



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Milano - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Citta' Metropolitana di Milano

Regione: Lombardia

Provincia: MI

Comune: Milano

CAP: 20122

Indirizzo: Via Vivaio 1

Codice Amministrazione: cmmi

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Citta' Metropolitane

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021 2022

2021 - 2023 2022-2024

[\(piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\) \(246.18 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) [\(piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf\) \(316.53 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)

2024 2023

2024-2026 2023-2025

[\(piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf\) \(no-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) [\(piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf\) \(no-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

[triennale/cmmi/2024-2026/piano_azioni_positriennale/cmmi/2023-2025/piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](#) (322.49 KB) [ive_cmmi-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](#) (218.27 KB)

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positriennale/cmmi/2025-2027/piano_azioni_positives_cmmi-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positriennale/cmmi/2025-2027/piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)) (292.54 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	categoria a	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	categoria b	0	9	28	64	13	0	15	63	103	29
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	6	25	65	11	0	2	32	54	9
Personale non dirigente	CATEGORIA d	2	5	38	74	22	2	8	56	101	17
Dirigente di livello generale		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale		0	0	1	6	5	0	0	0	7	3
Totale personale		2	21	93	211	52	2	25	151	265	58
Totale % sul personale complessivo		0,23	2,39	10,57	23,98	5,91	0,23	2,84	17,16	30,11	6,59

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini						Donne									
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	2	6	6	6	0	20	55,56	5,46	2	2	6	5	1	16	44,44	3,25
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,41
Tra 5 e 10 anni	0	1	7	16	2	26	63,41	7,10	0	3	7	5	0	15	36,59	3,05
Superiore a 10 anni	0	13	69	175	63	320	41,08	87,43	0	15	124	240	80	459	58,92	93,29
Totale	2	20	82	197	65	366			2	20	137	252	81	492		
Totale %	0,23	2,33	9,56	22,96	7,58	42,66			0,23	2,33	15,97	29,37	9,44	57,34		

⁽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⁾
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	4	100,00	0	0,00	4	0,47
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	61	43,26	80	56,74	141	16,45
Categoria B	Diploma di scuola superiore	52	30,23	120	69,77	172	20,07
Categoria B	Laurea magistrale	1	9,09	10	90,91	11	1,28
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	16	53,33	14	46,67	30	3,50
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	79	52,32	72	47,68	151	17,62
CATEGORIA C	Laurea magistrale	12	52,17	11	47,83	23	2,68
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore	8	50,00	8	50,00	16	1,87
Categoria D	Diploma di scuola superiore	43	53,75	37	46,25	80	9,33
Categoria D	Laurea magistrale	90	39,30	139	60,70	229	26,72
Totale personale		366		491		857	
Totale % sul personale complessivo		41,59		55,80		97,39	

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

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

La presente Relazione, prevista dalla direttiva 2/2019 della Ministra per la Pa, nell'ottica di favorire la collaborazione tra i Comitati Unici di Garanzia e le Amministrazioni, e prevista nel Piano Azioni positive 2021/23 della Città metropolitana, rappresenta un adempimento per il Cug, ma anche una preziosa opportunità per monitorare, nell'ambito della sfera d'azione tracciata dal legislatore, le azioni finalizzate all'attuazione delle politiche di genere, del benessere organizzativo e della prevenzione della violenza, svolte dall'Amministrazione nel 2020, nonché i progetti previsti per il 2021 e di proporre, se del caso, altri interventi in materia.

La Relazione trae fondamento e spunto dall'analisi dei dati relativi alla consistenza del personale, forniti dall'Amministrazione tramite la competente Direzione del personale, che di seguito si commentano. Si sottolinea che buona parte dei dati ripresi nella presente Relazione (All.1) sono annualmente rappresentanti nella Premesse al Piano Azioni positive.

In primis, si esprimono osservazioni sulla "fotografia" di genere del personale dell'Ente, per poi, nelle sezioni successive,

prendere in esame le misure introdotte nell'organizzazione e le azioni attuate, in armonia con il Piano Azioni positive 2020/22, approvato dal Sindaco metropolitano il 31.1.2020 e aggiornato, per il triennio 2021/23, dal medesimo organo il 28.1.2021.

Rispetto alla consistenza del personale 2019 (n. 923 dipendenti totali, compreso il Direttore generale che ricopre anche la figura di Segretario Generale), al 31.12.2020 l'Ente presenta ancora una flessione del personale (880 dipendenti totali), tendenza che si sta rilevando da anni, a partire dalla riduzione ex lege 56/2014 e 190/2014, e per il trend costante dei pensionamenti, dovuti al raggiungimento della anzianità/età prevista dai diversi strumenti pensionistici disponibili nell'ordinamento. La flessione del personale dipendente non riduce comunque per il 2020 la consistenza di genere dell'Ente: anche per il 2020, le donne sono il 57% del totale, compresi i dirigenti.

Riguardo alla presenza nella categorie, non ci sono donne nella cat.A (ausiliari addetti a mansioni operative), mentre le donne sono prevalenti (65%) rispetto agli uomini nelle categorie B (collaboratrici) e nella cat. D (funzionarie) (57%). Consistente è la presenza delle donne nella fascia di età tra i 51/60 anni (30,11%) così come degli uomini (23,98%) rispetto al totale del personale, che denota ormai da anni, l'invecchiamento della popolazione dipendente ed il gap per assenza di giovani, e la presenza debole anche nella fascia 31/40, per entrambi i generi. La maggioranza del personale, invece, ha un'età tra i 51 e 60 anni, trasversalmente.

Riguardo agli effetti delle politiche assunzionali, riprese dal 2019 dopo i noti vincoli di riduzione della spesa (- 30% della consistenza al 30.4.2014), derivanti dalla riforma degli Enti di Area vasta ex lege 56/2014 e 190/2014, che ha drasticamente ridotto il personale e determinato la riorganizzazione degli assetti e delle funzioni, dalla Relazione al decreto di adozione del Piano Azioni Positive 2021/23, si rileva la ripresa del reclutamento del personale con 36 assunzioni nel 2020 (20 uomini e 16 donne), di cui 14 donne reclutate per concorso pubblico su 28 vincitori (50%); 5 uomini acquisiti su mobilità da altri Enti ex art. 30 d.lgs.165/01 smi, e 1 uomo selezionato con procedura da liste dei Centri per impiego per ricoprire un posto per addetto alla manutenzione stradale).

Sempre dalla Relazione al PAP 2021/23, riguardo al personale dirigente, si evince che, a seguito di espletamento di procedure concorsuali pubbliche, nel 2020 sono stati reclutati e incaricati n.3 dirigenti a tempo indeterminato (2 donne ed 1 uomo), oltre a n.1 donna per scorimento graduatorie dirigenziali di altri Enti ed n.1 uomo per mobilità volontaria. L'acquisizione di dirigenti 2020 ha determinato l'innalzamento della rappresentanza femminile nella dirigenza (rapporto 10/12), dato molto incoraggiante. Anche tra le/i dirigenti, l'età prevalente è ricompresa tra i 51 e 60 anni.

Da un'analisi delle posizioni di responsabilità (middle management), ricoperte da n.127 complessivi funzionarie/i di cat. D con attribuzione di incarico previo bando interno, ai sensi del ccnl Funzioni Locali, le donne incaricate sono 74, ovvero il 58% dei titolari dei Servizi stessi. La titolarità degli Uffici, unità organizzative più semplici, sempre in categoria D, riguarda invece 69 dipendenti, di cui 40 donne (58%).

L'anzianità di servizio del personale nelle categorie conferma la lunga permanenza del personale nell'Ente, per entrambi i generi, superiore a 10 anni, con lieve prevalenza delle donne sugli uomini.

Complessivamente, degna di nota è l'età elevata del personale complessivamente analizzato, ed il gap con i giovani. Si auspica un'accelerazione del ricambio generazionale per affrontare le sfide di questi anni, in primis l'imprescindibile digitalizzazione dei processi e l'efficientamento nell'erogazione dei servizi. Città metropolitana di Milano ha adottato e adeguato nel 2020, il Piano occupazionale proprio per iniziare a colmare questo gap. Tuttavia, allo stato attuale (marzo 2021) la legislazione emergenziale pone un freno consistente e necessitato allo svolgimento di procedure concorsuali, di cui si auspica la ripresa, non appena sarà garantita la sicurezza di tutti. La pandemia determina, al momento, un verosimile rallentamento nella conclusione delle procedure concorsuali. Nel Piano, l'Amministrazione prevede anche alcune figure professionali per contratti di formazione lavoro, che coinvolgono direttamente le/i giovani.

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	2	14	88	202	50	356	46,60	93,93	2	16	112	227	51	408	53,40	79,69
Part Time >50%	0	7	1	4	2	14	12,96	3,69	0	9	42	39	4	94	87,04	18,36
Part Time ≤50%	0	0	4	5	0	9	47,37	2,37	0	0	2	5	3	10	52,63	1,95
Totale	2	21	93	211	52	379			2	25	156	271	58	512		
Totale %	0,22	2,36	10,44	23,68	5,84	42,54			0,22	2,81	17,51	30,42	6,51	57,46		

⁽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 telelavoro		1	1	3	0	5	38,46	1,74	0	0	5	2	1	8	61,54	1,54
Personale che fruisce del lavoro agile	2	14	63	138	43	260	38,98	90,28	2	16	122	220	47	407	61,02	78,42
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	2	2	4	44,44	1,39	0	0	0	4	1	5	55,56	0,96
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	7	2	1	0	10	13,16	3,47	0	9	30	23	4	66	86,84	12,72
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	4	5	0	9	21,43	3,13	0	2	14	15	2	33	78,57	6,36
Totale	2	22	70	149	45	288			2	27	171	264	55	519		
Totale %	0,25	2,73	8,67	18,46	5,58	35,69			0,25	3,35	21,19	32,71	6,82	64,31		

⁽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

La Città metropolitana, e ancor prima la Provincia di Milano, si è storicamente contraddistinta per l'implementazione di

politiche di conciliazione innovative, introdotte da Progetti (ad es. Figli, sì grazie) e consolidatesi in azioni a regime, a sostegno della genitorialità e, nel tempo, a supporto del care-giving del personale che assiste genitori/familiari anziani o fragili.

Le politiche di conciliazione casa/lavoro, affermate come impegno nei documenti strategici (Statuto, Piano strategico e Documento Unico di Programmazione) sono sintetizzate ed esplicitate nelle azioni dei Piani azioni positive adottati nel tempo e aggiornati annualmente, come previsto dalla direttiva 2/2019.

Per il 2020, all'Ob.2 del PAP dedicato al tema, si rileva costante l'attenzione e il favor al part time reversibile e flessibile (orizzontale/verticale e misto), come modalità di facilitazione al doppio ruolo professionale e familiare e ad esigenze temporanee, praticato da 127 dipendenti (14.81%), di cui 104 donne, rispetto alla popolazione dipendente esclusi i dirigenti. Rispetto al 2019, il part time riguardava 141 dipendenti, di cui 82 donne. Anche in questa fattispecie, come osserveremo, il lieve calo del part time potrebbe ricondursi alla introduzione massiva dello smart working emergenziale.

Il Pap prevede altresì l'ework, ovvero progetti individuali a cui lavoratrici/ori possono accedere previa definizione dei contenuti con il/la dirigente di un piano di lavoro, corredata da indicatori di misurazione dei risultati, e la sottoscrizione di patto integrativo al contratto di lavoro, di durata temporanea, motivato da esigenze di conciliazione temporanee, ma durature nel tempo. Il personale in ework, previa valutazione della compatibilità delle mansioni, può lavorare da remoto con un rientro alla settimana. Oltre a part time ed ework, il PAP prevede la flessibilizzazione dell'orario di lavoro oltre a quella standard, per periodi circoscritti. Sono 12 i dipendenti, decisamente in calo, che nel 2020 hanno fruito di deroghe orarie temporanee, tutte donne.

Come già previsto nella Relazione 2019, redatta durante il lock down 2020, alle misure sopra elencate si sono affiancati altri istituti, a seguito dell'emergenza sanitaria reiterata e tutt'ora in corso, e dalla copiosa produzione normativa dal mese di marzo (Decreto Cura Italia e successivi DPCM), ai giorni nostri, che ha introdotto misure di tutela delle lavoratrici/ori pubblici, con particolare riguardo riguardo al personale fragile per Covid19, ai genitori lavoratori/trici, nonchè ai care givers ex lege 104/92 smi.

L'adozione delle norme per il contenimento del contagio (dapprima lock down "assoluto", e poi differenziato nelle zone del territorio con diversi livelli di rischio pandemico, con chiusura degli uffici e delle scuole a periodi alterni), particolarmente stringenti per il territorio della Regione Lombardia che è coinvolta in prima linea per il contrasto al Covid, ha determinato nel 2020 (ed ancora oggi), nell'ottica di organizzazione e tutela del personale dipendente, la diffusione da parte della direzione del Personale/Direzione generale di costanti circolari e aggiornamenti al personale per l'applicazione di misure anticontagio. Il supporto alla diffusione delle predette misure è stato erogato dal Settore Risorse umane, attraverso il servizio per la conciliazione, da anni attivo. Inoltre, la sottoscrizione di un Protocollo con le OO.SS. aziendali il 5.6.2020 e la costituzione di un Team Covid 19 ha determinato la rapida ed efficace introduzione delle seguenti misure, impattanti sulla salute e sul benessere lavorativo in emergenza:

- maggiore flessibilità oraria del lavoro, in ingresso (7.30) e in uscita (anticipo alle ore 16.00) per evitare l'affollamento dei mezzi di trasporto: ciò ha determinato la riduzione del ricorso ad ulteriori "deroghe orarie temporanee per conciliazione", richieste solo da 12 dipendenti (donne) sul totale dei dipendenti;
- la pratica dello smart working "massivo" semplificato, come previsto dalla legislazione di emergenza, per le/i dipendenti le cui attività sono digitalizzate e smart, incoraggiandone la fruizione, a tutela della salute e nel contempo della erogazione dei servizi dell'Ente, favorendo così un processo accelerato di digitalizzazione del lavoro in CMMI.

Al riguardo, la Tabella soprastante riporta al 31.12.20 ben 660 dipendenti (rispetto a 880 totali) in smart working emergenziale e semplificato nel 2020, di cui il 61% donne sul totale delle donne. Degno di nota è che l'esclusione dallo smart working è stata prevista esclusivamente per il personale adibito a funzioni dapprima essenziali (nel lock down marzo/aprile/maggio 2020) e successivamente, con la graduale ripresa delle attività nel mese di giugno 2020, l'attività in presenza è stata prevista solo per attività indifferibili che, almeno al momento, non consentivano un'immediata digitalizzazione. Il passaggio "massivo" allo smart working emergenziale è stato facilitato dall'adozione, già dal 2019, dello smart working come modello organizzativo di lavoro per obiettivi, approvato con decreto sindacale, ancor prima della pandemia, in tempi non sospetti. Aver già implementato un modello "smart" ha consentito all'Amministrazione di estendere rapidamente tale modello, con le peculiarità dello smart emergenziale, a più dipendenti possibili, e lo dimostrano le rilevazioni da marzo 2020 a dicembre 2020, che hanno portato i lavoratori/trici agili da 60 a 660.

Rispetto, invece, all'adesione all'ework, previsto da anni all'Ob.2 del Pap, al 31.12.2020 si rilevano n. 13 progetti attivi (8 donne), rispetto ai 16 attivi al 31.1.2019, ante pandemia. L'ework "risolve" problematiche di conciliazione ma anche problematiche lievi di salute del personale, monitorate dal medico competente.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	1339	40,60	1959	59,40	3298	66,04
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	518	50,78	502	49,22	1020	20,42
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	110	17,41	522	82,59	632	12,66
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	19	43,18	25	56,82	44	0,88
Totale permessi	1986	39,77	3008	60,23	4994	

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

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

Sul versante degli istituti tipici di cura parentale, si evidenzia, dalla Relazione al Piano Azioni Positive 2021/23, che nel 2020 non si sono registrati congedi di maternità, contro i n. 7 rilevati nel 2019. Si può supporre che questo sia un effetto della pandemia e delle gravi situazioni che ha determinato, oltre che all'età delle donne dipendenti, concentrata in fascia alta.

Riguardo ai congedi parentali facoltativi, i dati rilevati dall'Amministrazione (n. 632 giorni complessivi per il 2020, di cui 522 fruitti da lavoratrici madri = 83% circa sul totale dei fruitori) evidenziano gli effetti delle misure eccezionali introdotte dal legislatore per i genitori (DL.18/20, DL. 34/20, ecc.), in particolare nei periodi di lock down totale (primavera 2020) e di sospensione dell'attività didattica per Covid, che ne hanno determinato la richiesta.

Meno frequente è stato il ricorso a congedi parentali su base oraria, utili per fronteggiare esigenze brevi, probabilmente grazie all'introduzione dello smart working semplificato massivo.

Permessi ex lege 104/92 e tutela del grave handicap:

da una comparazione con i dati commentati nella Relazione 2019 (n. 2472 giornate di permesso L.104, di cui n.1394 fruitti dalle lavoratrici) si nota un incremento a n. 3298 complessive giornate nel 2020 (n. 1959 fruitti da donne): si ricorda che la normativa emergenziale aveva introdotto, nel periodo aprile/maggio 2020, l'incremento dei permessi retribuiti ex lege 104 oltre l'entità di 3 giorni mensili, che sono stati evidentemente fruitti proprio nel periodo di lock down assoluto, supportando così il personale care giver. Oltre a questi, l'estensione dei permessi ex lege 104 giornalieri è stata ampliata per i fruitori di permessi L.104 per se stessi, ovvero per lavoratori fragili a cui il legislatore ha fornito specifica tutela.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- le misure indicate sono tutte ben rappresentate nel Piano azioni positive

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a No
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Le iniziative sopra indicate rappresentano interventi principali in tema di pari opportunità, benessere e prevenzione della violenza di genere, realizzate nel 2020 dalla Direzione del personale in collaborazione con il CUG della CMM.

Nonostante le limitazioni dovute all'emergenza sanitaria sono stati mantenuti tutti i servizi al personale per la conciliazione casa/lavoro (gestione part time, deroghe orarie, e work) ed è stato attivato lo smart working emergenziale in forma semplificata ai sensi di legge.

Per la Giornata Internazionale contro la violenza, nonostante le restrizioni pandemiche è stato realizzato un video "Noi contro la violenza 2020" che ha coinvolto il CUG, i centri antiviolenza della rete di CM, e la direzione del Parco Idroscalo, dove sono state poste panchine rosse con il numero 1522 e i numeri dei centri.

In data 3/12/2020 l'ente ha sottoscritto il Protocollo contro la Violenza per le lavoratrici in smart working, in adesione al protocollo delle Ministre PA e PO, che coinvolge il CUG come organismo di prevenzione nell'Ente.

Il PAP 2020/22 del 31.1.2020 - aggiornato dal **PAP 21/23 del 28.1.21** (entrambi proposti dal CUG e adottati senza variazioni dall'Ente) presenta 6 macrobiettivi, rispetto ai quali si declinano le relative azioni, che si sostanziano ne: 1) promuovere parità/p.o. negli accessi e sviluppo professionale; 2) favorire la conciliazione casa/lavoro; 3) promuovere la cultura organizzativa per valorizzare la differenza di genere; 4) rafforzare i rapporti tra CUG e altre istituzioni; 5) rafforzare il ruolo del CUG e monitorare il Piano; 6) favorire il benessere di chi lavora, prevenire mobbing, discriminazione e conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della CMMI.

Le azioni positive realizzate nel 2020, elencate nello spazio sovrastante dalla Direzione del Personale, sono tra le più rappresentative per il 2020: spesso si tratta di azioni già implementate che si sono ricalibrate/perfezionate, che sono state possibili perché da anni si lavora, Amministrazione e CUG, per mantenere un ambiente di lavoro rispettoso, attento al genere, alle persone e agli stakeholders. Nel corso del 2020, si rileva che l'Amministrazione ha mantenuto e sviluppato, seppure con modalità diverse e condizionate dal distanziamento sociale, le misure già vigenti nell'Ente e si sottolinea come abbia consentito al CUG di avere maggior incisività e voce rispetto alla rimodulazione delle azioni previste e/o nella proposta di interventi mirati rispetto agli effetti della pandemia sul clima aziendale.

Rispetto alle azioni sopra enunciate dalla direzione del Personale, si evidenziano con favore i seguenti aspetti: a) sul versante della formazione alla parità, sono stati attivati moduli formativi per le/i neoassunti che hanno ricompreso anche tematiche trasversali e reso conoscibile il ruolo del CUG, anche attraverso la testimonianza della Presidente; b) rispetto alla conciliazione casa/lavoro è stato particolarmente utile il servizio di counseling su congedi, permessi, smart working emergenziale e istituti innovativi Covid19, erogato da remoto e/o con comunicazioni a tutte/i.

Notevole lo sforzo organizzativo profuso e il successo dell'estensione in pochi mesi dello smart working fino a 700 dipendenti circa, reso possibile da un serrato lavoro collettivo degli Uffici preposti e monitorato anche dal CUG;

c) riguardo alle tematiche di prevenzione della violenza di genere, il distanziamento da pandemia non poteva precludere la realizzazione del tradizionale evento per la ricorrenza del 25 novembre, giornata internazionale contro la violenza di genere, nonostante la Lombardia fosse oggetto di restrizioni da zona "rossa", evento che si è sostanziatato nel video "NOI CONTRO LA VIOLENZA 2020" realizzato dal Servizio Comunicazione di CMMI con la partecipazione della Vicesindaca, della direttrice dell'Istituzione Idroscalo, della Presidente Cug e delle presidenti delle Reti antiviolenza del territorio metropolitano. Il video ha ben rappresentato la drammatica situazione di richiesta di aiuto delle donne in periodo di pandemia, acuita dall'isolamento domiciliare e dalla difficoltà di chiedere aiuto. Significativa anche la posa delle panchine rosse nel Parco Idroscalo con l'incisione delle Reti Antiviolenza e del numero verde nazionale 1522. A tale proposito, a seguito della sottoscrizione del Protocollo del 3/12/2020 contro la Violenza per le lavoratrici in smart working con il Ministero delle Pari Opportunità e la Rete nazionale dei CUG, l'Amministrazione ha diffuso il numero verde nazionale 1522 sulla pagina web del sito della CMMI, sulla Intranet e nel sito La Pagina dei Cug. Tale iniziativa concorre a diffondere, tra le donne, la conoscenza degli strumenti antiviolenza in ogni luogo che abbia visibilità, per il personale, ma anche per le cittadine. Inoltre, investe direttamente il CUG del ruolo di propulsore e "suggeritore" di strumenti di aiuto alle donne che ne abbiano necessità.

Di particolare significato, nell'ambito delle azioni concrete del PAP 2020, è stato anche l'avvio dello Sportello d'Ascolto da remoto, gestito dalla psicologa interna, vista l'impossibilità di raggiungere il personale nella sede dedicata. Preceduto da un comunicato a tutto il personale, lo Sportello virtuale è partito dal 9.3.2020 (inizio lock down) e l'attività di consulenza si è intensificata da 14 colloqui (nel periodo 1.2.20 al 7.3.20) a 145 colloqui da marzo a dicembre 2020. Le persone seguite dalla psicologa sono state 15 (11 donne) che hanno segnalato: per 1 caso, problemi legati alla pandemia; per 3 casi, esigenze strettamente personali; per 5, problemi di lavoro e personali; per 6, problemi relazionali lavorativi e/o disagi con colleghi e superiori. L'attività dello Sportello è rendicontata annualmente e pubblicata nel Sito del Cug, in versione totalmente anonima e impersonale. I dati sono gestiti esclusivamente dalla professionista nel rispetto del segreto d'ufficio.

Riguardo alle azioni specifiche per il 2021, si evidenzia, in particolare, il video diramato dall'Amministrazione in occasione della Giornata internazionale della donna (8.3.2021), nell'ambito delle azioni a sostegno della conciliazione. Su proposta e realizzazione del Cug, è stato somministrato a tutto il personale il questionario "Un anno diverso. Dammi 3 parole", per coinvolgere il personale ad esprimersi con 3 parole sull'esperienza vissuta dello smart working emergenziale, e sulla percezione dei suoi effetti nella vita professionale, familiare e sociale. I risultati sono confluiti in un video di restituzione alle/ai dipendenti, accompagnato dalla testimonianza della Vicesindaca. Nella presentazione dei risultati, si è sottolineata la dimensione femminile di conciliazione e smart working, da cui sono emersi punti di forza ma anche criticità dovute alla concentrazione ed al carico del lavoro femminile, sia professionale, sia di cura.

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⁾
Obbligatoria (sicurezza)	2	58	342	635	203	1240	57,43	27,93	6	50	365	443	55	919	42,57	16,23
Aggiornamento professionale	39	183	480	1010	251	1963	50,50	44,21	38	56	628	1088	114	1924	49,50	33,98
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	418	606	129	1153	31,47	25,97	0	5	1040	1370	96	2511	68,53	44,35
Tematiche CUG	0	0	0	84	0	84	21,43	1,89	0	0	0	196	112	308	78,57	5,44
Totale ore	41	241	1240	2335	583	4440			44	111	2033	3097	377	5662		
Totale ore %	0,41	2,39	12,27	23,11	5,77	43,95			0,44	1,10	20,12	30,66	3,73	56,05		

⁽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

La formazione del personale è sopra rappresentata dai dati orari forniti dall'Amministrazione, anticipata già nella Relazione al PAP 2021/23, che evidenziava nel 2020 la partecipazione ai corsi promossi dall'Amministrazione di n. 480 dipendenti, rispetto al totale di 820, di cui 273 donne (59% dei formati). Rispetto a 19 dirigenti, hanno partecipato alla formazione n.8 donne (42% del totale).

Dal prospetto di cui sopra, che rappresenta il focus sulle tematiche formative, rilevano, in particolare la partecipazione ai corsi sulle competenze manageriali (soft skills), frequentati dal 44,35% (percentuale di genere rispetto al totale delle donne stesse) e ai corsi sulle tematiche CUG, affrontate nei corsi per i neoassunti, 78,57% donne.

Sempre riguardo alla formazione con riguardo al benessere, si sottolinea che nel corso del 2020 sono state attivati dalla psicologa:

- a) gruppi di mantenimento del percorso mindfulness già intrapreso nell'Ente (3/2 gruppi a settimana);
- b) tra maggio e luglio 2020, 5 edizioni di focus group al personale su lock down e ripresa;
- c) in novembre/dicembre 2020, n. 2 corsi di comunicazione on line.

Tutte queste iniziative formative sono state svolte dalla psicologa responsabile dello Sportello d'ascolto, da remoto. Sono state queste tra le prime esperienze formative con collegamento in videoconferenza. Captato il bisogno di condivisione e di "rinforzo" del personale, emerso già nel primo periodo di lock down assoluto, CUG e Amministrazione hanno inteso favorire la socializzazione e fornire un punto di riferimento, nel silenzio della primavera 2020.

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⁾	
concorso pubblico Polizia Locale C1	1	50,00	1	50,00	2	4,17	Uomo
Concorso pubblico specialista economico finanziario D1	2	100,00	0	0,00	2	4,17	Donna
Concorso pubblico assistente amm. cat. C	0	0,00	2	100,00	2	4,17	Uomo
Concorso pubblico Assistente Sociale D1	1	50,00	1	50,00	2	4,17	Uomo
Concorso pubblico specialista infrastrutture D1	1	50,00	1	50,00	2	4,17	Uomo
Concorso pubblico specialista amministrativo D1	1	50,00	1	50,00	2	4,17	Uomo
Concorso pubblico specialista informatico D1	2	100,00	0	0,00	2	4,17	Donna
Concorso pubblico assistente tecnico manutentivo C1	1	50,00	1	50,00	2	4,17	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso pubblico assistente amm. cat. C	0	0,00	2	100,00	2	4,17	Uomo
Concorso pubblico Dirigente tecnico	2	100,00	0	0,00	2	4,17	Donna
Concorso pubblico Dirigente economico finanziario	1	50,00	1	50,00	2	4,17	Uomo
Concorso pubblico Dirigente amministrativo	1	50,00	1	50,00	2	4,17	Donna
Concorso pubblico Specialista amministrativo D1 - contratto formazione e lavoro	0	0,00	2	100,00	2	4,17	Uomo
Concorso pubblico specialista analisi di sistemi D1	1	50,00	1	50,00	2	4,17	Donna
Concorso pubblico collaboratore amministrativo B3	0	0,00	2	100,00	2	4,17	Uomo
mobilità volontaria D Turismo	1	50,00	1	50,00	2	4,17	Uomo
mobilità volontaria C Turismo	1	50,00	1	50,00	2	4,17	Uomo
mobilità volontaria Dirigente Lavoro	0	0,00	2	100,00	2	4,17	Uomo
mobilità volontaria D NIV	1	50,00	1	50,00	2	4,17	Uomo
mobilità volontaria C APL	1	50,00	1	50,00	2	4,17	Uomo
mobilità volontaria Protezione Civile	1	50,00	1	50,00	2	4,17	Uomo
mobilità volontaria D Protezione Civile	1	50,00	1	50,00	2	4,17	Donna
mobilità volontaria C e D Turismo	1	50,00	1	50,00	2	4,17	Uomo
mobilità volontaria C e D Polizia	1	50,00	1	50,00	2	4,17	Uomo
Totale personale	22		26		48		
Totale % sul personale complessivo	2,50		2,95		5,45		

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

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

Dal riepilogo delle Commissioni sopra riportate dall'Amministrazione, si notano n. 23 organismi, di cui 15 finalizzati alle procedure di concorso pubblico. Sono stati nominati complessivamente 48 commissari/ie esperti, di cui 22 uomini e 26 donne. Le Presidenti nominate sono state 7.

Dalla Tabella si evince un complessivo equilibrio di genere nella composizione, rispettoso delle norme vigenti, anche grazie al bilanciamento con le/i Presidenti. Si sottolinea che nel 2020 vi è stato il blocco delle procedure concorsuali per lock down, oltre alle limitazioni di spostamento territoriale tra Comuni e, di conseguenza, di per sé risultava difficoltoso il reclutamento dei commissari stessi. Ciò non ha impedito, tuttavia, il rispetto del bilanciamento di genere.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
SEGRETARIO GENERALE	€74613,00	€0,00	€ -74613,00	--
dirigente di livello generale	€59387,00	€53064,00	€ -6323,00	-11,92
CATEGORIA d	€24713,00	€26112,00	€ 1399,00	5,36
CATEGORIA C	€20198,00	€18445,00	€ -1753,00	-9,50
categoria b	€18486,00	€17718,00	€ -768,00	-4,33
categoria a	€16021,00	€0,00	€ -16021,00	--

La retribuzione del Segretario non è oggetto di comparazione poichè unica figura professionale di tale calibro.

Tra i dirigenti complessivamente intesi (sia di Area che Settore), si rileva un divario dell'11.92% a sfavore delle dirigenti donne, lievemente più alto di quello rilevato nelle retribuzioni 2019 (gap del 7.8%).

Tra il personale nella categorie, rimane il divario a sfavore per le donne, ad eccezione della cat. D (funzionarie) dove il gap si rileva per gli uomini (5.36%).

Pur ipotizzando che il divario femminile nelle categorie possa essere riferito al part time e al minor svolgimento di prestazioni straordinarie, e per la dirigenza per la presenza di una sola direttrice di Area, si ritiene che i dati rilevati dovrebbero essere oggetto di maggiore specificazione e successivamente incrociati con ulteriori indicatori per poter formulare valutazione più pertinenti.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici:	No
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Riguardo alle iniziative assunte dall'Amministrazione a sostegno del benessere del personale, viste le risultanze di cui sopra, si aggiunge quanto segue:

4.1- Non risultano, allo stato attuale, indagini correlate al benessere e/o stress lavoro correlato di genere, se non attraverso i richiami di carattere generale previsti nel DVR, redatto ai sensi del d.lgs 81/01. Sarebbe di sicuro interesse un approfondimento riguardo ai rischi lavorativi di genere, correlati alle professioni, in ottica soprattutto preventiva, con la collaborazione fattiva dei datori di lavoro e dei responsabili dei servizi, del Rspp e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

4.2 Nell'organizzazione sono attivi, invece, diversi servizi che consentono il confronto ed il dialogo tra le/i lavoratrici/ori e i soggetti preposti all'ascolto ed alla promozione del benessere organizzativo:

-in primis, emerge l'attività di ascolto del CUG, che ha sede virtuale nella casella dedicata cug@cittametropolitana.mi.it, a cui il personale può rivolgersi per supporto, informazioni, chiarimenti, in tema di parità/p.o., conciliazione, benessere e contrasto alla violenza e mobbing. Il Cug, organismo di garanzia ma anche sensore del disagio, facilita e indirizza il personale verso soluzioni/interlocutori appropriati ai bisogni di volta in volta espressi dal personale. La Presidente ed i componenti ascoltano il personale che chiede supporto, mantenendo estrema riservatezza, consapevoli dei vincoli di privacy a cui sono tenuti. Nel 2020 si sono acute le chiamate telefoniche, anche solo per ricevere consigli. Alcune di queste richieste, sono state convogliate allo Sportello d'Ascolto.

- lo Sportello d'ascolto, già introdotto nel 2018, dalla fine del 2019 esteso anche ad un'altra sede di lavoro (via Soderini) per rendersi più prossimo ai bisogni. Nel 2020, le modalità di erogazione delle consulenze psicologiche si sono convertite da remoto, previa comunicazione a tutto il personale. (v. descrizione nella Sezione precedente)

Come già precisato, si è creato altresì, soprattutto nei momenti di lock down più stringente, un canale di comunicazione tra l'esperta psicologa che eroga lo Sportello e il personale, mediante email dedicate e diffusione di materiale a sostegno psicologico. Dalla primavera 2020 sono stati organizzati anche momenti di confronto da remoto, a cui hanno partecipato i dipendenti interessati a mantenere il dialogo e mantenersi in contatto, nonostante il distanziamento sociale.

- Sportello di counseling per problematiche di conciliazione: attivo da diversi anni per orientare le/i dipendenti in prossimità della maternità o al rientro in servizio, il servizio è stato erogato nel 2020 per lo più telefonicamente, anche a supporto della conoscenza delle tematiche normative e organizzative utili ad un rientro o ad una conciliazione dei tempi di lavoro e famiglia in tempi di Covid19.

- Codici di condotta/etici: allo stato attuale, il Codice di condotta risale all'adozione da parte del Consiglio della Provincia di Milano. Pur essendo rimaste inalterate nella sostanza, le tutele e le norme richiamate, si auspica un aggiornamento del Codice sulla scorta delle istanze più recenti, calibrato anche con riguardo all'assetto organizzativo di CMMI, orientato alla prevenzione della violenza di genere e al mobbing, che valorizzi l'ausilio del CUG e il ricorso al numero 1522 nazionale.

- Codice di comportamento: allo stato attuale è vigente il Codice di comportamento di CMMI del 16.10.2016, integrativo del Codice nazionale. Il codice della CMMI richiama l'attenzione al corretto comportamento in servizio: tale norma è stata rinforzata su proposta del CUG all'Amministrazione, in occasione delle consultazioni aperte a tutti/e per la formulazione del Codice stesso, nel 2016.

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

Si suggeriscono i seguenti interventi per il benessere organizzativo,

Non risulta, allo stato attuale, anche a causa della pandemia, un'analisi aggiornata dei rischi di genere riferiti ad igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro. L'Amministrazione ha costituito nel giugno 2020 un Team Covid per fronteggiare la pandemia nei luoghi di lavoro, esigenza che è stata assorbente nel corso di tutto l'anno. La collaborazione del Team Covid, composto da soggetti eterogenei (dirigenti, Rspp, rls, medico competente, OO.SS.) ha contribuito a individuare misure tout court efficaci per diffondere procedure preventive e contrastare eventuali clusters, che non si sono verificati nelle sedi di CMMI nel corso del 2020. Si auspica tuttavia una ripresa della disamina dei temi della salute di genere per il 2021, non appena le condizioni di lavoro si "normalizzeranno". La medicina di genere è una tematica da esplorare in un'organizzazione all'avanguardia come quella di CMMI, a prescindere dalla pandemia: si auspica quindi un dialogo anche con il medico competente.

Come sopra evidenziato, si suggerisce, infine, anche l'aggiornamento e la contestualizzazione del Codice di condotta, che può essere rivisto sia in ottica di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie, sia al mobbing nella sue diverse declinazioni. Il Cug potrà supportare la redazione di un documento ad hoc e proporre procedure atte ad allertare la dirigenza, a sensibilizzare tutto il personale, ed a sostenere e orientare concretamente il personale prima che le situazioni negative si cristallizzino.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nel corso del 2020, non sono state formalizzate al CUG, situazioni di mobbing o discriminazione da parte del personale, né sono pervenute segnalazioni da parte della Consigliera di parità.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Il Piano Azioni positive nel suo complesso (Macroobiettivi ed azioni declinate) si inserisce nell'alveo dei documenti di programmazione adottati dagli organi di CMMI, in coerenza con gli atti di indirizzo, lo Statuto e il Piano di riassetto organizzativo. Ha valenza triennale, con aggiornamento annuale entro 31 gennaio, con decreto del Sindaco. Il PAP 2021/23 è stato approvato dalla Vicesindaca il 28.1.21, su proposta del CUG, sentite le OO.SS., e con il parere favorevole della Consigliera di Parità metropolitana.

Nel DUP 2020/22 (Documento unico di programmazione adottato dal Consiglio con deliberazione 1/2020 del 7.4.2020), al Programma 1.10 "Risorse Umane" era previsto l'obiettivo strategico di supportare con efficienza ed efficacia il ruolo strategico di CMMI, adeguando le politiche del personale alla missione del governo di area vasta, anche attraverso la promozione del **benessere organizzativo**. Anche il DUP 2021/23, recentemente adottato dal Consiglio metropolitano il 3.3.2021 con deliberazione n.6/21, riprende tale obiettivo strategico e, tra gli obiettivi operativi, al n. 1.10.7, prevede l'attuazione di politiche di sviluppo del personale che valorizzano la professionalità, connotate dai seguenti indicatori: Progettazione e realizzazione di iniziative del PAP 2020/22 (target: mantenimento nel triennio) e la stesura del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile, mediante il riallineamento dello smart working secondo il POLA.

A cascata, il Piano esecutivo di gestione/Piano della performance, adottato nel 2020 con decreto del Sindaco metropolitano rg. n.60/2020 del 4.5.2020, al Programma PG0110 "Risorse Umane" Ob. 17017 prevedeva di "Attuare le iniziative previste nel Piano Azioni Positive 2019-21". Gli obiettivi specifici sono stati assegnati alla direzione Settore Risorse umane e organizzazione (CDR ST111) e, al suo interno, ai Servizi maggiormente coinvolti nella attuazione delle azioni (Formazione e Processi trasversali di gestione del personale, ove è anche allocata la Segreteria C.U.G. e il presidio operativo della attuazione del PAP). Gli indicatori si sostanziano nel mantenimento nel triennio delle iniziative in attuazione del Pap, con: iniziative di comunicazione interna, anche telematica, in materia di personale e benessere , raccordandosi anche con il

Forum nazionale dei Cug.

Il raggiungimento degli obiettivi sopra citati, assegnati al dirigente ed ai responsabili Po, e complessivamente al personale, confluiscono nella rilevazione della performance organizzativa e, di conseguenza, nella valutazione complessiva del personale coinvolto, come previsto dal vigente Sistema di Misurazione della Valutazione della CMMI.

Nel 2020 l'obiettivo n.17017 è stato raggiunto al 100%.

Analoga previsione è riportata nel Peg 2021/23 e gli Obiettivi sono assegnati alla Direzione Risorse umane.

Non risultano obiettivi analoghi su altre Direzioni, né obiettivi trasversali manageriali per tutti i dirigenti che sarebbero, invece, auspicabili, considerata la necessità di coinvolgere tutte le Direzioni su queste tematiche che caratterizzano la gestione del personale.

Obiettivo:

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

Anche gli obiettivi per la conciliazione casa/lavoro rientrano negli obiettivi strategici Dup e nell'obiettivo Peg/Piano della performance sopra richiamati, con rinvio alle azioni specificate nel Piano Azioni Positive vigente.

All'Ob.2 del PAP 2020/22 (ed anche 2021/23) sono previste azioni di salvaguardia del part time, la sensibilizzazione all'estensione del lavoro agile, il mantenimento dell'accesso all'ework per esigenze di conciliazione, la diffusione della cultura in tema di congedi parentali dei padri, il mantenimento del servizio di conciliazione e di flessibilizzazione degli orari, reso dalla Direzione del Personale.

Al riguardo, si rinvia al commento delle Sezioni precedenti, che evidenziano la molteplicità degli interventi dell'Amministrazione, anche su proposta del Cug, in quest'ambito.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Rispetto alla prevenzione e contrasto alla violenza, l'Obiettivo Peg 17070, sopra richiamato, è stato raggiunto nel 2020 con la realizzazione di una iniziativa specifica, proposta dal Cug e realizzata con la partecipazione della Vicesindaca e della Direttrice dell'Idroscalo, con la posa nel parco di panchine rosse intitolate alle Associazioni Antiviolenza del territorio aderenti alla rete territoriale, e la diffusione del numero verde nazionale 1522. In questo modo, la diffusione della conoscenza del numero verde ha riguardato non solo il personale ma anche le donne che si recano al Parco, Istituzione della Città metropolitana.

Riguardo all'ambito del mobbing, nel 2021 il Cug proporrà azioni di sensibilizzazione e aggiornamento degli strumenti/procedure per la prevenzione, l'emersione e il contrasto.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

L'Ob. di prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione si rinvie in diverse sezioni del PAP della CMMI, in diverse azioni, posto che le discriminazioni si possono celare o manifestare in tutti gli ambiti che caratterizzano il rapporto di lavoro: accesso, carriera, formazione, linguaggio, ecc.

Si evidenziano le principali azioni svolte nel 2020, realizzate e previste nel Pap e correlate all'Obiettivo:

-nomina di Commissioni equilibrate nel genere;

-evasione di tutte le richieste di part time presentate, compatibilmente alle esigenze di servizio, e di tutti i progetti di ework;

-
- accesso alla formazione del personale richiedente (v. Tabelle) e allo smart working emergenziale (fatte salve le attività residuali non smartabili);
 - supporto alla fruizione di congedi parentali e Covid19 e di tutte le tutele rinforzate, introdotte dalla legislazione di emergenza;
 - cura della comunicazione, in generale, al personale, distanziato dalla pandemia, e in particolare, cura della comunicazione di genere;
 - rinforzo dello Sportello di ascolto, da remoto e delle attività divulgative fornite dalla psicologa;
 - attivazione dei canali di comunicazione contro la violenza, con la diffusione del numero 1522;
 - partecipazione alle attività della Rete nazionale dei Cug per acquisire competenze e aggiornamenti in temi di cultura antidiscriminatoria.

Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: interpello al personale

Tipologia di atto: decreto dirigenziale

Data: 14/12/2020

Organo sottoscrittore: direttore Settore Risorse umane e organizzazione

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con formazione ai neoassunti sui temi trasversali
specificazione degli argomenti oggetto di pari opportunità, cug e prevenzione

di formazione:

violenza realizzati da formatori/trici interni

progettazione e realizzazione di video per la giornata internazionale contro la violenza di genere 25.11.2020 con il Cug e i Centri della Rete antiviolenza

diffusione numero verde nazionale
antiviolenza e discriminazione 1522 su sito
web pubblico e Intranet

alimentazione della Pagina del CUG (sito
Intranet), comunicati al personale, pubblicità
dei verbali e documenti di aggiornamento

diffusione del materiale e degli eventi
streaming della rete nazionale dei CUG a cui
CMMI aderisce e partecipa

Sportello d'ascolto e attività formative
parallele

Esiste una sede fisica del cug?:

No

Esiste una sede virtuale?:

Sì

Sede virtuale :

casella elettronica
cug@cittametropolitana.mi.it

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:

Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a

- prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
 - 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
 - Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Il CUG partecipa attivamente alla Rete nazionale dei Cug, che si incontra a cadenza bimestrale - oggi da remoto - e si relaziona sulle tematiche di competenza con il Gruppo di monitoraggio della stessa, mantenendo costante un rapporto che alimenta conoscenze, competenze e spunti di riflessione/azione e la condivisione di eventi in streaming, da diffondere a tutto il personale sulle materie di competenza. (ad es. Convegno della Rete sulla violenza di genere del 24.11.20)

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

La partecipazione alla Rete nazionale determina l'acquisizione di competenza anche in materia di conciliazione e lo scambio di esperienze di altre Pa che confluiscano al Cug. L'osmosi con altre Amministrazioni sulle misure di conciliazione praticabili è stata costante ed ha facilitato la proposta di intervento nelle misure organizzative durante la pandemia (congedi, smart working, ecc.)

Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Il CUG propone il contenuto del Piano azioni positive, atto organizzativo "partecipato" quindi propone misure di benessere, conciliazione e prevenzione. Il Piano è richiamato nella contrattazione integrativa nel suo complesso, o anche specificamente.

Nel giugno 2020 il CUG ha inviato una nota alla Vicesindaca e al Direttore generale a supporto dell'adozione di misure a

contrasto della pandemia, per portare il proprio contributo, in tema di smart working, conciliazione e flessibilità oraria.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Come già evidenziato, il Cug nel 2020 ha realizzato un'intensa attività di comunicazione al personale con costanti aggiornamenti del sito Intranet "La Pagina del Cug", per coinvolgere il personale nella vita del Comitato. Atti, verbali e iniziative sono in questo modo facilmente raggiungibili da tutte/i.

Durante la pandemia il sito ha acquisito maggior utilità quale strumento funzionale e formativo nei temi di competenza del Cug, ed è buona prassi alimentarlo.

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Il CUG propone il PAP nella sua interezza e quindi le azioni ivi previste.

Nel 2020 si evidenziano: la collaborazione allo regolamentazione dello smart working emergenziale, ed al sostegno psicologico sopra descritto durante la pandemia. Nel 2021, il CUG ha reso il 19.3.21 all'Amministrazione il parere sugli aspetti salienti del POLA (Piano organizzativo Lavoro Agile 2021/23) e ha concorso a realizzare l'indagine di clima sul lavoro agile emergenziale in occasione dell'8.3.2021.

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

In occasione degli incontri bimensili del Cug, viene analizzato l'andamento della realizzazione delle azioni positive in corso e degli esiti si dispone apposito verbale, pubblicato nel sito Intranet. L'attenzione si focalizza anche rispetto a tematiche sopravvenute, quali ad esempio, nel corso di tutto il 2020, i gravi effetti della pandemia e le misure da proporre per contrastare il distanziamento sociale e le disparità. Il CUG interviene, se necessari, con interventi correttivi alle azioni.

Considerazioni conclusive

La presente Relazione sintetizza, a partire dai dati forniti dall'Amministrazione, gli ambiti di intervento e le azioni positive svolte dall'Amministrazione nel 2020, previa proposta e monitoraggio del CUG, per mantenere un'organizzazione sana, attenta e rispettosa delle differenze, in cui ciascuno trovi ampia possibilità di espressione mediante il lavoro.

I dati rilevati dalla Direzione del Personale nelle Tabelle sopra riportate delineano un'organizzazione la cui consistenza di genere non presenta situazioni di particolare disparità, in cui il personale, sia uomini che donne, ha un'esperienza professionale consolidata ed età anagrafica over 50 (come sta avvenendo in tutte le Pa), non per scelta organizzativa ma per vincolo normativo che limita il turn over. Rilevata l'oggettiva carenza di figure professionali giovani, auspiciamo di rilevare, negli anni a venire, gli effetti di politiche occupazionali lungimiranti, che introducano giovani - donne e uomini - per favorire la digitalizzazione dei processi e lo sviluppo delle tecnologie.

Le politiche del personale rappresentate numericamente dai dati nelle Sezioni evidenziano che l'Ente ha altresì una spiccata attenzione alle problematiche di conciliazione casa/lavoro ed alle azioni per il benessere, che è valorizzata grazie alla presenza attiva di canali di comunicazione (Sito Intranet dedicato), servizi di orientamento e counseling, fino allo Sportello d'ascolto da remoto. Questi strumenti si sono rilevati particolarmente efficaci durante tutto il 2020, anno di emergenza

sanitaria e di conseguente ripensamento complessivo dell'organizzazione del lavoro nell'Ente, dal mese di marzo in avanti. La pandemia ha determinato lo stravolgimento del lavoro "tradizionale", che ha richiesto un intervento energico, a tutti i livelli, per continuare a garantire i servizi. Sono state inoltre introdotte tutele speciali per soggetti fragili, per i genitori lavoratori, per non citare tutta la gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro, che hanno richiesto sinergia tra i diversi attori (organo politico, dirigenti, Rspp, rls , CUG, Organizzazioni sindacali e Team covid19)

Lo smart working, già noto e praticato per scelta nell'Ente dal 2018, è divenuta in tutte le fasi del lock down 2020 la modalità ordinaria di lavoro, grazie alla pronta riprogettazione ed al supporto di un gruppo interdirezionale che l'ha reso concretamente possibile, oltre all'adesione del personale a proprio carico. Il CUG, nei suoi incontri, ne ha costantemente monitorato la ricaduta in termini di gestione del tempo di lavoro e di conciliazione. In parallelo, il CUG è stato coinvolto nel percorso per l'adozione del Piano Organizzativo del lavoro agile, che rappresenterà il futuro assetto dello smart working, a conclusione dell'emergenza. Al riguardo, si è espresso favorevolmente sulle linee generali in data 19.3.21.

Si rileva, quindi, che nel contesto descritto in Relazione, il CUG ha supportato le politiche, fondamentali per il mantenimento del clima aziendale, in particolare sostenendo il dialogo a distanza con il personale, incentivando comunicazione (email/comunicati), ascolto (sportello on line) e il ricorso a strumenti multimediali (Video in occasione del 25.11.2020) per non consentire alla pandemia di prendere il sopravvento dal punto di vista psicologico, "rimanere squadra" e dare strumenti concreti in caso di disagio e/o violenza.

La sinergia Amministrazione/Cug ha trovato evidenza, in particolare, nella condivisione con l'Amministrazione del Protocollo Antiviolenza per le donne in smart working, che ha valorizzato anche in questo ambito il ruolo del CUG e ha portato, di fatto, a condividere negli spazi web il numero verde nazionale 1522, antitratta e antiviolenza.

La partecipazione attiva alla Rete nazionale dei CUG è stata fondamentale per far tesoro di proposte, istanze e progetti, soprattutto in questo periodo. A titolo di esempio, si ricorda la condivisione in diretta streaming del Seminario in tema di contrasto alla violenza alla presenza della ministra Pari Opportunità, a cui tutto il personale è stato invitato il 24.11 u.s. , che rappresenta una occasione formativa unica nel suo genere. Dalla collaborazione con la Rete è scaturita altresì la partecipazione da parte di CMMI alla sperimentazione, ristretta ad un gruppo enti, finalizzata all'attivazione della presente Piattaforma, con il Dipartimento della Funzione pubblica. Sul fronte della comunicazione, infine, la partecipazione alla Rete ha determinato l'apporto di documenti e materiale estremamente stimolanti per il CUG. Anche il confronto con le altre Pa è stato illuminante per formulare proposte.

Riguardo all'anno in corso, al momento ancora caratterizzato dall'emergenza sanitaria, il CUG manterrà il suo ruolo di monitoraggio attento alla realizzazione delle azioni del Piano. In particolare, si attiveranno studi in tema di emersione e contrasto al mobbing al fine di valorizzare una procedura da mettere in campo in casi di criticità. Analogamente si approfondiranno le tematiche del linguaggio di genere per fornire all'Amministrazione elementi di riflessione ed intervento.

Importante sarà l'impegno a che i lavori del CUG si mantengano nell'ottica di collaborazione e proficuo dialogo tra i componenti, necessari per svolgere il ruolo di "sensore" che la normativa di indirizzo ci assegna.

Il presente documento (Format 2) è stato condiviso dal CUG in data 29.3.2021 e viene trasmesso tramite piattaforma telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica, oltre che alla Vicesindaca, al Direttore generale, all'OIV ed al Direttore del Settore Risorse umane e organizzazione.

E' pubblicata nel sito Intranet "La pagina del Cug".

Milano, 30 marzo 2021

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia

d.ssa Donatella Mostacchi

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-milano-2021>

