comuni sul territorio, mettendo a disposizione il proprio know-how in materia, assolvendo alla sua mission di ente di area vasta, che nel triennio 2025/27 sarà potenziata anche grazie alla collaborazione dei CUG sul territorio metropolitano, oltre che con la Rete nazionale dei Cug e con la neocostituita Fondazione Rigel.

Infine, nel corso del 2024, degni di nota sono gli eventi realizzati per l’otto marzo sul tema della genitorialità “Donne ancora al bivio tra lavoro e cura parentale” e per il 25 novembre (giornata internazionale contro la violenza di genere) “La violenza non trova spazio in questo giardino, né altrove”, dedicato al tema degli orfani invisibili, che hanno visto una partecipazione consistente

da parte del personale e dei soggetti sul territorio (circa 160 registrazioni per ciascun evento nelle due sale istituzionali). Da qui è partita l'interlocuzione con il CUG del Comune di Milano e con i Cug delle Università milanesi per impegnarsi a condividere la cultura di parità /equità e rispetto nella Pa mediante una rete territoriale.

Pertanto si esplicitano le azioni positive che si prevede di mantenere/realizzare per il 2025/27 in materia di pari opportunità, parità di genere, inclusione, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, benessere organizzativo, suddivise per Aree di intervento.

Di seguito si riporta uno schema di riepilogo che illustra per ogni azione gli obiettivi, i soggetti coinvolti e gli indicatori associati per il triennio in esame. Le iniziative sono state formulate sulla scorta delle proposte del CUG e deliberate in data 6 febbraio 2025.

AREE DI INTERVENTO

1. Promuovere la parità e le pari opportunità negli accessi e nello sviluppo professionale, per garantire una equilibrata composizione e crescita del personale
2. Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro
3. Promuovere, a tutti i livelli, una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere e il contrasto alle discriminazioni
4. Rafforzare i rapporti tra il C.U.G. e altre istituzioni per la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana e sul territorio
5. Rafforzare il ruolo del C.U.G. e monitorare l'attuazione delle azioni positive
6. Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana

Le azioni individuate, suddivise per Aree di intervento, sono aggiornate in continuità alle politiche adottate nei Piani azioni positive pregressi della Città Metropolitana, contestualizzate in relazione alle dinamiche organizzative dell'Ente, ai bisogni ed alla composizione della popolazione dipendente e stimulate dagli indirizzi europei.

Nell'aggiornamento delle azioni positive per il 2025, permane la forte attenzione al supporto della conciliazione casa/lavoro nell'ottica della genitorialità (con il supporto del Polo informativo c/o il Dipartimento RU), alla crescita professionale attraverso la formazione, il monitoraggio degli incarichi assegnati, in ottica di parità di genere e il monitoraggio del gender gap nell'organizzazione.

Forte è il peso attribuito alle azioni volte alla prevenzione della violenza di genere e alle discriminazioni, anche interne all'organizzazione, con il supporto del Nucleo di Ascolto Organizzato, che ha dispiegato nel 2024 appieno la sua attività, anche con riguardo alla fase di onboarding *dei nuovi/e assunti/e* di inserimento del personale reclutato. Continua inoltre l'attività volta alle iniziative comunicative/informative su tutti i temi di genere e di inclusione, rivolte al personale così come ai Comuni nel territorio metropolitano.

Permane alta l'attenzione alla affermazione dei diritti individuali, dopo l'introduzione delle Linee guida per l'identità alias, adottate dal Direttore generale e specificate dalla circolare del Direttore dipartimento Risorse umane del 18.12.2024. Questo intervento necessita di follow up periodico e verifica rispetto alla concreta applicazione, e anche in questo caso sarà decisivo l'intervento del Nucleo di Ascolto interno. Al Cug è affidato il ruolo di sentinella rispetto alla corretta divulgazione della azione e rispetto alla permanenza di un clima necessario di fiducia reciproca tra lavoratore/trice e figure di riferimento, così come a monitorare eventuali fenomeni distorsivi.

Si sottolinea infine che la Città metropolitana mediante tutto il team del Dipartimento Risorse umane e il Cug si propone come promotrice della cultura di pari opportunità e benessere organizzativo anche verso i Comuni del territorio interessati, mettendo a fattor comune le misure sperimentate, auspicando di favorire, anche per il 2025, un clima di confronto e scambio delle esperienze maturate sul territorio. Sarà per questo auspicabile la partecipazione attiva di

CMM nella fase di start up e successive di una rete territoriale dei CUG, in collaborazione con il CUG Comune di Milano e le Università milanesi.
Di seguito una sintesi degli obiettivi 2025/27.

AREA DI INTERVENTO n. 1

Promuovere la parità e le pari opportunità negli accessi e nello sviluppo professionale, per garantire una equilibrata composizione e crescita del personale

Obiettivo 1

Promozione della parità e delle pari opportunità negli accessi, negli incarichi e nello sviluppo professionale anche del personale tecnico

- Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella composizione delle Commissioni di concorso:

La Città metropolitana continua a riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti di commissioni di concorso, come previsto dalla legge. Nel corso del 2024, sono state impegnate 43 commissioni concorsuali, comprensive delle procedure selettive per le progressioni tra le aree: dei 172 componenti n. 101 sono donne (di cui n. 11 con ruolo di Presidente).

Nelle 2 procedure di mobilità dall'esterno, in entrambi i casi, dei 5 componenti, n. 3 sono donne di cui n. 1 Presidente. Anche per il triennio 2025/27 l'obiettivo sarà rispettare l'equità di genere proprio nella fase delicata della selezione del personale, che si ispira non solo alla verifica delle competenze amministrative/tecniche ma anche alla verifica delle *soft skills*, che assumono oggi un ruolo determinante nella selezione del personale della PA, oltre alle competenze in materie di digitalizzazione. La presenza di una psicologa dell'organizzazione nel Dipartimento Risorse umane ne facilita l'attuazione.

- Monitoraggio degli incarichi conferiti al personale, ai dirigenti, Elevate Qualificazioni e uffici, per verificare disequilibri.

La presenza equilibrata tra uomini e donne dipendenti nei ruoli manageriali o ruoli decisori intermedi è la preconditione per la diffusione nell'organizzazione di valori di rispetto ed uguaglianza. La consistenza di genere femminile (58%) nell'Ente non garantisce, di per sé, l'accesso e la partecipazione a ruoli decisionali. Il monitoraggio consente di verificare lo stato dell'arte, per realizzare un ambiente di lavoro realmente inclusivo, che offra prospettive diversificate e abbatta i pregiudizi. Il monitoraggio costante degli incarichi annuale è una occasione di verifica importante e viene effettuato dagli Uffici del Dipartimento risorse umane.

- Sviluppo delle competenze professionali attraverso la partecipazione equilibrata della componente femminile e maschile alle iniziative di formazione interna ed esterna a spesa invariata o eterofinanziata (ad es. corsi Valore Pa, Uperl, Anci, ecc.)

La formazione rimane una leva strategica per la crescita del personale a tutti i livelli e deve essere assicurata a tutto il personale, in relazione alle competenze da acquisire o da sviluppare nel percorso professionale. Il Dipartimento Risorse umane e la dirigenza promuovono la partecipazione di tutto il personale alla formazione interna, che da anni presenta numerosi moduli (corsi obbligatori e non) e l'accesso ai corsi Valore Pa, specificamente rivolti alle professionalità della Pa, sia relativi alle competenze trasversali che tecnico-giuridiche, nonché Master in management, quali percorsi di alta formazione. Nel 2024 sono stati offerti al personale moduli formativi per la digitalizzazione e l'accrescimento delle competenze informatiche, secondo la più recente direttiva del Ministro della Pa (Progetto "Syllabus"), oltre all'apertura ai corsi Uperl, attuali e riferiti ai temi di maggior impatto (contratti pubblici, risorse umane, aggiornamenti Anac, ecc.).

- *Sostegno alla progettualità e al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori genitori post congedo e del personale caregiver, attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale (ufficio di counseling c/o il Nucleo di Ascolto del Dipartimento R.U.).*

Il Nucleo di ascolto organizzato interno presso il Dipartimento Risorse umane da tempo eroga anche il *counseling a* supporto dei percorsi di riqualificazione professionale (anche a seguito di modifica delle funzioni/variazioni di sedi dell'Ente), prende in carico e accompagna il personale interessato. Analogamente è presente un Polo informativo e di supporto per le/i dipendenti genitori o *caregivers*, al fine di facilitare l'accesso alle misure di conciliazione e alle tutele previste. Il personale trova così un punto di accoglienza e riferimento per dirimere le criticità che caratterizzano alcuni momenti particolarmente impegnativi della vita.

- *Progetti di inserimento e tutoraggio con formatori interni del personale neoassunto anche nell'ottica di condividere la cultura di inclusione e p.o.*

Per potenziare l'accesso alla Città metropolitana, in occasione della uscita di concorsi pubblici, il Dipartimento RU organizza incontri specifici di presentazione rivolto agli/alle iscritti/e, per irrobustire la motivazione all'ingresso nell'organizzazione di CMM, attraverso la conoscenza anche di testimonial già dipendenti. Dopo il reclutamento, la Direzione del personale organizza corsi onboarding per fornire primi elementi/tools per un accesso graduale e consapevole nell'organizzazione. Oltre alle competenze amministrative e tecniche, i corsi con i formatori interni qualificati (Presidente e componenti *CUG e del Nucleo d'Ascolto*) affrontano tematiche di genere, elementi di diritto antidiscriminatorio in chiave divulgativa e semplificata e presentano gli strumenti disponibili presenti nell'organizzazione (*CUG, counseling, ascolto, 1522, Reti anti violenza, ecc.*)

Obiettivo 2

Analisi dell'equilibrio di genere tra il personale delle aree tecniche della Città metropolitana

- *Analisi in ottica di genere della consistenza e delle posizioni ricoperte dal personale nelle aree tecniche e della ricerca*

Si tratta di un recente obiettivo introdotto in attuazione delle linee guida per il GEP che prevede l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca. L'obiettivo è calato nel contesto metropolitano e mira a fotografare la presenza di genere nelle Direzioni in cui i profili professionali sono a vocazione tecnica/ambientale, ovvero tradizionalmente maschili, che presuppongono competenze STEM, e rappresentarne i risultati per un miglioramento della parità. Si segnala il reclutamento nel 2024 di due dirigenti tecniche, donne, assegnate al Facility management e all'Edilizia scolastica, reclutate con concorso pubblico e mobilità tra enti.

AREA DI INTERVENTO n. 2

Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro

Obiettivo 1

Monitorare l'efficienza organizzativa del *part-time*/lavoro agile

- *Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di crescita professionale di coloro che utilizzano il *part-time* e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro.*

Città metropolitana si contraddistingue per l'attenzione alla conciliazione casa-lavoro anche attraverso la flessibilità del tempo-lavoro, salvaguardate le esigenze di servizio. Anche nel 2025-2027 particolare attenzione viene posta alle trasformazioni del rapporto di lavoro da full a part time e all'autorizzazione a praticare orari flessibili soprattutto per tutelare caregivers e/o

genitori. I/le dipendenti che fruiscono *del part time* è ridotto a 97 - 80 donne - prevalentemente in part time orizzontale.

- *Formazione, sensibilizzazione e aggiornamento della dirigenza sull'autorizzazione al part-time, all'e-work e al lavoro agile, come forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro, anche in relazione ai documenti di indirizzo adottati dall'Ente.*

L'Ente persegue politiche di *work and life balance* nella gestione del personale, confermando azioni mirate, quali: la salvaguardia dell'accesso e della corretta applicazione del *part-time* come strumento reversibile e volontario (rivisitato dal ccnl 16/11/2022), laddove compatibile con le esigenze di servizio, l'accesso allo *smart-working* in presenza dei requisiti previsti e l'accesso all' *e-work* per casi particolari di conciliazione. Sono previste azioni di formazione, sensibilizzazione e aggiornamento della dirigenza in tale ambito, affinché non vi sia resistenza alla rimodulazione dell'orario di lavoro o al rientro a tempo pieno. Si mantiene una comunicazione costante con la dirigenza e i dipendenti per una piena conoscenza della materia.

Obiettivo 2

Mantenimento della pratica di progetti di e-work, anche sulla base di nuove istanze di conciliazione

. *Mantenimento della praticabilità dell'accesso all'e-work, ad es. nei casi di:*

- genitori lavoratori/trici con figli sino a 14 anni;
- genitori di lavoratori/trici di adolescenti in situazioni di difficoltà;
- lavoratori/trici con esigenze di cura familiare e/o di anziani;
- lavoratori/trici, anche part time, con problemi di salute compatibili con l'attività lavorativa oppure al rientro da malattie lunghe, compatibilmente alle esigenze organizzative;
- superiore a 2 anni, per esigenze di conciliazione sopravvenute.

L'e-work in Città metropolitana è un progetto individuale che prevede la pratica del "lavoro da remoto" al domicilio, con un rientro settimanale in presenza. E' una misura di conciliazione praticata da un numero esiguo di dipendenti per esigenze particolari che possono riguardare la cura contingente di terzi oppure per il personale che presenta problemi temporanei non gravi di salute. L'e-work rientra nel lavoro da remoto previsto dal CCNL 2019/2021 del 16/11/2022 ed è attualmente richiamato nel CCDI 5/10/2023 all'art. 30 "lavoro a distanza", previo confronto del 15/5/2023. E' in corso di adozione il Regolamento dedicato, da armonizzare con il Testo Unificato degli Uffici e servizi.

- *Favorire ed incentivare la cultura organizzativa per l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, attraverso l'alimentazione del sito Intranet.*

La Città metropolitana intende incoraggiare l'uso dei congedi da parte dei padri lavoratori, anche con particolare riguardo alla conoscenza e fruizione del congedo di paternità obbligatorio retribuito. La condivisione della genitorialità e del lavoro di cura concorre all'abbattimento dello stereotipo dell'esclusività della cura femminile. Il sito Intranet "La pagina del CUG" è lo spazio in cui diffondere adeguata informazione e stimolo. L'8 marzo 2024 è stato organizzato un evento dedicato al tema della nuova genitorialità, da condividere.

. *Ampliamento alle/ai dipendenti prossimi al pensionamento delle misure organizzative che favoriscono la conciliazione tra casa/lavoro.*

L'azione intende facilitare i percorsi di uscita per coloro che, anche per l'innalzamento dell'età pensionabile e dei requisiti stringenti richiesti dalla normativa, differiscono il pensionamento in condizioni di salute precaria o quale *caregivers* di parenti. L'azione vede la sinergia tra i diversi Servizi del Dipartimento Risorse umane per la rilevazione dei casi e la gestione dei soggetti fragili, per giungere alla proposta di soluzioni mirate e ad un accompagnamento adeguato (*flexitime, part-time, smart working* in deroga, ecc.).

Obiettivo 3

Mantenimento del Lavoro Agile nella Città metropolitana in attuazione del PIAO e del CCNL

. Monitoraggio dell'applicazione dello smart-working nelle Direzioni mediante reportistica raccolta presso i dirigenti.

L'azione prevede il monitoraggio del modello organizzativo di smart working "contrattualizzato" derivante dapprima dal Piano Organizzativo Lavoro Agile, armonizzato con le circolari e le Linee Guida della Funzione Pubblica, poi confluito nel PIAO. Previa consultazione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI) e del CUG. Nel 2023 è stata definita la regolamentazione dello *smart working/coworking*, al fine di mantenere un modello di lavoro che favorisca la conciliazione dei ruoli e sia confacente all'erogazione dei servizi. E' in corso l'adozione del relativo Regolamento. La Direzione del Personale verifica periodicamente l'andamento del lavoro agile attraverso indagini e reportistica.

Obiettivo 4

Garantire il servizio per la conciliazione casa/lavoro del personale (Polo informativo RU)

Mantenimento del servizio per la conciliazione casa/lavoro, attraverso l'ampliamento della flessibilità dell'orario di lavoro e le deroghe orarie temporanee, nonché l'aggiornamento nella fruizione dei congedi parentali, compatibilmente alle esigenze organizzative presso il Polo Informativo del Dipartimento Risorse umane.

AREA DI INTERVENTO n. 3

Promuovere, a tutti i livelli, una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere e il contrasto alle discriminazioni

Obiettivo 1

Intervenire sulla cultura di gestione delle risorse umane in ottica di parità, anche attraverso la valorizzazione di risorse e competenze interne

- Partecipazione della dirigenza, anche mediante strumenti innovativi, a corsi/iniziativa, per superare gli stereotipi culturali e sviluppare le potenzialità delle persone e prevenire le molestie sessuali.

La gestione del personale necessita di costanti azioni di rinforzo, a partire dai dirigenti fino a tutti i dipendenti. Il PNRR e il CCNL forniscono spunti di apprendimento e la formazione è una leva strategica, che si esercita sia con esperti esterni, ma anche mediante l'Albo Formatori, che presenta alte professionalità che possono condividere i diversi saperi. Nel 2025 sarà necessaria un'azione di rinforzo alla dirigenza, fondamentale per introdurre spinte al miglioramento della gestione moderna e inclusiva delle risorse umane.

- Proposte di moduli di aggiornamento sui temi di pari opportunità per il CUG, per le/i responsabili e operatori/trici addetti alla gestione del personale, anche attraverso la Rete nazionale dei CUG e la Funzione Pubblica.

L'azione attenziona la formazione in tema di pari opportunità dei componenti del CUG e dei responsabili R.U. anche per il 2025.

L'adesione alla Rete nazionale dei CUG permette di fruire agevolmente di corsi, webinar e materiali formativi/informativi su tutte le tematiche di genere (ad es. i giovedì dell'Inail).

L'adesione ai corsi consente di ricevere attestati di partecipazione utili al percorso personale.

Obiettivo 2

Sensibilizzare sul tema della prevenzione delle molestie sessuali nel luogo di lavoro

- Diffusione delle norme antidiscriminatorie a tutti i livelli nei corsi di formazione

La discriminazione, diretta o indiretta, è un fenomeno odioso che può contaminare i luoghi di lavoro, anche quelli più elevati. Elevata deve essere l'attenzione delle/dei dirigenti rispetto a situazioni, così l'attenzione del CUG, laddove nell'Ente non è presente un/una consigliera di fiducia. L'azione qui riportata si sostanzia nella diffusione delle norme perché la dirigenza, le Elevanti Qualificazioni e tutto il personale possa riconoscere il fenomeno.

Obiettivo 3

Sensibilizzare sul tema della violenza di genere

- Realizzazione di iniziative/azioni per consolidare la sensibilizzazione del personale sulla violenza di genere e sugli strumenti di contrasto disponibili, anche in occasione di ricorrenze istituzionali (ad es. Giornata internazionale - 25 novembre)

La Città metropolitana ha sempre sostenuto la necessità di prevenire e contrastare la violenza di genere, attraverso iniziative divulgative e conoscitive, quale la consolidata Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne (25 novembre), iniziativa con valenza formativa per il personale.

Il 24 novembre 2025 è stato organizzato il convegno Noi contro la violenza, con un focus particolare sull'operato delle associazioni che supportano i figli/figlie delle vittime di femminicidio per mano del padre e che divengono "orfani invisibili". In collaborazione con il Servizio Comunicazione, che realizza altresì video con testimonial istituzionali, diffusi anche tramite i canali social dell'Ente, è stata valorizzata la posa di due panchine rosse nel giardino di via Vivaio, da allora aperto al personale nella pausa pranzo.

Obiettivo 4

Potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi di competenza del CUG

- *Pubblicazione e diffusione, anche con iniziative mirate, del PAP e dei risultati ottenuti.*

- *Aggiornamento del sito Intranet per la divulgazione dell'attività del Comitato Unico di garanzia e dei progetti e del sito Internet in occasione dell'adozione del GEP-PAP*

Queste azioni riguardano l'aspetto comunicativo e divulgativo delle tematiche prese in carico dal CUG per il personale, anche a rafforzamento della presenza del Comitato e della sua connotazione nell'organizzazione.

Da anni è alimentato un sito dedicato, "La pagina del CUG", che raccoglie atti, materiali, proposte di approfondimento di tutte le tematiche inerenti il Cug.

Oltre al sito, il CUG comunica divulgando a tutto il personale con email informazioni, inviti e la newsletter della Rete Nazionale dei CUG.

Per il 2025 permane l'impegno di una ampia diffusione della sezione dedicata alle Azioni di genere del PIAO, con tutti i canali disponibili.

Obiettivo 5

Promuovere nell'Ente una comunicazione inclusiva e rispettosa del genere, a partire dalla modulistica e nella comunicazione al personale

- Dopo la revisione della modulistica in uso nelle Direzioni in ottica di genere, costante è il monitoraggio dell'effettiva applicazione nella modulistica e nei testi al personale

La comunicazione di genere è uno strumento centrale nelle organizzazioni per veicolare i principi di pari opportunità e destrutturare gli stereotipi che il linguaggio, scritto o verbale, porta con sé inevitabilmente. Nel corso del 2023 sono state adottate le Linee guida per i/le dirigenti e l'adeguamento della modulistica nell'Ente, presentate il 24 ottobre 2023 nel convegno "Le parole fanno la differenza". L'azione intrapresa nel 2023 continua ad avere seguito nel 2025 e a seguire, con il monitoraggio della continuità della diffusione e pratica del linguaggio di genere negli atti amministrativi.

AREA DI INTERVENTO n. 4

Rafforzare i rapporti tra il CUG e altre istituzioni per la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città metropolitana e sul territorio

Obiettivo n. 1

Diffondere e scambiare buone prassi e le azioni positive e il GEP/PAP nei Comuni e nella Rete nazionale dei CUG

- Promozione di iniziative per la condivisione ed il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche (in particolare il CUG del Comune di Milano, delle università, e dei Comuni della Città metropolitana), anche attraverso il Portale nazionale dei CUG

Il Portale nazionale dei CUG è un altro strumento di divulgazione, condivisione e apprendimento delle buone prassi e di azioni positive realizzate della Pa. L'Amministrazione si impegna a condividere le iniziative promosse dal CUG nella community della Rete, poiché la partecipazione attiva, anche ai gruppi di lavoro, è un'azione positiva per accrescere competenze più ampie e interventi anche differenti.

Analogamente l'impegno per il 2025 è di attivare solide relazioni con i Comuni del territorio, anche per mettere a disposizione il know-how acquisito.

Obiettivo n. 2

Potenziare il raccordo e la collaborazione interna tra il CUG e i/le consiglieri/e - delegati/e sulle tematiche di genere

- Coinvolgimento nella realizzazione e diffusione delle iniziative tra le lavoratrici/ori dell'Ente
Si tratta di un'azione per rafforzare l'interazione del CUG con le figure istituzionali dell'Ente ed attivare il dialogo e scambiare informazioni. Il risultato auspicato è il coinvolgimento e la reciprocità nelle iniziative rivolte al personale in tema di genere, dal Vicesindaco ai/alle Consiglieri/e delegati/e (così come i vertici amministrativi dell'Ente).

- Partecipazione, anche da remoto, agli incontri della Rete nazionale dei CUG e ai convegni promossi dalla stessa

Nell'ambito dei rapporti interistituzionali, il CUG partecipa attivamente agli incontri organizzati mensilmente dal Coordinamento della Rete dei CUG, da remoto.

E' anche attiva una chat delle/dei Presidenti dei *CUG*, che quotidianamente fornisce leggi, documenti, contributi e inviti a convegni/webinar tematici. L'attività prosegue anche per il prossimo triennio.

Per il 2025, per il Cug è attiva una chat interna per facilitare i contatti e gli scambi.

AREA DI INTERVENTO n. 5

Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione delle azioni positive

Obiettivo n.1

Coinvolgere il Comitato di Direzione generale, i/le dirigenti e i/le responsabili dei Servizi per l'attuazione del Piano

- Presentazione delle azioni e delle priorità nei luoghi di confronto con il management
L'azione prevede l'attivazione di una comunicazione mirata, sia in fase di presentazione del PAP/PIAO, sia successivamente, se emergono necessità (ad es. per implementare modifiche organizzative che impattino sul rapporto di lavoro). Si evidenzia come questo momento sia importante e non sia ancora stato realizzato.

Obiettivo n.2

Attivare sinergie con il Comitato Paritetico per l'Innovazione istituito ai sensi del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali e 17.12.2020 Area dirigenza

Informazione/comunicazione all'O.P.I. nelle materie correlate

L'OPI è l'organismo paritetico istituito dalla contrattazione per sollecitare iniziative di innovazione nell'organizzazione e proposte anche ai tavoli di contrattazione.

L'azione positiva prevede l'attivazione di un canale comunicativo con il *CUG* che ha potere propositivo e consultivo rispetto agli atti di organizzazione che influenzano i rapporti di lavoro e, per alcuni versi, può intercettare gli stessi bisogni dell'OPI e avviare un dibattito. Nel 2024 l'OPI non è stato attivo.

Obiettivo n.3

Definire i presidi operativi per l'attuazione delle azioni a regime e la diffusione dei risultati

- Mantenimento del presidio operativo per l'implementazione, il raccordo tra i diversi Uffici (concorsi, assunzione, formazione, gestione, ecc.) e il monitoraggio delle singole azioni presso il Dipartimento Risorse umane e di eventuali presidi collaterali.

Il presidio operativo, per il primo semestre 2025 allocato presso il Servizio Processi trasversali di gestione del personale e, comunque presso il Dipartimento Risorse umane, insieme con la Segreteria CUG.

- Aggiornamento del Regolamento del Cug, per una migliore autoregolamentazione
Lo scorso 18 dicembre, il Cug si è dotato di un Regolamento aggiornato, deliberato all'unanimità.

- Diffusione della Relazione annuale sull'attuazione delle azioni positive e sull'attività del CUG, sulla scorta dei dati forniti dall'Amministrazione entro il 1° marzo di ogni anno, ai sensi della direttiva 2/2019

Dal 2019 l'Amministrazione e il CUG concorrono alla rappresentazione delle azioni progettate e attuate attraverso la Relazione nel Portale attivato dalla Funzione Pubblica. Il documento ben sintetizza dati e interventi e consente al CUG di esprimere proposte e correttivi

all'Amministrazione, con l'invio al Vicesindaco, al vertice amministrativo e all'OIV. La Relazione rimane pubblicata nel Portale dei CUG.

Obiettivo n.4

Portare a conoscenza le OO.SS. delle proposte formulate dal CUG e dello stato di avanzamento del PAP/PIAO

Presentazione delle azioni positive ed eventuali aggiornamenti/risultati

L'azione prevede che le azioni positive, sia in fase di progettazione (come previsto dal Codice della Parità) sia in fase di monitoraggio, a consuntivo, siano rappresentate alle OO.SS., per un confronto reciproco e proficuo.

Obiettivo n.5

Monitorare l'attuazione del PAP/PIAO per tener conto dei risultati concreti raggiunti e delle eventuali criticità nella predisposizione del PIAO per il triennio successivo

Verifiche intermedie e annuale in sede di CUG della attuazione delle azioni, in relazione agli obiettivi e ai tempi prestabiliti, nonché rilievo delle proposte o criticità per il Piao successivo

L'azione assicura che l'attività del CUG segua un metodo organizzativo che consenta di verificare in itinere l'andamento delle azioni e gli eventuali scostamenti, per poi ricalibrare eventualmente gli interventi. Ad inizio anno è prevista l'analisi della consistenza di genere e dei risultati dell'anno precedente rispetto agli ambiti di interesse. Questa tempistica consente di poter progettare e proporre azioni all'Ente nei primi mesi dell'anno.

Le verifiche avvengono in sede di riunione del Cug, circa ogni 3 mesi. Sono verbalizzate e rese disponibili a tutto il personale nel sito Intranet.

AREA DI INTERVENTO n. 6

Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città metropolitana

Obiettivo 1

Elaborare proposte di intervento per l'adozione di strumenti organizzativi finalizzati a diffondere il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità interna nei luoghi di lavoro di Città metropolitana

- Promozione della partecipazione del personale e dei Comuni all'evento per la giornata internazionale della donna, individuando temi attuali di interesse, come occasione di interazione e approfondimento.

La Città metropolitana fino al 2020 ha colto l'opportunità della ricorrenza per la giornata internazionale della donna, 8 marzo, per esplorare aree d'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ottica del benessere organizzativo e del miglioramento delle condizioni di lavoro. Diversi sono stati i convegni a cui il personale ha partecipato numeroso negli anni e che hanno determinato l'avvio di azioni per il benessere (ad es.: lancio dell'e-work sulla conciliazione casa/lavoro, lancio dello smart working pre-pandemia). Dopo il convegno "Donne e Lavoro: quanto manca alla parità di genere?" dell'8.3.2023, nel 2024 è stato realizzato il Convegno sulla genitorialità "Donne ancora al bivio tra lavoro e cura parentale" che ha sostenuto, attraverso testimonianze autorevoli, la necessità del coinvolgimento maschile nel ruolo di cura.

Per la Giornata internazionale della donna, il 7 marzo 2025 (venerdì), è stato invece organizzato il convegno "Donne e salute: la medicina di genere per la prevenzione, la diagnosi e la cura",

che ha visto la presenza di 5 relatrici esperte e docenti universitarie sulla applicazione della medicina di genere.

- Sensibilizzazione delle/dei dirigenti/responsabili su prevenzione del mobbing, della violenza e supporto al benessere organizzativo anche in occasione della riunione periodica ex d.lgs.81/08 Mobbing, violenza (psicologica e fisica) e molestie sono dannosi alle persone e all'organizzazione. La riunione periodica, gli incontri sulla sicurezza e la formazione dedicata sono occasione per sensibilizzare e allertare la dirigenza e chi assume ruoli di responsabilità. L'azione si sostanzia nell'inserimento di moduli preventivi/documenti informativi per condividere il disvalore di tali comportamenti nell'organizzazione.

- Interventi mirati alla gestione dello stress/tutela della salute, anche attraverso la formazione dedicata (ad es. focus group mirati e corsi sulla relazione) anche rivolte alle lavoratrici/lavoratori che prolungano l'attività lavorativa a seguito della riforma pensionistica (ad es. active ageing).

Fino al 2021, la Città metropolitana ha attivato corsi di *mindfulness*, relazione e comunicazione, focus group grazie alla presenza di una psicologa interna. Nel 2023 è stato svolto un corso sulla comunicazione e sulla difesa personale dedicato al personale di Polizia, che si è sviluppato anche nel 2024. Oggi interviene lo Sportello d'ascolto anche in queste tematiche.

Obiettivo 2

Consolidare il Nucleo di Ascolto organizzato e lo Sportello di Ascolto nelle sedi di Vivaio e Soderini

Monitoraggio del Nucleo d'Ascolto e dello Sportello d'ascolto, dedicato a supportare situazioni di disagio tra il personale, in relazione alle difficoltà rappresentate

L'ascolto del personale è centrale nelle organizzazioni di lavoro, in costante evoluzione: la Città metropolitana presenta una popolazione dipendente "matura" che deve accompagnare l'inserimento e lo sviluppo dei giovani neoassunti, "passando il testimone" anche se questi ultimi sono ancora poco presenti, mentre i tempi e gli obiettivi lavorativi incalzano.

In adesione alla centralità dell'ascolto, presso il Dipartimento RU è stato costituito un Nucleo Ascolto Organizzato Interno, dotato di 2 figure professionali individuate al suo interno (psicologo/a del lavoro e counselor), che possa attivare un canale di ascolto con il personale e favorisca l'emersione delle criticità per la loro risoluzione, accanto a figure già presenti e consolidate. Il Cug mantiene la sua funzione di supporto e di intervento in caso di particolari criticità o richieste dirette del personale.

Obiettivo 3

Altri interventi a favore del benessere e della salute del personale, anche con il riconoscimento dell'identità di genere e dell'identità alias

- Studio di fattibilità per la realizzazione di uno spazio di condivisione nel giardino di via Vivaio, fruibile da tutti/e i dipendenti, previa regolamentazione, attrezzato con panchine rosse. Nell'ottica di creare opportunità di socializzazione all'interno dei luoghi di lavoro, a far tempo dal 25.11.2024 è stato realizzato uno spazio di condivisione del giardino di Palazzo Isimbardi, consentendo ai/alle dipendenti di accedere nella pausa pranzo, nel rispetto della sede istituzionale. In occasione della Giornata internazionale contro la violenza di genere sono state inaugurate le due panchine rosse, simbolo del contrasto alla violenza di genere e sugli orfani

speciali. Il Cug ha attivato un concorso di idee per individuare lo slogan dell'evento, che è stato scelto tra numerose proposte, "La violenza non trova spazio in questo giardino, né altrove".

- Studio e predisposizione di una proposta di Regolamento per il riconoscimento del diritto all'identità di genere e dell'identità alias, ai sensi dell'art. 28 CCNL Funzioni Locali

Il ccnl Funzioni locali annovera per la prima volta il diritto al riconoscimento dell'identità di genere attraverso la tutela della costruzione della carriera alias per i/le dipendenti. Il Cug ha proposto il testo della direttiva 1/2024 che il Direttore generale ha adottato l'8/10/2024, condividendo lo spirito e il senso dell'iniziativa. In data 18/12/2024 il direttore RU ha adottato le regole operative per il personale che intende esercitare tale diritto con modalità trasparenti e rese conoscibili a tutti. Questa azione, innovativa - Città metropolitana è uno dei pochi enti locali che l'ha adottata - ha visto il coinvolgimento dapprima del Cug nella parte propositiva e progettuale, è stata poi recepita dall'Amministrazione che l'ha formalizzata, dando un ruolo centrale al Nucleo di ascolto del Dipartimento Risorse umane. Data la delicatezza del tema, occorrerà definire modalità di monitoraggio.

- Studio di un questionario rivolto al personale per la conoscenza delle misure sul benessere organizzativo.

Nel 2024 è pervenuta al Cug una proposta di questionario, da somministrare e analizzare, per verificare la conoscenza da parte del personale delle misure attuate sul benessere organizzativo e presentate nel Pap. Il lavoro verrà ripreso nel 2025.

PARITA' DI GENERE E AZIONI POSITIVE (Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027)

AREA 1 - Promuovere la parità e le pari opportunità negli accessi e nello sviluppo professionale, per garantire una equilibrata composizione e crescita del personale						
OBIETTIVI	AZIONI	SOGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
				2025	2026	2027
1. Promozione della parità e delle pari opportunità negli accessi, negli incarichi e nello sviluppo professionale, anche del personale tecnico	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella composizione delle Commissioni di concorso.	Dipartimento Risorse umane CUG	Decreti di nomina congruenti	100%	100%	100%
	Monitoraggio degli incarichi conferiti al personale, ai dirigenti, Elevate Qualificazioni e Uffici, per verificare disequilibri.	Dipartimento Risorse umane CUG	Analisi di genere effettuate anche rispetto agli esiti delle nuove nomine, anche di EQ e Uffici, dal mese di maggio 2025	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	Sviluppo delle competenze professionali attraverso la partecipazione equilibrata della componente femminile e maschile alle iniziative di formazione interna ed esterna a spesa invariata o eterofinanziata (ad es. corsi Valore Pa, Upel, Anci, ecc.)	Dipartimento Risorse umane Dirigenti CUG	Moduli formativi realizzati Partecipazione a corsi eterofinanziati	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	Sostegno alla progettualità e al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori genitori post congedo e del personale caregiver, attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale (Nucleo di Ascolto organizzato c/o il dipartimento R.U.).	Dipartimento Risorse umane Sportello d'Ascolto CUG	Numero reinserimenti e/o interventi counseling realizzati/ interventi richiesti	100%	100%	100%
2. Analisi dell'equilibrio di genere tra il personale nelle aree tecniche della Città	Progetti di inserimento e tutoraggio con formatori/trici interni del personale neoassunto anche nell'ottica di condividere la cultura di inclusione e p.o.	Dipartimento Risorse umane CUG	Numero neoassunti formati/numero neoassunti	100%	100%	100%
	Analisi in ottica di genere della consistenza e delle posizioni ricoperte dal personale nelle aree tecniche e della ricerca	Dipartimento Risorse umane, Aree tecniche e CUG	Verifica in ottica di genere della consistenza	Avvio verifica dipendenti	Analisi quali/quantitativa	Analisi quali/quantitativa

metropolitana						
AREA 2 – Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro						
OBIETTIVI	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
				2025	2026	2027
1. Monitorare l'efficienza organizzativa del part-time/lavoro agile	Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di crescita professionale di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro.	Dipartimento Risorse umane CUG	Verifica annuale del trend delle richieste	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	Formazione, sensibilizzazione e aggiornamento della dirigenza sull'autorizzazione al part-time, all'e-work e al lavoro agile, come forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro, anche in relazione ai documenti di indirizzo adottati dall'Ente.	Dipartimento Risorse umane CUG dirigenza OPI	Moduli formativi Informazione Circolari	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
2. Mantenimento della pratica di progetti di e-work, anche sulla base di nuove istanze di conciliazione	Mantenimento della praticabilità dell'accesso all'e-work, ad es. nei casi di: - genitori lavoratori/trici con figli sino a 14 anni; - genitori lavoratori/trici di adolescenti in situazioni di difficoltà; - lavoratori/trici con esigenze di cura familiare e/o di anziani; - lavoratori/trici, anche a part time, con problemi di salute compatibili con l'attività lavorativa oppure al rientro da malattie lunghe, compatibilmente alle esigenze organizzative; - superiore a 2 anni, per esigenze di conciliazione sopravvenute.	Dipartimento Risorse umane CUG	Regolamentazione Verifica annuale nel trend delle richieste e eventuali rigetti	Adozione Regolamentazione Ogni anno	-	-
	Favorire ed incentivare la cultura organizzativa per l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, attraverso l'alimentazione del sito Intranet.	Dipartimento Risorse Umane (Polo informativo RU) Cug	Circolari Spazi informativi	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
Ampliamento alle/ai dipendenti prossimi al pensionamento delle misure organizzative che		Dipartimento Risorse umane CUG	Numero di richiedenti Casi risolti	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno

	favoriscono la conciliazione tra casa/lavoro.							
3. Mantenimento del Lavoro Agile nella Città Metropolitana in attuazione del Piao e del CCNL	Monitoraggio dell'applicazione dello smart working nelle Direzioni mediante reportistica raccolta presso i dirigenti.	Dipartimento Risorse umane Dirigenti CUG	Indagini al personale Report distribuiti online Analisi dei dati	Ogni anno				
4. Garantire il servizio per la conciliazione casa/lavoro del personale (Polo Informativo RU)	Mantenimento del servizio per la conciliazione casa/lavoro, attraverso l'ampliamento della flessibilità dell'orario di lavoro e le deroghe orarie temporanee nonché l'aggiornamento nella fruizione dei congedi parentali, compatibilmente alle esigenze organizzative presso il Polo Informativo del Dipartimento Risorse umane	Dipartimento Risorse umane CUG	Richieste pervenute/accolte	Ogni anno				

AREA 3 – Promuovere, a tutti i livelli, una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere e il contrasto alle discriminazioni							
OBIETTIVI	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET			
				2025	2026	2027	
1. Intervenire sulla cultura di gestione delle risorse umane in ottica di parità anche attraverso la valorizzazione di risorse e competenze interne	Partecipazione della dirigenza, anche mediante strumenti innovativi, a corsi/iniziative, per superare gli stereotipi culturali e sviluppare le potenzialità delle persone e prevenire le molestie sessuali	Dipartimento Risorse umane CUG	Modulo di formazione alle/ai dirigenti e funzionari sulle molestie sessuali (RI-forma mentis)	Corso RI-forma mentis on line	-	-	-
	Proposte di moduli di aggiornamento sui temi di pari opportunità per il CUG, per i responsabili ed operatori addetti alla gestione del personale, anche attraverso la Rete nazionale dei C.U.G. e la Funzione Pubblica	Dipartimento Risorse umane CUG Rete dei CUG	Webinar, convegni e materiale divulgativo su p.o.	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno

2.	Sensibilizzare sul tema della prevenzione delle molestie sessuali nel luogo di lavoro	Diffusione delle norme antidiscriminatorie a tutti i livelli nei corsi di formazione di base.	Dipartimento Risorse umane CUG	Moduli realizzati nei corsi di formazione di base	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
3.	Sensibilizzare sul tema della violenza di genere	Realizzazione di iniziative/azioni per consolidare la sensibilizzazione del personale sulla violenza di genere e sugli strumenti di contrasto disponibili, anche in occasione di ricorrenze istituzionali (ad es. Giornata internazionale – 25 novembre).	Dipartimento Risorse Umane CUG Consigliere di parità	Iniziativa 25/11 Giornata internazionale contro la violenza	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
4.	Potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi di competenza del CUG.	Publicazione e diffusione, anche con iniziative mirate, del Piano di Azioni Positive e dei risultati della sua realizzazione. Aggiornamento del sito Intranet per la divulgazione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia e dei progetti e del sito Internet in occasione dell'adozione del GEP-PAP	Dipartimento Risorse umane CUG OO.SS.	Incontri di presentazione del PAP	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
5.	Promuovere nell'Ente una comunicazione inclusiva e rispettosa del genere a partire dalla modulistica e nella comunicazione al personale	Dopo la revisione della modulistica in uso nelle Direzioni in ottica di genere, monitoraggio della effettiva applicazione nella modulistica e nei testi al personale	Dipartimento Risorse umane CUG	Alimentazione del sito "La pagina del Cug" e sito web Monitoraggio applicazione Linee guida per la modulistica (verifica moduli in uso e delle comunicazioni al personale e segnalazione al/alle dirigenti)	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno

AREA 4 – Rafforzare i rapporti tra il C.U.G. e altre istituzioni per la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana e sul territorio						
OBIETTIVI	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
				2025	2026	2027
1. Diffondere/scambiare le buone prassi, le azioni	Promozione di iniziative per la condivisione	Dipartimento Risorse umane Rete dei CUG	Diffusione di documenti e iniziative tramite il Portale Nazionale dei	Divulgazione del GEP/PAP	Ogni anno	Ogni anno

positive e il GEP/PAP nei Comuni e nella rete nazionale dei Cug	ed il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche (in particolare i Comuni della Città metropolitana), anche attraverso il Portale nazionale dei C.U.G.	CUG	CUG Promuovere iniziative con i Comuni e loro CUG per attivare condivisione del GEP/PAP			
2. Potenziare il raccordo e la collaborazione interna tra il CUG e i /le Consiglieri delegati sulle tematiche di genere	Coinvolgimento nella realizzazione e diffusione delle iniziative tra le lavoratrici/ori dell'ente.	Dipartimento Risorse umane Rete dei CUG	Incontri con le/i consiglieri/partecipazione e a iniziative divulgative	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	Partecipazione, anche da remoto, agli incontri della Rete nazionale dei C.U.G. ed ai convegni promossi dalla stessa.	CUG	Incontri in presenza o da remoto effettuati	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno

AREA 5 – Rafforzare il ruolo del C.U.G. e monitorare l'attuazione delle azioni positive

OBIETTIVO	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
				2025	2026	2027
1. Coinvolgere il Comitato di Direzione generale, i dirigenti ed i responsabili dei Servizi dell'Ente per l'attuazione del Piano	Presentazione delle azioni e delle priorità nei luoghi di confronto con il management.	Dipartimento Risorse umane CUG dirigenza	Incontro annuale dopo l'adozione del GEP/PAP	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
2. Attivare sinergie con il Comitato paritetico per l'innovazione istituito ai sensi del CCNL 16.11.2022 CCNL Area Funzioni locali 17.12.2020	Informazione / comunicazione all'O.P.I. nelle materie correlate.	Dipartimento Risorse umane CUG OPI – se attivo	Comunicazioni/ Pareri rilasciati di interesse reciproco	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
3. Definire i presidi operativi per l'attuazione delle azioni a regime e diffusione dei risultati	Mantenimento del presidio operativo per l'implementazione, il raccordo tra i diversi Uffici (concorsi, assunzioni, formazione, ecc.) e il monitoraggio delle singole azioni presso il Dipartimento Risorse umane e di eventuali presidi collaterali.	Servizio Processi trasversali di gestione del personale/Dipartimento RU CUG	Presidio operativo Segreteria CUG	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	- Diffusione della Relazione annuale	Dipartimento Risorse			Ogni anno	Ogni anno

		sull'attuazione delle azioni positive e sull'attività del CUG, sulla scorta dei dati forniti dall'Amministrazione entro il 1° marzo di ogni anno, ai sensi della Direttiva 2/2019.	umane CUG	Alimentazione dei dati - Invio telematico della relazione, ai vertici e al personale	Entro la scadenza fissata dal Dipartimento della funzione pubblica	
4.	Portare a conoscenza le OO.SS. delle proposte formulate dal C.U.G. e dello stato di avanzamento del PAP/PIAO	Presentazione delle azioni positive ed eventuali aggiornamenti/risultati.	Dipartimento Risorse umane CUG RSU e OO.SS.	Incontro/call di presentazione e monitoraggio	Ogni anno	Ogni anno
5.	Monitorare l'attuazione del PAP/PIAO, per tener conto dei risultati concreti raggiunti e delle eventuali criticità nella predisposizione del PIAO per il Triennio successivo	Verifiche intermedie e annuale in sede di C.U.G. della attuazione delle azioni, in relazione agli obiettivi e ai tempi prestabiliti, nonché rilievo delle proposte o criticità per il PIAO successivo	Dipartimento Risorse umane CUG	Verifiche trimestrali in sede di riunione del C.U.G.	Ogni anno	Ogni anno

Area 6 – Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana						
OBIETTIVI	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
				2025	2026	2027
1. Elaborare proposte di intervento per l'adozione di strumenti organizzativi finalizzati a diffondere il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità interna nei luoghi di lavoro della Città	Promozione della partecipazione del personale e dei Comuni all'evento per la giornata internazionale della donna, individuando temi attuali di interesse, come occasione di interazione e approfondimento	Dipartimento Risorse umane CUG	Proposta e realizzazione evento per Giornata internazionale della donna	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno

		Sensibilizzazione dei dirigenti/responsabili su prevenzione del mobbing, della violenza e supporto al benessere organizzativo anche in occasione della riunione periodica ex d.lgs.81/08	Dipartimento Risorse umane RSPP CUG	Documenti /moduli formativi Partecipazione riunione periodica	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
metropolitana		Interventi mirati alla gestione dello stress/tutela della salute, anche attraverso la formazione dedicata (ad es. focus group mirati e corsi sulla relazione) anche rivolte alle/ai lavoratrici/lavoratori che prolungano l'attività lavorativa a seguito della riforma pensionistica (ad es. active ageing).	Dipartimento Risorse umane CUG	Moduli formativi Rilevazione benessere/survey/indagini mirate	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
2.	Monitorare il Nucleo di Ascolto organizzato e lo Sportello di Ascolto nelle sedi di Vivaio e Soderini	Monitoraggio del Nucleo d'Ascolto e dello Sportello d'ascolto, dedicato a supportare situazioni di disagio tra il personale in relazione alla difficoltà /e rappresentate	Dipartimento Risorse umane CUG	Nucleo d'ascolto con psicologo/a del lavoro dedicato/a	Monitoraggio	Monitoraggio	Monitoraggio
3.	Altri interventi a favore del benessere e della salute del personale, anche con il riconoscimento dell'identità di genere e dell'identità alias	Monitoraggio del Regolamento per il riconoscimento del diritto all'identità di genere e dell'identità alias, ai sensi dell'art. 28 CCNL Funzioni Locali	Dipartimento Risorse umane CUG	Monitoraggio richieste	Monitoraggio	Monitoraggio	Monitoraggio
		Studio di un questionario rivolto al personale per la conoscenza delle misure sul benessere organizzativo	Dipartimento Risorse umane Nucleo di Ascolto /CUG	Questionario	Diffusione e Restituzione	Monitoraggio	Monitoraggio