



Portale CUG

Relazione CUG

# Citta' Metropolitana di Milano - 2023

*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	0	2	0	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	categoria B	0	5	30	56	16	0	9	53	83	26
Personale non dirigente	CATEGORIA C	14	30	29	63	12	11	38	56	49	15
Personale non dirigente	Categoria D	4	24	45	71	22	13	38	54	112	17
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	0	8	4	0	0	0	7	1
Totale personale		18	59	106	198	56	24	85	163	251	59
Totale % sul personale complessivo		1,77	5,79	10,40	19,43	5,50	2,36	8,34	16,00	24,63	5,79

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	24	46	33	27	2	132	42,44	30,00	30	70	54	24	1	179	57,56	23,46
Tra 3 e 5 anni	0	0	4	14	1	19	86,36	4,32	0	0	1	1	1	3	13,64	0,39
Tra 5 e 10 anni	0	0	4	14	1	19	73,08	4,32	0	0	2	4	1	7	26,92	0,92
Superiore a 10 anni	0	8	66	147	49	270	31,99	61,36	30	82	162	242	58	574	68,01	75,23
Totale	24	54	107	202	53	440			60	152	219	271	61	763		
Totale %	2,00	4,49	8,89	16,79	4,41	36,58			4,99	12,64	18,20	22,53	5,07	63,42		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	4	100,00	0	0,00	4	0,40
categoria B	Inferiore al Diploma superiore	63	51,64	59	48,36	122	12,20
categoria b	Diploma di scuola superiore	43	29,25	104	70,75	147	14,70
categoria B	Laurea	1	11,11	8	88,89	9	0,90
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	11	37,93	18	62,07	29	2,90
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	123	48,43	131	51,57	254	25,40
CATEGORIA C	Laurea	15	41,67	21	58,33	36	3,60
CATEGORIA D	Inferiore al Diploma superiore	8	47,06	9	52,94	17	1,70
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore	35	56,45	27	43,55	62	6,20
CATEGORIA D	Laurea	123	38,44	197	61,56	320	32,00
Totale personale		426		574		1000	
Totale % sul personale complessivo		41,81		56,33		98,14	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito**Consistenza del personale dipendente e dirigente**

La consistenza del personale rilevata al 31.12.2022 evidenzia:

- il personale dipendente a tempo indeterminato, compresi n. 20 dirigenti (con il Segretario Direttore generale), è pari a n. 1019 unità;
- n. 5 unità (4 donne) sono invece assunte a tempo determinato con tipologie di contratto formazione e lavoro e contratto a tempo determinato per esigenze del PNRR;
  - delle/dei 1019 dipendenti, n. 194 sono le unità in distacco c/o Afol metropolitana e Eurolavoro (oggi, fuso in Afolmet) per lo svolgimento delle funzioni delegate sulle politiche del lavoro e n. 15 sono comandate/i in enti diversi;
- n.44 unità sono assegnate allo svolgimento di funzioni delegate dalla regione Lombardia alla Città metropolitana (esclusa la funzione "politiche del lavoro").
- Rispetto alla rilevazione al 31.12.2021, che evidenziava una consistenza pari a n. 1073 dipendenti a

tempo indeterminato (compresi dirigenti e il Segretario Direttore Generale) e n. 2 unità a tempo determinato, si registra uno scostamento in diminuzione di n. 54 unità.

Tra i/le cessati/e a vario titolo, n.18 unità si rinvengono tra i/le distaccate/i ad Afolmet, che hanno rassegnato le dimissioni e/o sono vincitori di concorsi presso altri Enti e Amministrazioni.

Gi esiti delle politiche di reclutamento nel corso del 2022 evidenziano complessivamente n. 21 immissioni (di cui 15 donne), n. 18 con concorso e mobilità da altri Enti, n. 2 assunzioni a tempo determinato (CFL) e n. 1 ricostituzione del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda la il processo di potenziamento dei servizi per l'Impiego, avviato nel 2021, si registrano n. 36 immissioni nel 2022, di cui n. 29 donne, n. 14 in cat. C e n. 15 in cat. D.

Non vi sono state trasformazioni del rapporto di lavoro da part a full time.

Tra i/le dirigenti , il 2022 registra tre pensionamenti (1 donna e 2 uomini).

L'equilibrio di genere tra i titolari di funzioni dirigenziali si mantiene comunque rispetto anche al 2021, con il 40% delle donne dirigenti.

Come negli anni precedenti, anche il 2022 vede la prevalenza, anche in lieve crescita, delle dipendenti donne incaricate di posizione organizzativa dalle/dai dirigenti con procedura selettiva interna tra le/i funzionari/e di cat. D:

le funzinarie sono il 60 % del personale titolare di Posizione organizzativa e il 57% delle/i Titolari di Ufficio. Queste ricoprono posizioni di responsabilità intermedie, ai sensi del ccnl, a supporto delle Direzioni.

Rispetto agli incarichi extraistituzionali richiesti e autorizzati, ai sensi dell'art. 53 D.lgs.165/01, dalle/i rispettive/i dirigenti, questi hanno riguardato, nel corso del 2022 n.36 dipendenti, di cui 16 donne, dati che rivelano un discreta adesione femminile. 17 dipendenti, di cui 8 donne, hanno svolto attività extra, in deroga alla necessità di autorizzazione, per le ipotesi previste dall'art. 53 d.lgs.165/01.

Tornando alla distribuzione di genere del personale, le donne sono il 57% del totale (erano il 56% lo scorso anno).

Nelle categorie, le donne sono ancora maggiormente presenti nelle cat. B (62%) e C (53%) e nella categoria D la percentuale sale al 59% rispetto ai colleghi. Il dato denota una rappresentanza equilibrata e ben distribuita.

Le donne sono da tempo assenti nella cat. A, totalmente maschile e ad esaurimento.

Si precisa che con il ccnl 16.11.2022, è stata introdotta la modifica dell'ordinamento professionale, che abolisce le categorie ed opera una traslazione del personale nelle "Aree", con decorrenza 1° aprile 2023, così come una revisione dei profili professionali, in corso di adeguamento.

Per quanto concerne, invece, il dato anagrafico della popolazione dipendente, è interessante notare come le acquisizioni di personale degli ultimi due anni abbiano concorso a ripopolare la platea di coloro che hanno un'età al di sotto del 30 anni (n. 31 unità), in categoria C e D, 24 donne.

Nel 2020, gli under 30, di cat.D, erano solo 4.

Complessivamente, rimane comunque prevalente il personale nella fascia 51-60 anni (434 dipendenti a t.i., di cui 56% donne), e sono 110 i/le dipendenti a t.i. over 60, di cui il 52% donne.

I/le dirigenti sono 15 e tutte/inella fascia d'età over 51/60 e 5 over 60, di cui 4 uomini.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%		4	3	2	1	10	11,63	50,00		6	32	35	3	76	88,37	90,48
Part Time ≤50%	0		3	5	2	10	55,56	50,00	0	1	1	4	2	8	44,44	9,52
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	4	6	7	3	20			0	7	33	39	5	84		
Totale %	0,00	3,85	5,77	6,73	2,88	19,23			0,00	6,73	31,73	37,50	4,81	80,77		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part time verticale	0	0	3	4	2	9	25,71	3,23	0	1	10	13	2	26	74,29	5,14
part-time orizzontale	0	4	3	1	1	9	15,00	3,23	0	5	23	20	3	51	85,00	10,08
Part time misto	0	0	0	2	0	2	22,22	0,72	0	1	0	6	0	7	77,78	1,38
Personale che fruisce del lavoro agile	10	20	64	123	36	253	38,22	90,68	10	31	111	219	38	409	61,78	80,83
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	1	3	2	6	31,58	2,15	0	0	10	2	1	13	68,42	2,57
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	10	24	71	133	41	279			10	38	154	260	44	506		
Totale %	1,27	3,06	9,04	16,94	5,22	35,54			1,27	4,84	19,62	33,12	5,61	64,46		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

I dati raccolti rappresentano, anche per il 2022, il risultato di policies aziendali favorevoli alla conciliazione casa/lavoro, a sostegno della genitorialità e dei/le care-givers che assistono genitori/familiari anziani o fragili, fenomeno sempre ricorrente in questi anni, per il costante innalzamento dell'età del personale, collocato prevalentemente nella fascia anagrafica over 50.

Le politiche di work and life balance sono state confermate come impegno istituzionale nei documenti di programmazione come il DUP 2022/24, il Piano Azioni Positive 2022/24 (PAP), nel PIAO e nella proposta del Cug 23/25.

L'Ob. 2 del PAP "Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro" conferma che anche le forme di lavoro flessibile possono migliorare l'efficienza organizzativa, ad es. con l'adozione del part time "reversibile", che vincola le/i lavoratrici/ori solo per il tempo da loro ritenuto necessario per la conciliazione, senza ostacolare il percorso professionale. Il part time è quindi circoscritto alle esigenze di cura (a ad altri interessi personali). Il **part time** in CCM è reversibile e flessibile e si articola in orizzontale, verticale-ciclico e misto, facilitando l'esercizio del "doppio ruolo" professionale e familiare dei/le dipendenti. E' praticato da 104 dipendenti (anche quest'anno, il numero è in lieve flessione) di cui l'80% sono donne, 51 in part time orizzontale.

Sempre più significativa è l'adesione allo **smart working** che in modo preponderante è divenuto una modalità di lavoro praticata da 813 dipendenti, di cui il 62% donne.

Lo smart working, da "necessitato e obbligatorio" nei tempi di pandemia (2020/2021), si è rivelato una modalità ideale per lavorare da remoto, previa analisi dei processi lavorativi compatibili con questa modalità, regolata in modo da verificare gli obiettivi assegnati, contemplando concretamente anche le esigenze ambientali e il risparmio energetico che ha caratterizzato l'autunno/inverno 2022.

Lo smart working ha trovato spazio per la prima volta in un testo contrattuale nazionale, con il CCNL 16.11.2022, insieme con il lavoro da remoto, confermando che la sua pratica ha segnato un cambio di passo e che accelera la trasformazione verso il pubblico impiego digitalizzato. L'Amministrazione dovrà a breve sentire l'OPI, il Cug e confrontarsi con le OOSS, per l'adozione dei criteri dello smart.

Nel 2022, CMM ha sottoscritto il 28.11.2022 un Protocollo con le OOSS che ha introdotto misure di efficientamento energetico, per il periodo dall'1.1.23 al 9.4.23 e lo Smart Friday, ovvero lo smart working obbligatorio per le/i dipendenti che vi aderiscono volontariamente e che lavorano nelle sedi di Vivaio e Piceno, è divenuto anche un modo per ridurre i consumi e l'inquinamento. Ancora una volta lo smart working ha rappresentato una soluzione ideale per contribuire alla risoluzione di esigenze emergenziali di portata mondiale.

Accanto allo smart working, l'Ente mantiene la politica dell'orario flessibile, con la rimodulazione dell'orario (ad es. multiperiodale, rimodulazione del part time, deroghe orarie temporanee) per consentire anche a coloro che non possono lavorare in smart per la tipologia di presentazione che richiede invece la presenza, di articolare l'orario su 4 giorni lavorativi oppure semplicemente per conciliare casa/lavoro.

Sempre l'Ob.2 del PAP 2022/24 mantiene i **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 anche più durature nel tempo. Il personale in ework, previa valutazione della compatibilità delle mansioni, può lavorare da remoto con un rientro alla settimana. La tabella 2022 sovrastante evidenzia n. 19 progetti attivati, 13 riguardavano donne.

Oltre a part time ed ework, il PAP/PIAO prevede un'ulteriore possibilità di **flessibilizzazione dell'orario di lavoro**, per periodi circoscritti. Sono 19 le donne dipendenti che nel 2022 hanno fruito di deroghe orarie temporanee.

Anche per il 2022, 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.

Le misure sopra richiamate (part time/smart working/deroghe orarie/ework=**flexi time**) sono state valorizzate anche come buone pratiche nell'ambito dell'Agenda della Rete europea TimeForAll, che ha visto Città metropolitana e il suo CUG partecipare nel 2022 come sostenitori di politiche locali di conciliazione dei tempi e di buon uso del tempo, oltre i nostri confini.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1662	39,56	2539	60,44	4201	61,74
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	829	58,05	599	41,95	1428	20,99
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	339	31,95	722	68,05	1061	15,59
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	15	13,16	99	86,84	114	1,68
<b>Totale permessi</b>	<b>2845</b>	<b>41,81</b>	<b>3959</b>	<b>58,19</b>	<b>6804</b>	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2022 sono in crescita i congedi di maternità, grazie all'immissione di nuove forze lavoro con il Potenziamento dei Centri per l'impiego.

9 sono i congedi di maternità e 3 sono i congedi obbligatori fruiti dai padri, in virtù della applicazione della novella legislativa del 13 agosto 2022 (d.lgs.105/22) che ha introdotto il congedo di paternità retribuito di 10 giorni per i neopadri anche nel pubblico impiego.

Riguardo ai congedi parentali facoltativi, l'Amministrazione ha rilevato n. 1061 giorni complessivi per il 2022, di cui 772 fruiti da lavoratrici madri = 68% circa del totale dei fruitori.

Decisamente minoritario è 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:*

Sono 4200 circa le giornate di permesso retribuito ex L.104 fruite nel 2022, di cui il 60,44% fruite dalle lavoratrici.

I/le titolari dei permessi L.104 sono complessivamente 104 dipendenti caregivers di soggetti nella cerchia parentale (dato stabile rispetto al 2021), di cui il 58% donne.

Alle tutele del personale per motivi di cura, si aggiunge quella per "fragilità Covid19", prevista dal d.lgs 18/20 per i dipendenti che, per patologie gravi specificate dal legislatore, sono stati adibiti a smart working continuativo ovvero al rientro in servizio con particolari cautele. Si tratta di circa 50 dipendenti interessati che, per patologie certificate sono ancora ritenuti "fragili" Covid.

## 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, conciliazione dei tempi, benessere e prevenzione della violenza di genere, realizzate nel 2022 dalla Direzione del personale per il personale, in collaborazione con il CUG della CMM.

Sono stati erogati i servizi consolidati al personale per la conciliazione casa/lavoro (part time, deroghe orarie, progetti ework) ed è stato contrattualizzato in toto tra gli aderenti lo sw. (anche i dipendenti distaccati), la cui regolazione è confluita nel Piao a dicembre 2022. Nello stesso periodo si è introdotto lo Smart Friday nelle sedi Vivaio e Piceno per esigenze di contenimento energetico.

Per la Giornata Internazionale della donna, 8 marzo 22, è stata lanciata al personale la challenge "Donne che lavorano con gli uomini", con il Cug, e attivata la realizzazione di una gallery fotografica a cui hanno aderito numerose/i dipendenti con i propri contributi. In data 8 marzo 2022 è stata diffusa la campagna social "Basta pregiudizi" ed un video a cui hanno partecipato testimonials tra il personale.

Per la Giornata internazionale contro la violenza di genere, 25 novembre 2022, è stato realizzato il video e la campagna social "Questa non è violenza". In parallelo, è stato diramato al personale il convegno, in diretta streaming, promosso dalla Rete nazionale Cug, c/o la Camera di commercio di Roma.

Il Piano Triennale di Azioni positive 2022/24, approvato dall'Amministrazione il 1.2.2022, ha determinato l'attuazione delle azioni ivi previste, ricordate in sintesi dall'Amministrazione stessa nella presente Relazione.

Il Piano prevede 6 obiettivi, dalla valorizzazione del potenziale femminile alla conciliazione casa/lavoro, alla valorizzazione del Cug all'interno dell'Ente alla partecipazione alla rete nazionale dei Cug, che consente di aprire uno sguardo sul mondo esterno delle politiche di pari opportunità. Il Pap è trasfuso nel Piao 2022/24 e analogamente avverrà per il corrente anno, dopo il completamento dell'iter amministrativo di adozione del Piao stesso.

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Aggiornamento professionale	227	370	750	837	117	2301	34,15	52,80	316	533	1160	2265	162	4436	65,85	51,19

Tipo formazione	Uomini									Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>		
Competenze manageriali/Relazionali	3	6	30	218	0	257	7,13	5,90	3	40	876	2372	56	3347	92,87	38,62		
Obbligatoria (sicurezza)	116	90	452	920	222	1800	67,57	41,30	44	132	214	374	100	864	32,43	9,97		
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	0	4	100,00	0,05		
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	6	9	15	100,00	0,17		
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--		
Totale ore	346	466	1232	1975	339	4358			363	705	2252	5019	327	8666				
Totale ore %	2,66	3,58	9,46	15,16	2,60	33,46			2,79	5,41	17,29	38,54	2,51	66,54				

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere  
dell'Amministrazione?: No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Mercato del lavoro C1	2	66,67	1	33,33	3	16,67	Uomo
PNRR Infrastrutture 1° interpetto	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Donna
PNRR infrastrutture 2° e 3° interpetto	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Donna
mobilità esterna - D1 amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	16,67	Uomo
mobilità esterna - D1 pianificazione	2	66,67	1	33,33	3	16,67	Uomo
mobilità esterna - Dirigente	1	33,33	2	66,67	3	16,67	Uomo
Totale personale	9		9		18		
Totale % sul personale complessivo	0,88		0,88		1,77		

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

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 %
dirigente	€61791,90	€61621,80	€ -170,10	-0,28
CATEGORIA D	€24192,30	€24377,20	€ 184,90	0,76
CATEGORIA C	€20311,70	€17935,10	€ -2376,60	-13,25
Categoria B	€19065,30	€18107,80	€ -957,50	-5,29
Categoria A	€18361,00	€0,00	€ -18361,00	--
Segretario generale	€71884,50	€0,00	€ -71884,50	--

Dai dati riportati dall'Amministrazione, si rileva che nelle categorie medio/alte un equilibrio salariale tra donne e uomini, e questo è un dato confortante.

Invece, più in basso (cat. C e B), dove il salario accessorio è per lo più composto da indennità di rischio, turno, reperibilità e straordinario (e quindi si chiede di prolungare l'orario di lavoro o di svolgere prestazioni in orari non tradizionali ) le donne sono meno presenti.

E' un dato abbastanza fisiologico, considerato che le donne hanno spesso anche un pressante lavoro di cura familiare (soprattutto caregivers di anziani, nel nostro caso) e quindi difficilmente disponibili in orari extra che danno una remunerazione extra. Inoltre queste indennità/lavoro straordinario vengono percepite per attività svolte per lo più da personale di genere maschile.

## 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: Sì

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Anche per il 2022 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 e ricordati in occasione della riunione periodica.

Il PAP 2022/24 - così come la proposta 2023/25 - sottolinea la necessità di approfondire l'analisi dei rischi lavorativi di genere, correlati alle professioni, in ottica soprattutto preventiva, con la collaborazione fattiva dei datori di lavoro e dei preposti, dei Rspp e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Anche la medicina di genere, vista la prevalenza femminile e l'età media, è un campo da esplorare per verificare interventi divulgativi preventivi dedicati. Si auspica che l'Amministrazione sostenga azioni specifiche al riguardo, rispetto alle quali il CUG si rende disponibile, anche con la collaborazione del medico competente.

Posto che il benessere è strettamente correlato alla comunicazione e all'ascolto nell'organizzazione, è noto che nel 2022 non è stato possibile implementare lo Sportello d'ascolto (dopo la cessazione della risorsa dedicata nel 2021, per le note difficoltà di bilancio e di spesa. Il Cug ha raccolto i bisogni di ascolto del personale, per i motivi più svariati, anche se l'intervento non può essere equiparato al supporto psicologico di un/a professionista.

Nell'organizzazione sono attivi diversi canali comunicativi che consentono il confronto ed il dialogo con le/i lavoratrici/ori al fine di "preservare" la cultura organizzativa e la vocazione all'ascolto di CMM:

a) l'attività di ascolto del CUG, che può essere raggiunto con la casella dedicata [cug@cittametropolitana.mi.it](mailto: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 2022, 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 2022 sono circa una decina i/le dipendenti) 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, solo previo consenso degli/delle interessati/e. Il Cug, come è noto, non ha funzione dirimente, né giudicante, né gestionale: tuttavia può allertare i/le responsabili dei disagi segnalati e favorisce un dialogo con gli stessi, nella ricerca di soluzioni preventive dei conflitti.

b) E' stato attivo per tutto il 2022 lo Sportello di counseling per problematiche di conciliazione c/o il Dipartimento R.U.: presente da diversi anni per orientare le/i dipendenti in prossimità della maternità o al rientro in servizio, dalla fine del 2021 ha visto una ripresa con l'ingresso di personale giovane, che necessita di approfondire la conoscenza delle norme e delle prassi utili ad un rientro in servizio dalla genitorialità o ad una conciliazione dei tempi di lavoro e famiglia.

c) Codici di condotta/etici: anche per il 2022 si rileva che il Codice di condotta non è stato formalmente adottato (il Codice previgente risale all'adozione da parte del Consiglio della Provincia di Milano, quindi superato). Il CUG ha predisposto un testo di portata più ampia rispetto alle specifiche casistiche di molestie/discriminazioni di genere, contemplando anche situazioni di disagio, mobbing, malessere, ecc. La proposta è stata inoltrata all'Amministrazione con nota formale a firma della presidente CUG, previa deliberazione del Cug.

Come si è già avuto modo di sottolineare, è importante che l'Amministrazione operi una scelta rispetto alla introduzione di una figura fiduciaria che risolva questi casi. Allo stato attuale il Dipartimento del Personale è alla ricerca interna di una/uno psicologo del lavoro da inserire nel Gruppo di Ascolto organizzato c/o la Direzione stessa (bando pubblicato il 5.4.23).

d) Codice di comportamento: allo stato attuale è sempre 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 2022, in particolare a partire dal mese di agosto, è stato segnalato alla Presidente e al CUG (oltre ad altri interlocutori istituzionali) con numerose email, una situazione di presunto "demansionamento" di due colleghi (uomo e donna), successivo ad una riorganizzazione interna di funzioni e ridistribuzione di attività tra il personale di una Direzione dell'Ente.

Limitatamente alla sfera di competenza assegnata dal d.lgs. 165/01 al CUG, lo stesso ha promosso più volte il dialogo tra i soggetti e la dirigenza, invitandoli a individuare soluzioni per ripristinare un clima lavorativo favorevole. In data 28 ottobre il CUG ha invitato formalmente tutti i soggetti coinvolti ad attivarsi per un dialogo sereno e proficuo e monitora la situazione.

Nel corso delle riunioni del CUG sono emerse anche altre 2 richieste di intervento per situazioni di disagio, che le/i dipendenti hanno chiesto che rimanessero anonime. In questi casi il CUG si è manifestato disponibile ad attivare una interlocuzione con la dirigenza, che non ha avuto seguito.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

#### Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Il Piano Azioni positive nel suo complesso - oggi Piao, 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.

Il PAP 2022/24 è stato approvato dal Consigliere delegato al Personale il 1.2.22 su proposta del CUG, sentite le OO.SS.

Nel DUP 2022/24 (Documento unico di programmazione adottato dal Consiglio con deliberazione Rep. Gen. n. 38 del 25 ottobre 2022 del Consiglio metropolitano) è assunto che le politiche del personale, generative di valore pubblico, sono funzionali alla missione del governo di area vasta, anche attraverso la promozione del benessere organizzativo.

A cascata, il Piano degli Obiettivi, adottato nell'ambito del PIAO 2022/24 con decreto del Sindaco metropolitano Rep. Gen. n. 230 del 28.11.2022, integrato con decreto del Sindaco metropolitano Rep. Gen. n. 254 del 20.12.2022, al Programma PG0110 "Risorse Umane" ob. 17017 prevedeva di "Progettare e attuare iniziative a favore della conciliazione dei ruoli, della parità di condizioni lavorative, del benessere organizzativo, della qualità di relazione e la prevenzione della conflittualità interna, in attuazione del Piano Azioni Positive 2022-2024".

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. Al Servizio Processi trasversali di gestione del personale 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, ovvero: 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, 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 2022 l'obiettivo n.17017 è stato raggiunto al 100%.**

Non risultano per il 2022 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. All'Ob.2 del PAP 2022/24 erano 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 dal Dipartimento Risorse umane. 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 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 2022, realizzate e previste nel Pap:

- 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 contrattualizzato (fatte salve le attività residuali non smartabili);
- supporto alla fruizione del congedo di paternità obbligatorio e a tutte le tutele rinforzate dal d.lgs 105/22, introdotte in attuazione delle direttive europee;
- cura della comunicazione organizzativa al personale in ottica di genere (dalla Direzione del Personale): l'obiettivo deve essere allargato a tutta la dirigenza;
- attività di ascolto, fornito dal Cug e dal Dipartimento risorse umane, in assenza dell/la psicologo fino a dicembre 2022;
- partecipazione fattiva alle attività pr

## Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Rispetto alla prevenzione e contrasto alla violenza, l'Obiettivo Peg 17017, sopra richiamato, è stato raggiunto nel 2022 con la realizzazione di un video del 25.11.2022 rivolto a tutte/i i/le dipendenti, la condivisione in streaming del Convegno della Rete nazionale a tutto il personale nella medesima giornata, in diretta dalla Camera di Commercio di Roma, nonché la partecipazione alla campagna social "Non è violenza". Si sottolinea positivamente la sinergia tra il CUG e il Servizio Comunicazione della CMM, che riesce a veicolare con maggior efficacia il messaggio di contrasto alla violenza. Le riprese video, i testimonial conosciuti (Vicesindaca, consiglieri, dirigenti, colleghi/i, CUG) che sostengono il messaggio della non violenza giungono con immediatezza a tutte/i e la diffusione sui social raggiunge anche il personale più giovane, oltre che cittadine e cittadini.

## 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 Dipartimento 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:	formazione ai neoassunti sui temi trasversali di pari opportunità, Cug e prevenzione violenza realizzati da formatori/trici interni  progettazione e realizzazione di video per la giornata internazionale contro la violenza di genere del 25.11.2022  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 CMMI aderisce  ascolto del personale (mail dedicata)
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?

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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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 nel 2022 si è incontrata da remoto a

cadenza bimestrale 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.

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 anche post emergenza (congedi, smart working, gestione dei lavoratori fragili , risparmio energetico )

## 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 e nel CCDI del personale e dei dirigenti sono inclusi 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 del Cug, si analizza 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, la necessità di un punto di ascolto neutrale, sempre più pressante.

## Considerazioni conclusive

La presente Relazione sintetizza e offre una lettura critica, a partire dai dati forniti dall'Amministrazione, degli interventi e delle azioni positive svolte dalla Città metropolitana per il personale nel corso del 2022, realizzate alla luce delle proposte del Cug, per mantenere un'organizzazione in cui pari dignità, rispetto e assenza di discriminazioni siano i valori fondanti, siano interiorizzati ed agiti dal personale e dai/le dirigenti.

Si evidenzia un'organizzazione la cui consistenza di genere non presenta situazioni di particolare criticità e/o disparità, in cui il personale ha un'esperienza professionale consolidata ed una età over 50 (speculare ad altre Pa). I vincoli normativi alle assunzioni hanno reso impraticabile un effettivo turn over.

Dalla fine del 2021 l'organizzazione si è arricchita di risorse giovani, immesse in attuazione del Piano di potenziamento regionale e assegnate in distacco ai Servizi per l'Impiego. L'inserimento di nuove forze lavoro richiede interventi più efficaci che favoriscano l'inclusività per far sì che ciascuno trovi ampia possibilità di espressione mediante il lavoro e l'organizzazione rimanga attrattiva per i/le giovani.

Si registrano numerose dimissioni dai Servizi per l'Impiego di neoassunti che hanno superato altri concorsi pubblici o che hanno intrapreso altre opportunità di lavoro.

Il Cug promuove l'approfondimento del fenomeno attraverso una indagine mirata da parte dell'Ente e ritiene che sia importante continuare ad attenzionare il personale distaccato, anche con azioni dirette per evitare fenomeni di "isolamento" e creare un ambiente di lavoro consone e attrattivo

I dati rappresentati evidenziano una spiccata attenzione per la gestione della conciliazione casa/lavoro e per il benessere, valorizzata grazie alla presenza attiva di canali di comunicazione (email al personale, Sito Intranet del Cug, circolari informativi) servizi di orientamento presso il Dipartimento del personale (orientamento alla conciliazione e counseling).

Nel 2022, per carenza di risorse finanziarie lo Sportello d'ascolto per il personale non è stato attivato dopo il pensionamento della risorsa dedicata, tuttavia è in corso una procedura esplorativa interna per la costituzione di un Nucleo di ascolto organizzato presso il Dipartimento Risorse umane.

Anche nel 2022 sono state garantite le tutele "speciali", per i soggetti fragili, per i genitori lavoratori, che hanno richiesto sinergia tra i diversi attori nell'individuare soluzioni specifiche (organo politico, dirigenti, Rsp, rls , CUG, Organizzazioni sindacali e Team covid19), nonostante la formale conclusione dello stato di emergenza.

Un'azione incisiva è stata svolta da CMM sull'adeguamento dello smart working, nelle more della regolamentazione contrattuale, che ha assunto la connotazione di modello organizzativo, a cui aderire con contratto individuale, nel rispetto delle regole trasferite nel Pola 22/24 (oggi PIAO). Per il 2023 ci si aspetta una regolazione puntuale che dia un assetto "stabile" allo smart working, nel rispetto del CCNL 16.11.2022, che salvaguardi anche il lavoro da remoto (previsto dal PAP - PIAO 2022/24) attraverso i progetti individuali di ework.

Anche per il 2022 il CUG ha contribuito a supportare le politiche intraprese dall'Amministrazione nelle materie di competenza, in particolare sostenendo il dialogo con il personale, incentivando comunicazione (email/ comunicati), ascolto e il ricorso a strumenti multimediali, in collaborazione con il Servizio Comunicazione dell'Ente.

Illuminante è stata la partecipazione attiva alla Rete nazionale dei CUG, che ha fornito corsi on line ai componenti Cug, accesso ai grandi eventi in tema di pari opportunità per il personale, materiali e documentazione in tempo reale tramite la Chat dei Presidenti. La Presidente Cug ha altresì partecipato agli incontri on line della Rete.

Dal confronto con le altre Amministrazioni giungono sollecitazioni e spunti di miglioramento. Consapevole dell'importanza della programmazione delle azioni positive anche nel PIAO 23/25, il Cug ha deliberato la sua proposta lo scorso 1.2.2023.

Il CUG intende mantenere anche per il 2023 il suo ruolo di monitoraggio riguardo alla adozione del PAP/PIAO ed alle azioni positive ivi mantenute o introdotte ex novo. Si segnala, tra queste, l'opportunità di introdurre un linguaggio adeguato al genere, a partire dalla modulistica realizzata dai diversi Uffici dell'Ente.

Questo è un passaggio delicato ma necessario, che aggiunge coerenza alle azioni già a regime in CMM.

Per il 2023, infine, ci si attiverà sui seguenti fronti, nell'ottica di fornire all'Amministrazione elementi di riflessione ed intervento per:

**a- organizzazione di eventi in presenza sui temi di p.o. :**

- l'8 marzo 2023 "Quanto manca alla parità di genere" – già realizzato in collaborazione con la Consigliera di parità
- 25 novembre - giornata internazionale contro la violenza di genere
- saluto del Cug e presentazione dei risultati al personale e alla dirigenza entro il 31.12.23

**b- azioni di divulgazione delle tematiche di p.o. nei Comuni di CMM**

**c- sostegno all'adozione del Codice di condotta**

Il presente documento è stato condiviso dal CUG in data 20/04/2023 e viene trasmesso in via telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica, oltre che al Vicesindaco, al Direttore generale, all'OIV ed al Direttore del Dipartimento 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-2023>