



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Milano - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Milano

Regione: Lombardia

Provincia: MI

Comune: Milano

CAP: 20121

Indirizzo: Piazza Della Scala, 2

Codice Amministrazione: c_f205

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021 2022

2021-2023 2021 – 2023

[\(piano_azioni_positive_c_f205-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\) \(1.48 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f205-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) [\(piano_azioni_positive_c_f205-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf\) \(1.48 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f205-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf)

2023

2021 - 2023



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 – D -	20	98	190	391	158	42	214	282	755	209
Personale non dirigente	CATEGORIA – C -	126	347	869	1046	236	283	1276	2096	2036	267
Personale non dirigente	CATEGORIA – B3 -	30	86	151	360	92	23	99	229	580	120
Personale non dirigente	CATEGORIA – B1 -	5	15	94	326	106	3	5	76	540	201
Personale non dirigente	CATEGORIA – A -	0	0	4	34	18	0	0	8	66	41
Dirigente di livello generale	FASCIA – 1 -	0	1	4	11	2	0	0	1	6	0
Dirigente di livello generale	FASCIA – 2 -	0	0	7	20	6	0	0	5	15	3
Dirigente di livello generale	FASCIA – 3 -	0	1	7	5	4	0	0	2	8	3
Dirigente di livello generale	FASCIA – 4 -	0	1	4	8	2	0	1	3	8	1
Dirigente di livello generale	FASCIA – 5 -	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Totale personale		181	549	1330	2201	624	351	1595	2702	4016	845
Totale % sul personale complessivo		1,26	3,81	9,24	15,29	4,34	2,44	11,08	18,77	27,90	5,87

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	156	245	203	413	90	1107	36,24	23,05	299	688	414	458	89	1948	63,76	20,61
Tra 3 e 5 anni	24	90	76	49	10	249	28,39	5,19	47	335	179	64	3	628	71,61	6,64
Tra 5 e 10 anni	1	46	68	40	10	165	18,64	3,44	5	310	303	87	15	720	81,36	7,62
Superiore a 10 anni	0	165	961	1655	500	3281	34,77	68,33	0	261	1795	3368	731	6155	65,23	65,13
Totale	181	546	1308	2157	610	4802			351	1594	2691	3977	838	9451		
Totale %	1,27	3,83	9,18	15,13	4,28	33,69			2,46	11,18	18,88	27,90	5,88	66,31		

⁽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

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⁾
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00	

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

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

Si rileva, come prevedibile, una presenza femminile proporzionalmente più consistente in tutte le categorie, con una popolazione per circa il 34% composta da uomini, e circa il 66% da donne. Sarebbe interessante valutare se vi siano settori (ad esempio quelli tecnici, piuttosto che all'interno della Polizia Locale) in cui le proporzioni sono diverse.

La proporzione uomini/donne si presenta con lo stesso andamento in tutti i profili non dirigenziali, mentre il dato viene quasi rovesciato per il personale dirigente, in cui assistiamo a una netta prevalenza della componente maschile: (circa un 60% di uomini a fronte di un 40% di donne). Questo dato conferma come sia più difficile per le donne accedere a posizioni di vertice, un dato in linea con quanto accade anche nel privato. Tra l'altro, ed è dato che va ulteriormente compreso, il gap tra presenza maschile e femminile nelle posizioni di dirigenza, è ancora più marcato nelle fasce di età più giovani (sotto i 50 anni), mentre risulta meno marcato nella fascia 51/60 anni.

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	177	545	1298	2135	613	4768	35,51	97,60	351	1557	2446	3534	771	8659	64,49	91,06
Part Time >50%	2	1	25	39	6	73	9,05	1,49		36	229	411	58	734	90,95	7,72
Part Time ≤50%	2	3	7	27	5	44	27,50	0,90		2	27	71	16	116	72,50	1,22
Totale	181	549	1330	2201	624	4885			351	1595	2702	4016	845	9509		
Totale %	1,26	3,81	9,24	15,29	4,34	33,94			2,44	11,08	18,77	27,90	5,87	66,06		

⁽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 fruiva di part-time a richiesta	4	4	32	66	11	117	12,10	2,51	0	38	256	482	74	850	87,90	11,06
Personale che fruisce di telelavoro	0	2	2	8	1	13	23,64	0,28	0	2	13	26	1	42	76,36	0,55
Personale che fruisce del lavoro agile	138	354	863	1344	413	3112	39,40	66,88	128	502	1211	2378	568	4787	60,60	62,27
Personale che fruisce di orari flessibili	60	203	322	604	222	1411	41,27	30,32	70	266	418	988	266	2008	58,73	26,12
Totale	202	563	1219	2022	647	4653			198	808	1898	3874	909	7687		
Totale %	1,64	4,56	9,88	16,39	5,24	37,71			1,60	6,55	15,38	31,39	7,37	62,29		

⁽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

Si rileva che nell' accesso al Part time e al telelavoro vi è una netta prevalenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori a dimostrare che i lavori di cura sono ancora di netta competenza delle donne. La situazione vede invece minori differenze per quanto concerne l' accesso al Lavoro Agile anche se il lavoro agile pre-covid19 era visto e percepito non come una modalità flessibile di prestazione lavorativa nel tempo e nello spazio, ma come la possibilità di conciliare vita familiare (figli, anziani da accudire) e lavoro.

Il mondo maschile invece si avvicina e quasi raggiunge quello femminile se si parla di orari flessibili, adeguati cioè a

specifiche esigenze personali.

Questi dati meritano di essere letti in parallelo con quelli relativi alla fruizione dei congedi parentali e permessi L.104. Si rimanda per la lettura complessiva alle considerazioni al paragrafo successivo.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	10353	31,61	22403	68,39	32756	32,83
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	6249	32,47	12998	67,53	19247	19,29
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3977	10,89	32547	89,11	36524	36,61
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2727	24,24	8521	75,76	11248	11,27
Totale permessi	23306	23,36	76469	76,64	99775	

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

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

Si rileva che, così come per il P.T. e il telelavoro, la fruizione di congedi parentali e permessi L.104 vede una netta prevalenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori a dimostrare che i lavori di cura sono ancora di netta competenza delle donne. Considerate le minori differenze nell'accesso al Lavoro Agile (vedi considerazioni al paragrafo precedente) e alla luce dell'utilizzo del Lavoro Agile in maniera più massiva nel contesto pandemico, sarebbe interessante verificare quali cambiamenti nei lavori di cura si sono sviluppati in questi nuovi contesti di lavoro in remoto e quanto abbiano influito nella condivisione dei lavori di cura. Si propone di inserire in una eventuale indagine sul lavoro Agile, oltre alla percezione, gradimento e criticità rispetto a questa misura, anche la verifica dell'impatto agito nella condivisione dei lavori di cura negli ambienti domestici.

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

- Smart working
- Flessibilità oraria
- part time temporaneo, on durata limitata alle necessità, per impedire il blocco di nuovi accessi alla misura.

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 **Sì**
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

Realizzazione Pagina Lavoro e Benessere

Realizzazione Giornata "Bimbi in Agile" realizzata in collaborazione con le società partecipate del comune di Milano

Formazione alle 25 direzione dell'ente sul Lavoro Agile e Implementazione nelle prime 9 Direzione dell'ente.

Avvio del Lavoro agile straordinario in risposta all'emergenza sanitaria da Covid19, rivoto a tutte le 25 Direzioni dell'ente, che ha coinvolto più di 7000 dipendenti dell'ente.

Mappatura di tutte le attività lavorabili da remoto e contingente ad esse assegnato

Il Cug ha presentato nel gennaio 2020 la proposta di aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021, che però non è stata recepita, se non in minima parte, dall'Amministrazione. Si è tuttavia deciso, in vista della redazione del PAP per il triennio 2021-2023, una modalità di lavoro diversa che consentisse al CUG di incidere maggiormente sulle proposte di azioni da intraprendere. Si sono pertanto costituiti, a partire dall'ultimo trimestre del 2020, dei tavoli di lavoro formati da componenti di Risorse Umane (Unità Sviluppo Innovativo per la Sostenibilità Organizzativa) e componenti Cug, per arrivare a una redazione condivisa del documento.

Per quanto concerne le azioni portate avanti nel 2020, sono state per la maggior parte autonomamente decise, organizzate e solo dopo richiesta specifica del Comitato, rendicontate e comunicate. Come si evince dai dati inseriti dal Comune di Milano per le azioni da realizzare in tema di parità, conciliazione etc, il CUG per lo più non è stato preventivamente coinvolto, ma solo a volte invitato a partecipare. Anche sul tema del benessere e della salute l'Ente ha stipulato convezioni e accordi senza mai confrontarsi preventivamente con il CUG e senza effettuare una customer preventiva per rilevare i desiderata del personale, utili ad indirizzare le proposte; la comunicazione dei servizi in convenzione è stata scarsa e mai rendicontata.

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⁾
Sicurezza sui luoghi di lavoro	55	173	306	401	114	1049	24,32	26,62	138	809	1063	1072	182	3264	75,68	8,46
Aggiornamento professionale	138	541	765	1058	244	2746	7,31	69,70	1398	1358	15932	14296	1841	34825	92,69	90,22
Tematiche CUG	1	7	13	28	11	60	15,71	1,52	2	35	80	174	31	322	84,29	0,83
Altro	0	8	21	43	13	85	30,91	2,16	1	22	66	89	12	190	69,09	0,49

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale ore	194	729	1105	1530	382	3940			1539	2224	17141	15631	2066	38601		
Totale ore %	0,46	1,71	2,60	3,60	0,90	9,26			3,62	5,23	40,29	36,74	4,86	90,74		

⁽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?:

3b) Fruizione della formazione. Si rileva come vi sia una partecipazione molto più forte alle attività di carattere formativo da parte delle donne rispetto agli uomini. Le lavoratrici dimostrano una maggiore sensibilità alla formazione in pressoché tutti i campi e soprattutto nell'aggiornamento professionale. La forbice è meno netta per quanto riguarda i corsi sulla sicurezza sul lavoro, probabilmente dato il loro carattere obbligatorio.

Le tematiche CUG vedono ancora una percentuale di partecipazione molto bassa, da ascriversi al fatto che l'offerta in questo ambito è ancora troppo scarsa. L'attenzione ad ampliare le occasioni formative in questo ambito è stata posta anche nel PAP 2021/2023.

3 c) Bilancio di genere dell'Amministrazione: Il CUG non è mai stato coinvolto e non riceve comunicazioni dirette sull'argomento. Solo una volta a seguito di formale richiesta del CUG è stata fatta una presentazione del processo in atto; poi il CUG è stato invitato ad un evento di illustrazione dello stato dell'arte.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Concorso B1 ESAI	2	66,67	1	33,33	3	3,57	Uomo
Mobilità B1 ESAI	2	66,67	1	33,33	3	3,57	Uomo
Concorso C1 GEOMETRA – Sottocommissione 1	0	0,00	3	100,00	3	3,57	Donna
Concorso C1 GEOMETRA – Sottocommissione 2	2	66,67	1	33,33	3	3,57	Uomo
Concorso C1 GEOMETRA – Sottocommissione 3	1	33,33	2	66,67	3	3,57	Uomo
Concorso C1 ISAC – Sottocommissione 1	1	33,33	2	66,67	3	3,57	Donna
Concorso C1 ISAC – Sottocommissione 2	2	66,67	1	33,33	3	3,57	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Concorso C1 ISAC – Sottocommissione 3	2	66,67	1	33,33	3	3,57	Uomo
Mobilità B1 EST	2	66,67	1	33,33	3	3,57	Uomo
Selezione art. 110 Dir. Educazione	2	66,67	1	33,33	3	3,57	Uomo
Selezione art. 110 Dir. SIAD	2	66,67	1	33,33	3	3,57	Uomo
Selezione art. 110 Dir. Bilancio e Partecipate	1	33,33	2	66,67	3	3,57	Donna
Concorso D1 IDSF - Cinese	0	0,00	3	100,00	3	3,57	Donna
Concorso D1 IDSF - Spagnolo	1	33,33	2	66,67	3	3,57	Uomo
Concorso D1 IDSF - Russo	1	33,33	2	66,67	3	3,57	Uomo
CONCORSO D1 IDSF – Inglese Commissione primaria	1	33,33	2	66,67	3	3,57	Uomo
CONCORSO D1 IDSF – Inglese Sottocommissione 1	1	33,33	2	66,67	3	3,57	Uomo
CONCORSO D1 IDSF – Inglese Sottocommissione 2	2	66,67	1	33,33	3	3,57	Uomo
Mobilità D1 IDSE	0	0,00	3	100,00	3	3,57	Donna
Concorso B3CSA – Commissione Primaria	2	66,67	1	33,33	3	3,57	Uomo
Concorso B3CSA – Sottocommissione n. 1	2	66,67	1	33,33	3	3,57	Uomo
Concorso B3CSA – Sottocommissione n. 2	2	66,67	1	33,33	3	3,57	Uomo
Concorso B3CSA – Sottocommissione n. 3	2	66,67	1	33,33	3	3,57	Donna
Concorso C1 ISE – C. 2019 – Commissione Primaria	0	0,00	3	100,00	3	3,57	Donna
Concorso C1 ISE – C. 2019 – Sottocommissione n. 1	1	33,33	2	66,67	3	3,57	Donna
Concorso C1 ISE – C. 2019 – Sottocommissione n. 2	1	33,33	2	66,67	3	3,57	Uomo
C1 ISE N.I. – T. 2020	1	33,33	2	66,67	3	3,57	Donna
C1 ISE S.I. – T. 2020	0	0,00	3	100,00	3	3,57	Donna
Totale personale	36		48		84		
Totale % sul personale complessivo	0,27		0,36		0,63		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La composizione delle commissioni concorsuali rispetta ampiamente la richiesta di legge, e vede sempre rispettato l'obbligo della presenza di almeno un terzo di donne: in molti casi questa quota è ampiamente superata. Si nota tuttavia la netta prevalenza di uomini nel ruolo di presidente di commissione, da correlare alla netta prevalenza di uomini a ricoprire le funzioni dirigenziali.

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 %
	€0,00	€0,00	--	--

Non avendo a disposizione questo dato non è possibile inserire commenti.

Sezione 4 - Benessere personale

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

All'interno dell'Amministrazione esiste un Servizio Sociale d'Azienda. E' attivo dal 1996 e offre ascolto e consulenza. Ci si può rivolgere al Servizio in caso di insoddisfazione o disagio lavorativo, problemi di reinserimento dopo lunga assenza, difficoltà relazionali con i colleghi e problemi personali-familiari con ripercussioni in ambito lavorativo.

La presenza del Servizio Sociale d'Azienda ha motivato negli ultimi anni il rifiuto da parte dell'Amministrazione dell'attivazione di uno sportello di ascolto. Tuttavia questo servizio non sempre risulta risolutivo nella presa in carico del disagio del dipendente, viene avvertito dalle dipendenti e dipendenti come troppo strettamente legato esclusivamente a problemi di disagio psicologico del singolo, agisce spesso in maniera poco coordinata con gli altri attori dell'Amministrazione che si occupano degli stessi temi. Allo sportello del Cug provengono spesso segnalazioni di dipendenti che hanno già tentato la strada del Servizio sociale di Azienda.

Il Servizio Sociale di Azienda è una struttura tutta interna alla Amministrazione Comunale dove operano assistenti sociali dipendenti dall'Amministrazione stessa. Le monoprofessionalità presenti e la dipendenza dall'Ente vengono spesso assunte dai lavoratori e dalle lavoratrici come ostacolo alla tutela della privacy e mancanza di garanzie rispetto ad eventuali ripercussioni.

Di recente, su spinta del CUG, l'amministrazione ha colto la necessità di ripensare il Servizio Sociale di Azienda, e lavorare per dare avvio al Nucleo d'Ascolto.

Nuclei e Sportelli di Ascolto andranno supportati da una pluralità di professionalità (psicologo, assistente sociale, avvocato, sociologo) esterne alla A. C. Per garantire tutela e privacy

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

Come inserito nel PAP 2021-2023, necessario creare dei punti di ascolto e di presa in carico del dipendente mettendo in rete i diversi soggetti che operano nell'ente (come ad esempio il servizio sociale d'azienda, il CUG ecc.) e i soggetti che sul territorio possono collaborare con l'Ente. Dovrà essere costituito un gruppo di lavoro, che attraverso processi definiti e condivisi, possa progettare soluzioni ai problemi sorti in ambito organizzativo e segnalati dalle Direzioni o dai singoli dipendenti; individuare le azioni necessarie per dare avvio al Nucleo d'Ascolto; realizzare indagini di clima mirate nelle diverse Direzioni a supporto di percorsi di sostegno al disagio organizzativo. Le indagini, realizzate a monte e a valle degli interventi, forniranno gli indicatori per valutare l'impatto e i risultati ottenuti. Promuovere, anche in base ai risultati raccolti dalle indagini di clima, focus group e momenti di formazione, confronto e dibattito, con le lavoratrici e i lavoratori sui temi del benessere organizzativo e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

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

Il CUG non ha disposizione strumenti per potere rilevare concretamente situazioni di discriminazioni e/o di mobbing. Non esiste uno Sportello d'ascolto per poterli intercettare e non esiste un flusso costante e continuo di dati e comunicazioni (più volte sollecitato) con L'Amministrazione Comunale e i suoi uffici, per avere contezza dei fenomeni e poter suggerire e mettere in campo sistemi di rimozione.

Pervengono annualmente, all'indirizzo di posta elettronica del CUG, numerose segnalazioni da parte dei dipendenti, che denunciano malessere e disagi lavorativi di vario tipo (ambientali, fisiici, rifiuti a richieste ripetute di trasferimenti interni....), discriminazioni e, in qualche caso, azioni di mobbing. Tali segnalazioni vengono per lo più inoltrate alle aree di competenza (il CUG non può trattare direttamente i singoli casi e non esiste uno sportello apposito e dedicato al ricevimento del dipendente o alla presa in carico della segnalazione), ma nella maggioranza dei casi non si riscontra un feed-back, né tantomeno la risoluzione del problema sollevato. Non è possibile pertanto effettuare un monitoraggio dei casi segnalati e dei fenomeni emersi.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

L'azione principale è stata inerente alla diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.): conseguente a una riflessione sul linguaggio di genere partita già nel 2019, attraverso la Delibera di Giunta sul linguaggio di genere negli atti amministrativi, a seguito della quale si è costituito un gruppo di lavoro, cui il CUG ha partecipato, per avviare le seguenti azioni con l'obiettivo di elaborare un programma di formazione con Vademecum Operativo, revisionare i testi e la modulistica per gli utenti dei servizi comunali, inserire nel DUP delle azioni con i principali obiettivi, monitorare il processo con relazioni annuali, estendere ad enti, aziende e istituzioni partecipate l'adozione della parità di genere istituzionale e amministrativa.

Obiettivo:

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

Gli interventi in merito al Lavoro Agile e alla flessibilità dell'orario di lavoro hanno prodotto buoni risultati e l'apprezzamento dei lavoratori e delle lavoratrici, aumentando l'adesione a queste misure. Un grosso impulso allo sviluppo di queste misure e all'ampliamento della loro fruizione è stato dato dalla situazione pandemica: la flessibilità è stata estesa e per quanto concerne il lavoro agile si è passati in tempi estremamente rapidi da soli 321 lavoratori in smart working all'inizio dell'anno ai 6581 dipendenti al 31 dicembre, corrispondenti al 46% della forza lavoro e al 92% di quanti svolgono attività non prevalentemente di front office (Polizia Locale; Educazione). E' stato condotto un esteso lavoro di mappatura delle attività che potessero essere svolte in remoto, coinvolgendo tutte le Direzioni, e uno sforzo per attivare modalità di lavoro più innovative senza sacrificare efficienza ed efficacia e garantire la continuità dei servizi ai cittadini.

Il gradimento rispetto all'adozione del lavoro agile, seppure nella forma straordinaria cui ha costretto la situazione emergenziale, è stato alto, come misurato da una ricerca condotta dall'Amministrazione, che ha coinvolto 5.795 dipendenti comunali, tra quanti hanno sperimentato il Lavoro Agile. Hanno risposto alla survey in prevalenza le donne (65% dei partecipanti). Dato sostanzialmente in linea con la popolazione comunale che ha fruito del LAS (60%F - 40%M) e con quella dell'Ente. Significativo il grado di soddisfazione espresso dai dipendenti che hanno risposto all'indagine e che è risultato decisamente alto, in tutte le direzioni dell'Amministrazione: in una scala da 0 a 10, la media risulta pari a 7,7 e per nessuna direzione è inferiore a 6. Il grado di soddisfazione è risultato inversamente proporzionale all'età del singolo lavoratore. Sono i più giovani quelli che hanno apprezzato maggiormente il Lavoro Agile e la possibilità di cimentarsi in processi digitali che consentono di ottimizzare il tempo lavorativo avendo così maggior tempo libero da dedicare a se stessi. E' un dato questo che mostra come l'implementazione del lavoro agile in regime ordinario debba porre una particolare attenzione a fornire un'adeguata formazione a tutti per non rischiare di discriminare quella parte di dipendenti meno avvezza, per età e per tipo di esperienza lavorativa, all'uso delle tecnologie.

Se dalla survay sono emersi elementi di positività, tra cui crescita di competenze e maggiori possibilità di confronto con il proprio gruppo di lavoro, sono anche state evidenziate anche criticità da attenzionare per proporre correttivi; significativa infatti è stata la segnalazione di un accumulo di stress derivante dalla mancanza di una netta distinzione fra tempo di lavoro e tempo di vita, che apre il tema del diritto alla disconnessione soprattutto nella forma intensiva dell'home working dispiegata durante il periodo del lockdown e della permanenza a casa. Inoltre la necessità di non avere sempre a disposizione ambienti di lavoro adeguati, costretti a svolgere dalla propria abitazione le attività lavorative, né attrezzature informatiche adeguate.

Un ulteriore elemento rispetto al quale porre attenzione, come emerso da alcune segnalazioni giunte al CUG, è l'applicazione non sempre uniforme di queste misure (all'interno delle varie Direzioni. Se è corretto infatti lasciare un margine di discrezionalità alle figure dirigenziali nello stabilire fino a che punto flessibilità e lavoro agile possano essere compatibili con

le attività proprie dei vari settori, è anche vero che deve essere fatto il massimo sforzo, al fine di non creare discriminazioni tra dipendenti dello stesso ente, per adottare tutte le soluzioni organizzative che possano favorirle.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

L'Amministrazione ha lavorato nel corso del 2020 alla costruzione di una Pagina sulla Intranet dedicata alle tematiche del Lavoro e Benessere. IL Cug non è stato coinvolto rispetto alla costruzione e presentazione dei contenuti. Si riconosce come sia stato fatto un lavoro sicuramente utile di messa a disposizione di informazioni e risorse su questa tematica, ma si rileva anche come la intranet sia ancora scarsamente consultata dalla maggioranza delle dipendenti e dei dipendenti dell'Ente, che in larga parte ignora l'esistenza di questa pagina.

Sarebbe necessario individuare modalità che portino a una maggiore conoscenza delle risorse presenti nella intranet, e al contempo trovare anche modi alternativi al digitale per veicolare le informazioni relative al benessere, anche tenendo presente quella parte di lavoratori che non ha un accesso agli strumenti digitali.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

I convegni e di formazione sulla Prevenzione delle violenze nei luoghi di lavoro, che erano stati organizzati e gestiti dal CUG nel 2019 con l'Amministrazione Comunale, avevano visto una larga adesione con una preponderanza femminile, ma anche con una discreta quota di presenze maschili. Avevano partecipato diverse figure professionali anche se scarsa era stata stata la presenza delle figure apicali. Molto apprezzato era stato il modello formativo proposto con momenti di relazioni affiancate da altri con teatralizzazione delle problematiche affrontate ed elaborate in base alla raccolta di mail e testimonianze dei disagi subiti pervenute al CUG.

Nel corso del 2020, anche alla luce delle difficoltà create dalla situazione pandemica, le occasioni formative rispetto a questi temi sono state invece decisamente scarse. L'unica azione di carattere formativo è stata l'attivazione del programma di formazione Stand UP - contro le molestie in luoghi pubblici, promosso daLorealparis in collaborazione con l'ONG Hollaback, e concordato tra Risprse Umanre, Formazione e Cug.

Obiettivo:

Adesione rete WHP Lombardia

L'Amministrazione aveva illustrato al Cug l'adesione alla rete WHP lombarda in un incontro nel 2019, presentando quelli che sarebbero stati i temi di lavoro. Non sono stati invece presentati i temi di lavoro del 2020.

Si rileva come manchi un monitoraggio relativo alle ricadute effettive di questi progetti, e al loro gradimento. In particolare il CUG ritiene, come ha fatto presente all'Amministrazione, che sarebbe utile individuare i temi su cui lavorare, e le possibili azioni, partendo da una indagine conoscitiva indirizzata direttamente ai dipendenti, per coglierne esigenze, bisogni e per andare meglio a incrociare le possibili tematiche di interesse.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

i membri dell'Amministrazione vengono individuati attraverso una selezione da cui si genera una graduatoria; i membri di parte sindacale direttamente designati dalle organizzazioni sindacali

Tipologia di atto:

Determinazione del Direttore delle Risorse Umane e Organizzazione

Data:

12/07/2017

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 specificazione degli argomenti oggetto di formazione:

Mentre nel corso del 2019 il Cug era riuscito a realizzare ben due convegni, totalmente a costo zero, nel 2020 non è stato realizzato alcun intervento di formazione.

Esiste una sede fisica del cug?:

No

Esiste una sede virtuale?:

Sì

Sede virtuale :

Esiste uno spazio dedicato al CUG nella Intranet del Comune di Milano

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

No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

10

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

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

- 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

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Partecipazione al gruppo di lavoro Covid, istituito dall'Amministrazione con la partecipazione di tutte le figure che a vario titolo presiedono il tema della sicurezza dei lavoratori. Il Cug è stato inserito nel GdL dopo averne fatto espressamente richiesta all'Amministrazione e su sollecitazione di alcuni RLS.

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Il CUG nel corso del 2020 ha inviato all'Amministrazione: una nota per porre l'attenzione sul tema dell'emergenza corona virus e l'attivazione di misure a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori; inoltre, alcune riflessioni in tema di lavoro agile utili al processo decisionale dell'Ente

Piano Azioni Positive 2021-2023

A partire dal mese di ottobre il CUG ha partecipato con alcuni dei propri componenti a una serie di tavoli di lavoro con componenti di Risorse Umane (Unità Sviluppo Innovativo per la Sostenibilità Organizzativa) che hanno portato nel 2021 alla stesura del Piano delle Azioni Positive 2021-2023.

Considerazioni conclusive

A causa dell'emergenza pandemica, il Cug ha dovuto riorganizzare tutte le proprie attività prevedendo le riunioni in videoconferenza. Si è riusciti comunque a mantenere una normale regolarità nelle convocazioni sia del Comitato nella sua interezza che dei gruppi di lavoro.

Si è altresì mantenuta l'attività di presidio della casella di posta del CUG, cercando anche di trovare soluzioni che potessero ottimizzare la risposta alle segnalazioni pervenute, con il tentativo, purtroppo spesso andato a vuoto e comunque sempre complicato, di coinvolgere maggiormente nella ricerca di soluzioni le aree di competenza.



I temi su cui si è concentrato maggiormente il Cug sono stati quello del lavoro agile, anche nella sua attuazione in regime straordinario; il piano delle azioni positive, sia con un documento di proposta di aggiornamento del piano 2019-2021, sia con la partecipazione, nell'ultima parte dell'anno, ai tavoli di lavoro per la stesura del piano 2021-2023; il progetto di attivazione sportello/nuclei di ascolto (entrato nel PAP).

Si è proseguito il faticoso tentativo portato avanti negli anni precedenti di ottenere dall' Amministrazione un maggiore riconoscimento del ruolo del CUG, nei suoi poteri propositivi, consultivi e di verifica, per tutte le materie di competenza.

Se su alcuni temi ancora il CUG stenta a essere coinvolto, sicuramente viene giudicato un passo avanti il proficuo rapporto di collaborazione instaurato con l'Unità Sviluppo Innovativo per la Sostenibilità Organizzativa,

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