



Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Milano - 2022

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

2024 2023

2024-2026 2023-2025

[piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (246.18 KB) [piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (316.53 KB)

[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 B	0	5	30	58	21	0	9	53	88	31
Personale non dirigente	CATEGORIA C	14	36	32	65	19	8	43	54	56	21
Personale non dirigente	Categoria D	5	30	41	70	29	12	33	52	108	23
Dirigente di livello generale		0	0	0	8	6	0	0	0	7	2
Personale non dirigente	Categoria A	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0
Totale personale		19	71	105	201	77	20	85	159	259	77
Totale % sul personale complessivo		1,77	6,62	9,79	18,73	7,18	1,86	7,92	14,82	24,14	7,18

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾	
Inferiore a 3 anni	29	56	33	19	2	139	46,96	30,28	33	67	40	16	1	157	53,04	26,57
Tra 3 e 5 anni	0	1	0	0	0	1	100,00	0,22	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	0	3	6	1	10	76,92	2,18	0	1	0	2	0	3	23,08	0,51
Superiore a 10 anni	0	16	73	175	45	309	41,76	67,32	0	17	130	230	54	431	58,24	72,93
Totale	29	73	109	200	48	459			33	85	170	248	55	591		
Totale %	2,76	6,95	10,38	19,05	4,57	43,71			3,14	8,10	16,19	23,62	5,24	56,29		

⁽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

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	0,38
categoria b	Inferiore al Diploma superiore	69	50,74	67	49,26	136	12,93
categoria b	Diploma di scuola superiore	44	29,53	105	70,47	149	14,16
categoria b	Laurea	1	10,00	9	90,00	10	0,95
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	13	50,00	13	50,00	26	2,47
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	138	47,75	151	52,25	289	27,47
CATEGORIA C	Laurea	15	45,45	18	54,55	33	3,14
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore	5	83,33	1	16,67	6	0,57
Categoria D	Diploma di scuola superiore	40	51,95	37	48,05	77	7,32
Categoria D	Laurea	130	40,37	192	59,63	322	30,61
Totale personale		459		593		1052	
Totale % sul personale complessivo		42,78		55,27		98,04	

⁽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, eprevista nel Piano Azioni Positive 2022/24 della Città metropolitana, rappresenta un consueto adempimento per il Cug, ma anche una preziosa opportunità per monitorare, con riguardo agli indirizzi delineati dal legislatore, le azioni finalizzate all'attuazione delle politiche di genere, del benessere organizzativo e della prevenzione della violenza, svolte dall'Amministrazione nel corso del 2021 - anno di analisi - nonché le prospettive tracciate per il 2022 e di proporre, se del caso, correttivi e/o altri interventi.

La presente Relazione parte dall'analisi dei dati relativi alla consistenza del personale, forniti dall'Amministrazione tramite i competenti Settori (Trattamento economico e Settore risorse umane e organizzazione), che di seguito si commentano per gli aspetti di pertinenza del Cug. Si sottolinea che buona parte dei dati ripresi nella presente Relazione (All.1) sono annualmente rappresentati nella Premesse al Piano Triennale Azioni positive e quindi resi pubblici insieme con il Piano nei siti preposti, già dal 1.2.2022.

Nella prima parte, si commenta la rappresentazione quanti/qualitativa 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 2021/23, approvato dal Sindaco metropolitano il 28.1.2021 e aggiornato, per il triennio 2022/24, dal medesimo

organo, il 1^o febbraio 2022.

Consistenza del personale

Rispetto alla consistenza del personale (n.1073 dipendenti totali, compresi i dirigenti e il Direttore generale, che ricopre anche la figura di Segretario Generale), al 31.12.2021, nonché n. 2 dipendenti in contratto formazione e lavoro e n. 2 dipendenti comandate in ingresso, si rileva un positivo incremento del personale degli anni precedenti, in cui i blocchi e i vincoli assunzionali previsti ex lege, nonché i vincoli introdotti per la sospensione delle procedure di reclutamento concorsuali, hanno di fatto impedito la crescita del personale. Il fenomeno di decremento è dovuto anche ai pensionamenti, di costante impatto, considerato il trend dell'età del personale dipendente.

Nel corso del 2021, la tempestiva adozione ed il costante aggiornamento del Piano dei fabbisogni del personale e la conseguente ripresa delle procedure concorsuali, realizzate in osservanza delle misure a tutela della salute durante l'emergenza sanitaria, hanno determinato, invece, il reclutamento di n. 92 dipendenti, di cui 40 donne.

Di questi 92, 13 sono gli operatori stradali (cantonieri), di genere maschile, reclutati mediante le procedure selettive avviate presso i Centri per l'impiego ex art.16 L.56/87.

Forte impulso alla crescita del personale è derivato inoltre dalla prima fase della attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego, realizzata mediante le procedure concorsuali condotte da Regione Lombardia nel corso del 2021 e portata a compimento con l'assunzione da parte di CMM di n. 207 tra assistenti e specialisti nei profili amministrativi, del lavoro e informatici (cat. C e D), di cui 121 donne.

Di questi, n. 176 (105 donne) sono stati distaccati per le funzioni previste dal piano di potenziamento ad Afolmetropolitana e ad Eurolavoro scarl.

L'incremento sopra descritto del personale non ha alterato la consistenza di genere nell'Ente: anche per il 2021, le donne sono il 56% del totale, ed il 39% dei dirigenti.

Riguardo alla presenza di genere nelle categorie, non ci sono donne nella cat. A, che va presumibilmente ad esaurimento nell'ordinamento professionale (ausiliari addetti a mansioni operative), mentre le donne sono prevalenti (61%) rispetto agli uomini nelle categorie B (collaboratrici) e nella cat. D (specialiste e funzionarie) (57%).

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⁾
Part Time >50%	6	1	3	0	10	10,53	2,12		9	36	36	4	85	89,47	14,14	
Part Time ≤50%	1	5	4		10	58,82	2,12	0	0	2	4	1	7	41,18	1,16	
Tempo Pieno	24	71	104	201	51	451	46,98	95,75	25	85	132	215	52	509	53,02	84,69
Totale	24	78	110	208	51	471			25	94	170	255	57	601		
Totale %	2,24	7,28	10,26	19,40	4,76	43,94			2,33	8,77	15,86	23,79	5,32	56,06		

⁽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 fruisce del lavoro agile	15	38	81	140	44	318	40,15	92,98	17	36	138	232	51	474	59,85	82,58
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	0	3	0	4	33,33	1,17	1	0	4	2	1	8	66,67	1,39
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	2	2	4	44,44	1,17	0	0	0	5	0	5	55,56	0,87
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	3	1	1	0	5	9,26	1,46	0	5	25	16	3	49	90,74	8,54
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	5	6	0	11	22,45	3,22	0	2	15	18	3	38	77,55	6,62
Totale	15	42	87	152	46	342			18	43	182	273	58	574		
Totale %	1,64	4,59	9,50	16,59	5,02	37,34			1,97	4,69	19,87	29,80	6,33	62,66		

⁽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

I dati rappresentati nelle tabelle sovrastanti confermano una gestione del personale di CMM in cui hanno avuto impatto positivo le policy aziendali consolidate di conciliazione casa-lavoro a sostegno della genitorialità e del care-giving del personale che assiste genitori/familiari anziani o fragili, esigenza significativa in questi anni dovuta all'innalzamento dell'età del personale. Le politiche di conciliazione sono affermate come impegno istituzionale in tutti i documenti strategici dell'Ente e sempre esplicitate nel Piano Azioni Positive.

Anche per il 2021, l'Ob.2 del PAP "Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro" punta al miglioramento dell'efficienza organizzativa del part time e del lavoro agile, come forme di flessibilità del rapporto di lavoro.

Riguardo al part time, giova ricordare che l'istituto è applicato in modo reversibile e flessibile e si articola in orizzontale, verticale-ciclico e misto, facilitando l'esercizio del "doppio ruolo" professionale e familiare dei dipendenti. E' praticato da 112 dipendenti (anche quest'anno post pandemia, in flessione rispetto ai 127 fruitori/trici del 2020), di cui l'82% donne.

Come per il 2020, anche il 2021 registra una flessione del part time, probabilmente riconducibile alla prosecuzione dello smart working "emergenziale" che ha caratterizzato tutto l'anno solare. Quest'ultima modalità di svolgere la prestazione lavorativa, introdotta come modo esclusivo di erogare la prestazione lavorativa in tempi di grave lock down (Decreto Cura Italia 18/2020), fatti salvi i servizi essenziali da rendere in presenza, oltre ad aver preservato la salute del personale in tempo di pandemia acuta ed evitare cluster nei luoghi di lavoro, ha consentito anche di conciliare i tempi di vita e di cura dei

genitori lavoratori durante la didattica a distanza, senza ridurre la retribuzione (a parte i casi di fruizione di congedi al 50%).

Sempre l'Ob.2 del PAP conferma la misura dei progetti di ework, ovvero progetti individuali a cui lavoratrici/ori possono accedere previa definizione con il/la rispettivo/a dirigente di un piano di lavoro, corredata da indicatori di risultato atteso e di misurazione degli stessi, 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. La tabella sovrastante evidenzia n. 12 progetti attivati: la scelta della misura si manifesta quindi stabile.

Al riguardo si sottolinea che nell'ambito del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) 30.6.2021, l'ework è stato richiamato all'art. 30, che prevede questa modalità di lavoro per motivate esigenze di conciliazione casa/lavoro, ed è stata prevista la possibilità di proroga al permanere di istanze di conciliazione, compatibili alle esigenze di servizio.

Oltre a part time ed ework, il PAP prevede un' ulteriore flessibilizzazione dell'orario di lavoro oltre a quella standard, per periodi circoscritti. Sono 8 dipendenti - numero anch'esso in flessione rispetto al 2019/2020 - che nel 2021 hanno fruito di deroghe orarie temporanee (7 donne). La riduzione del ricorso alle deroghe orarie personalizzate può verosimilmente ricondursi all'introduzione in modo stabile nel CCDI 30.6.2021, all'art. 26, della flessibilità oraria in ingresso dalle 7.30 , senza particolari autorizzazioni preventive.

Questa misura è stata introdotta durante il lock down del 2020 per favorire lo scaglionamento degli orari di lavoro del personale (con estensione dell'ingresso fino alle 10.30) e recepita in fase di contrattazione decentrata nel 2021, anche in considerazione del proseguimento dell'emergenza sanitaria nel 2021. Con recente circolare interna del 5.4.2022 la flessibilità emergenziale è stata prorogata, infine, al 30.4.2022, vista la persistenza dei contagi Covid19.

Anche nel corso del 2021, considerato l'andamento pandemico e le misure di volta in volta adottate dal legislatore e dalle autorità sanitarie, la Direzione Generale e la Direzione del personale, sentito il Team Covid19 costituito nel 2020, ha costantemente diffuso circolari e avvisi di aggiornamento al personale per l'applicazione di misure anticontagio.

La Città metropolitana, in ossequio all'art. 263 del DL. 34/2020, ha adottato il 31 marzo 2021 il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) 2021/23, definendo il modello organizzativo dello smart working nell'Ente, a valle di un processo partecipato (OOSS dei dipendenti e della dirigenza, Organismo Paritetico per l'Innovazione e CUG) che ha portato all'adozione del vigente Piano. Ciò ha consentito di giungere preparati alla contrattualizzazione dello smart working, che è stata attivata dalla Direzione Risorse umane e organizzazione nel mese di dicembre 2021. Il modello emergenziale di sw si è così evoluto nel modello contrattualizzato, nel rispetto della L.81/17 e delle Linee Guida della Funzione Pubblica.

Al 31.12.2021, lo smart working in CMM è una scelta volontaria del personale, che aderisce al modello proposto dall'Ente, che prevede da 4 a 10 giorni mensili, previa analisi organizzativa dei dirigenti rispetto alla lavorabilità in modo agile, fino a tutto il 31.12.2022.

Dall'1.4.2022 - termine dell'emergenza sanitaria - la contrattualizzazione dello smart working è stata estesa anche ai lavoratori/trici distaccati in Afol e Eurolavoro scarl (circa 200 unità), che hanno stipulato contratti individuali integrativi a tutto il 30.04.2023, garantendo così uniformità di trattamento tra il personale dipendente assegnato alle funzioni fondamentali, delegate e distaccati/e.

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 fruitti	835	41,67	1169	58,33	2004	52,31

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	773	59,32	530	40,68	1303	34,01
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	47	9,61	442	90,39	489	12,76
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	0	0,00	35	100,00	35	0,91
Totale permessi	1655	43,20	2176	56,80	3831	

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

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

Congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere:

sul versante degli istituti tipici di cura parentale, si evidenzia in primis, dalla Relazione al Piano Azioni Positive 2022/24, che nel 2021 - dopo un 2020 a natalità zero, si sono registrati 3 congedi di maternità.

Riguardo ai congedi parentali facoltativi, l'Amministrazione ha rilevato n. 489 giorni complessivi per il 2021, di cui 442 fruitti da lavoratrici madri = 90% circa sul totale dei fruitori. Scarso è stato il ricorso a congedi parentali su base oraria, utili per fronteggiare esigenze brevi, probabilmente ritenuti meno funzionali rispetto ad altri istituti di flessibilità.

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

Dopo l'impennata nella fruizione dei permessi per cura L.104/92 del periodo marzo/maggio 2020 (insorgenza della pandemia nel Paese), dovuta all'incremento da 3 a 12 giorni al mese, per effetto del Decreto Cura Italia, sono 2000 circa le giornate di permesso ex L.104 fruite nel 2021, di cui n.1169 fruite dalle lavoratrici.

I/le titolari dei permessi L.104 sono 102 dipendenti caregivers di soggetti nella cerchia parentale, di cui il 58% donne.

21 sono, invece, i titolari tra il personale che beneficiano dei permessi 104, per sé stessi (di cui 11 uomini).

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

- Congedi parentali

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 rappresentano gli interventi principali in tema di pari opportunità, benessere e prevenzione della violenza di genere, realizzate nel 2021 dalla Direzione del personale in collaborazione con il CUG della CMM.

Sono stati erogati tutti i servizi consolidati al personale per la conciliazione casa/lavoro (part time, deroghe orarie, progetti e-work) ed è stato realizzato sia lo smart working emergenziale in forma semplificata ai sensi di legge, sia lo smart working con contratti individuali, dal mese di dicembre 2021, in attuazione del Pola del 31.3.2021.

Per la Giornata Internazionale della donna, 8 marzo, è stata lanciata al personale la survey "Un anno diverso. Dammi tre parole", con il Cug, per sondare l'impatto emergenziale dello smart working rispetto agli ambiti: "io e il lavoro", "io e la famiglia", "io e gli altri". In data 8 marzo 2021 sono stati diffusi i risultati con un video.

Per la Giornata internazionale contro la violenza di genere, 25 novembre 2021, sono state realizzate iniziative plurime: iniziativa formativa al personale sulle molestie in luoghi pubblici, "Stand up" promosso da Corriere della Sera e l'Oreal Paris; invito al convegno "Più rete, meno violenza", in diretta streaming, promosso dalla Rete nazionale Cug, alla presenza dei Ministri competenti; video antiviolenza e riproduzione sul sito web, con la partecipazione di testimonial interni; diffusione negli spazi comuni delle sedi di lavoro della Locandina "Noi contro la violenza 2021"

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⁾
Aggiornamento professionale	190	340	713	988	208	2439	37,50	44,20	208	267	995	2340	255	4065	62,50	55,80
Competenze manageriali/Relazionali	7	47	229	441	49	773	30,93	14,01	36	91	642	917	40	1726	69,07	23,69
Obbligatoria (sicurezza)	16	117	478	1321	262	2194	61,84	39,76	4	68	449	710	123	1354	38,16	18,59
Tematiche CUG	0	0	56	56	0	112	44,44	2,03	0	0	0	140	0	140	55,56	1,92
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	213	504	1476	2806	519	5518			248	426	2086	4107	418	7285		
Totale ore %	1,66	3,94	11,53	21,92	4,05	43,10			1,94	3,33	16,29	32,08	3,26	56,90		

⁽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?:

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 assistente tecnico industriale c1	2	66,67	1	33,33	3	5,77	Uomo
concorso ass. amministrativo C1 cat. protette	1	33,33	2	66,67	3	5,77	Uomo
concorso specialista di comunicazione D1	2	50,00	2	50,00	4	7,69	Donna
concorso specialista tecnico trasporti e mobilità cat D1	2	66,67	1	33,33	3	5,77	Uomo
concorso assistente tecnico manutentivo cantoniere Cat. C1	1	33,33	2	66,67	3	5,77	Donna
cocorso assistente tecnico manutentivo e delle infrastrutture e territorio Cat. C1	1	33,33	2	66,67	3	5,77	Donna
concorso specialista amministrativo legale Cat. D1	2	66,67	1	33,33	3	5,77	Uomo
Concorso specialista Economico Finanziario Cat. D1	2	66,67	1	33,33	3	5,77	Uomo
Cancorso Agente Polizia Locale Cat. C1	2	66,67	1	33,33	3	5,77	Donna
Concorso Istruttore Direttivo Agente Polizia Locale Cat. D1	2	66,67	1	33,33	3	5,77	Donna
Concorso Farmacista Cat. D1	1	33,33	2	66,67	3	5,77	Donna
Concorso Grafico Cat. C1	1	33,33	2	66,67	3	5,77	Donna
Concorso operatore della comunicazione audio-visiva Cat. C1	2	66,67	1	33,33	3	5,77	Donna
Selezione operatore tecnico manutentivo Cat. B1	2	66,67	1	33,33	3	5,77	Uomo
Selezione operatore tecnico manutentivo Cat. B1	2	66,67	1	33,33	3	5,77	Uomo
Mobilità volontaria Specialista di Polizia Cat. D	2	66,67	1	33,33	3	5,77	Donna
Mobilità volontaria Profilo economico finanziario Cat. D	2	66,67	1	33,33	3	5,77	Uomo
Totale personale	29		23		52		
Totale % sul personale complessivo	2,70		2,14		4,85		

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

Per quanto concerne la *composizione di genere delle commissioni di concorso* (Tab.1.8), anche nel corso del 2021 sono state

rispettate le quote di genere nelle 17 Commissioni costituite: rispetto a 52 componenti, 23 erano donne. Tra i/le Presidenti incaricati/e, 9 su 17 sono donne.

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	€79501,90	€0,00	€ -79501,90	--
dirigente di livello generale	€64674,00	€61242,90	€ -3431,10	-5,60
Categoria D	€25780,20	€26626,60	€ 846,40	3,18
CATEGORIA C	€21480,70	€19817,00	€ -1663,70	-8,40
Categoria B	€19049,20	€18049,40	€ -999,80	-5,54
Categoria A	€16549,00	€0,00	€ -16549,00	--

Riguardo alla Tabella 1.5 concernente *il divario economico di genere del personale*, si osserva, tra i dirigenti, un divario di circa 3431 euro a sfavore delle dirigenti, presumibilmente riferito al valore degli incarichi conferiti e in tutte le categorie del personale riferito al personale femminile, ad eccezione della cat. D, in cui il divario retributivo è maschile pari al 3,18%.

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: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento:

Sì

Non risultano, allo stato attuale, avviate 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.

Come già accennato nella relazione 2021 e, del resto, confermato nel PAP 2022/24, è 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.

Nell'organizzazione sono attivi, invece, diversi canali comunicativi 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, proposte 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.

Anche per il 2021, la Presidente ed i/le componenti si sono resi disponibili ad ascoltare il personale che ha chiesto supporto, mantenendo estrema riservatezza, consapevoli dei vincoli di privacy a cui sono tenuti.

Nel 2021 6 sono i dipendenti (2 uomini e 4 donne) che hanno scritto al Cug per segnalare episodi di disagio/difficoltà relazionali o semplicemente chiedere informazioni. Nel rispetto delle competenze del Cug stesso, sono stati avvisati i dirigenti rispettivi, previo consenso degli interessati. Il Cug, come è noto, non ha funzione dirimente, né giudicante, né gestionale: tuttavia può allertare i responsabili dei disagi segnalati e favorisce un dialogo con gli stessi, nella ricerca della prevenzione dei conflitti.

Una dipendente ha chiesto di essere messa in contatto con un Centro antiviolenza, per essere sostenuta, a causa di disagio familiare. La Presidente del Cug ha contattato le referenti del Centro.

Alcune di queste richieste, sono state convogliate allo Sportello d'Ascolto di CMM, che è stato attivo fino al dicembre 2021, periodo in cui la preziosa risorsa dedicata ha concluso l'attività lavorativa.

E' stato attivo per tutto il 2021 lo Sportello di counseling per problematiche di conciliazione: presente da diversi anni per orientare le/i dipendenti in prossimità della maternità o al rientro in servizio, che nel 2021 ha visto una ripresa con l'ingresso di personale giovane, che necessitava di approfondire la conoscenza delle tematiche normative e organizzative utili ad un rientro dalla genitorialità o ad una conciliazione dei tempi di lavoro e famiglia, ancora in tempo di Covid19.

- Codici di condotta/etici: allo stato attuale, il Codice di condotta risale all'adozione da parte del Consiglio della Provincia di Milano, quindi superato. Pur essendo rimaste inalterate nella sostanza le tutele e le norme richiamate, è necessario un aggiornamento del Codice sulla scorta delle istanze più recenti, calibrato anche con riguardo all'assetto organizzativo di CMMI, alle politiche di prevenzione della violenza di genere e al mobbing, in cui si valorizzi il ruolo del CUG e il ricorso al numero 1522 nazionale antiviolenza e antistalking. La proposta di aggiornamento è prevista dal PAP 22/24 - Ob. 3.

Ai fini della rivisitazione del Codice, l'Amministrazione dovrà preliminarmente indicare le modalità di reclutamento della/del Consigliere di Fiducia, figura imprescindibile per l'attuazione delle procedure del Codice stesso.

- Codice di comportamento: allo stato attuale è vigente il Codice di comportamento di CMMI del 16.10.2016, integrativo del Codice nazionale.

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

Nel corso del 2021, non sono state formalizzate al CUG situazioni comprovate di mobbing o di discriminazione da parte del personale, né sono pervenute segnalazioni formali, ovvero che sia venuta a conoscenza di casi, da parte della Consigliera di parità sul territorio".

Come sopra evidenziato, sono giunte invece segnalazioni da parte di 3 dipendenti (2 uomini e 1 donna) che hanno lamentato difficoltà relazionali/ambientali, anche legate ai carichi di lavoro o alla ripetitività del lavoro stesso, e alla relazione con i superiori o con il team. Laddove richiesto, la Presidente del Cug ha segnalato ai rispettivi dirigenti per attenzionare la situazione e avviare il confronto.

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 2022/24 è stato approvato dal Consigliere delegato al Personale il 1.2.22 su proposta del CUG, sentite le OO.SS., e sarà riproposto alla Consigliera di Parità metropolitana, al momento vacante.

Nel DUP 2021/23 (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.

A cascata, il Piano esecutivo di gestione/Piano della performance, adottato nel 2021 con decreto del Sindaco metropolitano rg. n.72/2021 del 13.3.2021, 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 (Servizio Processi trasversali di gestione del personale, ove è anche allocata la Segreteria C.U.G. e il presidio operativo della attuazione del PAP e il Servizio Formazione e organizzazione).

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 la Rete nazionale dei Cug.

Il raggiungimento degli obiettivi sopra citati, assegnati al dirigente ed alle responsabili Po, e complessivamente al personale ricompreso, confluiscano 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 2021 l'obiettivo n.17017 è stato raggiunto al 100%.

Analoga previsione è riportata nel Peg 2022/23 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 2021/23 e 22/23 sono previste azioni di salvaguardia del part time, la transizione al lavoro agile contrattualizzato, 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 17017, sopra richiamato, è stato raggiunto nel 2021 con la realizzazione dell'iniziativa specifica, proposta dal Cug e realizzata con un video e la diffusione della locandina del numero verde 15222 (vedi sopra).

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, 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 anche nel 2021, realizzate e previste nel Pap e correlate all'Obiettivo:

- nomina di Commissioni equilibrate nel genere per una selezione scevra da pregiudizi;
- 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) e postemergenziale;
- supporto alla fruizione di congedi parentali e Covid19 e di tutte le tutele rinforzate, introdotte anche dalla legislazione di emergenza;
- cura della comunicazione organizzativa, in generale, al personale e cura della comunicazione di genere (cioè, in particolare dalla Direzione del Personale);
- servizio di Sportello di ascolto, da remoto e delle attività divulgative fornite dalla psicologa fino a dicembre 2021;
- attivazione dei canali di comunicazione contro la violenza, con la diffusione del numero 1522;
- partecipazione alle attività proposte dalla 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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	<p>formazione ai neoassunti sui temi trasversali di pari opportunità, Cug e prevenzione violenza realizzati da formatori/trici interni</p> <p>progettazione e realizzazione di video per la giornata internazionale contro la violenza di genere del 25.11.2021 e realizzazione locandina con la collaborazione del Servizio Comunicazione e Ufficio Stampa</p> <p>Alimentazione della Pagina del CUG (sito Intranet), virtual cards al personale, comunicati al personale, pubblicità dei verbali e documenti di aggiornamento, diffusione del materiale e degli eventi streaming della rete nazionale dei CUG a cui CMM aderisce</p> <p>Sportello d'ascolto e attività formative parallele</p>
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:

4

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 (composta da 170 Pa) che si incontra a cadenza trimestrale e dialoga quotidianamente in una chat delle presidenti. Si relaziona sulle tematiche di competenza con il Gruppo di

monitoraggio della Rete, mantenendo costante un rapporto che alimenta conoscenze, competenze e spunti di riflessione/azione e la condivisione di eventi in streaming. La Presidente Cug CMM fa parte dell'Ufficio Studi della Rete, costituitosi nel settembre 2021.

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 il costante aggiornamento delle competenze 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, lavoratori fragili ecc.)

Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Il CUG propone all'Amministrazione 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. Il CCDI dell'Ente e il CCDI dirigenza includono entrambi articoli dedicati alle pari opportunità e tematiche correlate, con il riconoscimento del ruolo del Cug in tale ambito.

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 trimestrali 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, anche nel corso di tutto il 2021, i gravi effetti della pandemia e le misure da proporre per contrastare il distanziamento sociale e le disparità.

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 2021, previa proposta e monitoraggio del CUG, per mantenere un'organizzazione in cui pari dignità, rispetto e assenza di discriminazioni siano valori fondanti.

Dalla fine del 2021 l'organizzazione si è arricchita di nuove risorse giovani tra il personale, portatrici anche di nuove istanze, e occorre lavorare per far sì che ciascuno trovi ampia possibilità di espressione mediante il lavoro e l'organizzazione rimanga attrattiva per i giovani. Ecco perché il Cug si deve impegnare affinché il pregiudizio e la discriminazione siano riconosciute e respinte, in modo che la nostra organizzazione sia un ambiente di lavoro consono per tutti.

I dati rilevati dall'Amministrazione 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), anche per il 2021, con buoni segnali di immissione giovanile, che lasciano ben sperare per un ricambio generazionale equilibrato.

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 sono valorizzati grazie alla presenza attiva di canali di comunicazione (Sito Intranet dedicato), servizi di orientamento e counseling, fino allo Sportello d'ascolto, anche da remoto. Questi strumenti si sono rilevati particolarmente efficaci anche durante tutto il 2021, anno di emergenza sanitaria.

Il 2021 è stato ancora caratterizzato dalla necessità di 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, dopo essersi rivelato l'unica modalità di lavoro nei servizi amministrativi/tecnici nel 2020, ha assunto gradualmente, passo passo con la legislazione specifica per il lavoro pubblico, una connotazione di modello organizzativo, a cui poter fare riferimento volontariamente, nel rispetto delle regole poste dal Pola 21/23, sul quale il Cug si era espresso con favore il 19.3.2021.

Si rileva, quindi, che nel contesto descritto in Relazione, il CUG ha contribuito a supportare le politiche intraprese dall'Amministrazione nelle materie di competenza, in particolare sostenendo il dialogo a distanza con il personale, incentivando comunicazione (email/ comunicati), ascolto (anche con lo sportello on line) e il ricorso a strumenti multimediali (survey - video - gallery) per non consentire al perdurare della pandemia di prendere il sopravvento e per vincere il timore del disagio o dell'isolamento.

In tutto questo, la partecipazione attiva alla Rete nazionale dei CUG è stata fondamentale per far tesoro di proposte, istanze e progetti, anche nel 2021.

A tale proposito, si ricordano le dirette streaming per la presentazione di libri sul tema, promossi dalla Scuola nazionale dell'Amministrazione e i convegni in diretta streaming con i ministri competenti, resi fruibili a tutto il personale.

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 illuminante per formulare proposte: si ricordi, da ultimo la partecipazione del Cug, per conto della Rete nazionale, al Convegno del 5.11.2021 alla Camera di Commercio di Modena, promosso dal Siulp Modena, alla presenza del Sindaco e del Prefetto.

E' proprio dal confronto con le altre realtà circostanti che giungono sollecitazioni e spunti di miglioramento, atteso che la cultura rappresentata dal Cug deve essere costantemente alimentata nell'organizzazione e non data per scontata.

Pertanto anche per il 2022, il CUG manterrà il suo ruolo di monitoraggio attento alla realizzazione delle azioni del Piano 2022/24.

In particolare, ci si attiverà sui seguenti fronti, nell'ottica di fornire all'Amministrazione elementi di riflessione ed intervento:

- percorso di attuazione del Family Act 2022 (dopo i decreti attuativi) e delle ricadute concrete nel rapporto di pubblico impiego e in CMM;
- emersione e contrasto al mobbing al fine di valorizzare una procedura da mettere in campo in casi di criticità, da recepire nel nuovo Codice di condotta;

A tale proposito, si fa presente che il CUG ritiene indispensabile la presenza di una figura referente dello Sportello di Ascolto, neutrale e competente, anche eventualmente reclutata tra il personale, date le attuali criticità di bilancio, per assicurare un costante dialogo e supporto al personale interessato.

- proporre l'organizzazione di un evento in presenza sul tema del contrasto alla violenza di genere, che coinvolga i Comuni della CMM, al fine di contaminare positivamente tutto il territorio.

Anche per il 2022, importante sarà l'impegno a che i lavori del CUG si mantengano nell'ottica di collaborazione e proficuo dialogo tra le/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 13.4.2022 e viene trasmesso tramite piattaforma telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica, oltre che alla Vicesindaca, al Consigliere delegato al personale, al Direttore generale, all'OIV ed al Direttore del Settore Risorse umane e organizzazione.

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

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-milano-2022>

