



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Milano - 2024

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) | 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) |



| | |
|---|---|
| triennale/cmmi/2024-2026/piano_azioni_posittriennale/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->
[no-](#)
[triennale/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 |
| Dirigente di livello generale | | 0 | 0 | 0 | 6 | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 3 |
| Personale non dirigente | AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | 1 | 19 | 36 | 65 | 40 | 3 | 38 | 52 | 111 | 31 |
| Personale non dirigente | AREA DEGLI ISTRUTTORI | 14 | 34 | 35 | 61 | 13 | 11 | 59 | 70 | 53 | 18 |
| Personale non dirigente | Area operatori | 0 | 4 | 21 | 52 | 27 | | 1 | 42 | 84 | 33 |
| Organo di vertice | Segretario Direttore Generale | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 15 | 57 | 92 | 185 | 84 | 14 | 98 | 164 | 252 | 85 |
| Totale % sul personale complessivo | | 1,43 | 5,45 | 8,80 | 17,69 | 8,03 | 1,34 | 9,37 | 15,68 | 24,09 | 8,13 |

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

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Inferiore a 3 anni | 16 | 54 | 37 | 29 | 3 | 139 | 39,27 | 32,94 | 10 | 97 | 80 | 27 | 1 | 215 | 60,73 | 36,01 |
| Tra 3 e 5 anni | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 13 | 54,17 | 3,08 | 0 | 2 | 3 | 5 | 1 | 11 | 45,83 | 1,84 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 0 | 0 | 8 | 3 | 11 | 73,33 | 2,61 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 4 | 26,67 | 0,67 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 5 | 63 | 139 | 52 | 259 | 41,37 | 61,37 | 0 | 7 | 90 | 208 | 62 | 367 | 58,63 | 61,47 |
| Totale | 17 | 63 | 103 | 180 | 59 | 422 | | | 10 | 106 | 174 | 242 | 65 | 597 | | |
| Totale % | 1,67 | 6,18 | 10,11 | 17,66 | 5,79 | 41,41 | | | 0,98 | 10,40 | 17,08 | 23,75 | 6,38 | 58,59 | | |

⁽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⁾ |
| Area dei funzionari | Laurea | 6 | 42,86 | 8 | 57,14 | 14 | 1,93 |
| Area dei funzionari | Diploma di scuola superiore | 37 | 57,81 | 27 | 42,19 | 64 | 8,80 |
| Area dei funzionari | Inferiore al Diploma superiore | 5 | 31,25 | 11 | 68,75 | 16 | 2,20 |
| Area degli istruttori | Laurea | 31 | 36,47 | 54 | 63,53 | 85 | 11,69 |
| Area degli istruttori | Diploma di scuola superiore | 123 | 45,90 | 145 | 54,10 | 268 | 36,86 |
| Area degli istruttori | Inferiore al Diploma superiore | 5 | 31,25 | 11 | 68,75 | 16 | 2,20 |
| Area degli operatori | Laurea | 1 | 11,11 | 8 | 88,89 | 9 | 1,24 |
| Area degli operatori | Diploma di scuola superiore | 46 | 31,72 | 99 | 68,28 | 145 | 19,94 |
| Area degli operatori | Inferiore al Diploma superiore | 57 | 51,82 | 53 | 48,18 | 110 | 15,13 |
| Totale personale | | 311 | | 416 | | 727 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 29,73 | | 39,77 | | 69,50 | |

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

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

La presente Relazione prende spunto dal Format 1 - allegato 1 alla Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica - che valorizza i dati relativi alla consistenza del personale in relazione al genere, forniti e caricati dal Dipartimento Risorse umane e organizzazione della Città metropolitana di Milano, nonché dai dati riportati nel Piano per la parità di genere e le azioni positive (Gep - Gender Equality Plan) 2024/26 dell'Ente, riferiti alla scadenza del 31.12.2023, approvato all'interno del Piao 2024/26, con decreto del Sindaco metropolitano Rep. Gen. 79 del 27.3.2024.

Dai dati rappresentati, al 31.12.2023 il personale dipendente si presenta come segue:

- n.1046 unità a tempo indeterminato, di cui il 59% donne (complessivamente + 27 unità rispetto al 31.12.2022), compresi 18 dirigenti e il Segretario Direttore generale;
- non risultano rapporti di lavoro flessibile (tempo determinato o somministrazione);
- n.231 (su 1028 dipendenti nelle Aree) sono i/le dipendenti distaccati/e nell'Agenzia Afol che assolvono alla funzione delegata "Mercato del lavoro", da Regione Lombardia, di cui il 69% sono donne;
- 11 sono i/le dipendenti comandati/e volontariamente e temporaneamente presso altri Enti (7 donne);
- 330 sono i/le dipendenti assegnati/e alle diverse funzioni delegate da regione Lombardia.

Nel corso del 2023 ci sono state 35 immissioni di personale (18 donne), di cui 30 per concorso (15 donne), 3 stabilizzazioni da Contratto Formazione Lavoro, 1 mobilità da altri enti (donna) e 1 avviamento ex art. 16 l.56/86 (cantonieri - uomo).

Riguardo alla dirigenza, al 31.12.23 la rappresentanza di genere femminile si assesta al 39%, tra cui una direttrice di Area tecnica. Nel 2023 si sono verificati due pensionamenti (1 uomo, 1 donna). Si aggiunge che, l'assetto dirigenziale all'1.4.2024, vede n. dirigenti 20 di cui 7 donne, con 2 ingressi maschili in area tecnica, da procedura di mobilità da altri Enti. E' in corso lo svolgimento di un concorso pubblico per dirigenza tecnica.

Riguardo alle posizioni di responsabilità non dirigenziali (Funzionari/ie incaricati/e di Posizioni di Elevata Qualificazione e Uffici), il 59 % delle 123 EQ è coperto da donne, così come il 60% dei/le 75 titolari/e di Uffici, con evidente mantenimento del riconoscimento delle competenze femminili nelle posizioni specialistiche di middle management.

Rispetto ai tempi di permanenza nel profilo e livello non dirigenziale, il gruppo più corposo (626 dipendenti) ha un'anzianità superiore ai 10 anni, 41% donne. Rispetto a questi 626, 139 sono donne tra 51 e 60 anni e 208 sono uomini nella medesima fascia di età.

Nelle aree di nuova classificazione contrattuale 16.11.2022, le donne sono prevalenti in tutte le aree: 235 su 161 Funzionari/ie, 211 su 157 Istruttori/trici, 160 su 264 Operatori/trici esperti/e, secondo il nuovo sistema di classificazione professionale.

L'analisi dei dati anagrafici ci presenta una popolazione ancora anziana professionalmente, appartenente alla fascia di età 51-60 anni (57,5% donne), 169 dipendenti over 60 (50% donne). Nella dirigenza, 11 unità sono nella fascia 51/60 e 7 (di cui 4 uomini) sono over 60. I dati non stupiscono e rappresentano l'attuale trend della Pubblica amministrazione, in cui i/le dipendenti senior sono la prevalenza, molti/e anche in uscita per pensionamento, e decisamente non è fattibile, con le restrizioni normative riguardanti le nuove assunzioni, un turn over efficace e un necessario affiancamento, in tutti i profili, per la trasmissione dei saperi da senior a junior.

A tale proposito, dal Pap/Piao 2024/26 si rileva la partecipazione di 34 dipendenti ad incarichi extraprofessionali consentiti e autorizzati ai sensi dell'art.53 d.lgs.165/01 smi, svolti al di fuori dell'orario di lavoro, di cui 11 donne(32%), e quindi si può rilevare un discreto equilibrio di genere anche nello svolgimento di attività "aggiuntive" rispetto al carico lavorativo, espletate volontariamente dal personale nel perimetro del D.lgs.165/01.

Come gli scorsi anni, si osserva pertanto un complessivo bilanciamento con riguardo al genere della popolazione dipendente, in tutte le posizioni, con una leggera crescita del personale femminile, che si confida si possa consolidare anche nella "nuova" dirigenza da reclutare secondo il Piano dei Fabbisogni.

Rimane invece critico il gap anagrafico, irrisolvibile nel breve periodo e che necessiterà di tempo e di investimento costante nelle politiche assunzionali, in concomitanza con le cessazioni dei/delle senior, sui/sulle giovani: si sottolinea che gli/le under 30 erano solo 29 unità su tutto il personale al 31.12.2023 (25 istruttori - 11 donne e 4 funzionari - 3 donne).

Anche il Governo sta predisponendo misure di incentivazione per l'ingresso dei/delle giovani meritevoli nella Pa per un ottimale ricambio generazionale: con il DM 26.12.2023 del Ministro della Pa ha preso avvio "l'apprendistato" anche per il settore pubblico, che prevederà, per le Amministrazioni aderenti, specifiche selezioni per reclutare giovani laureati/e a svolgere competenze necessarie e sfidanti anche in attuazione del Pnrr, con il coinvolgimento delle università. Qualora Cmm aderisse a tale misura nel Piano Occupazionale, Il Cug monitorerà gli effetti della sua prima applicazione.

Si rileva che la Tabella "Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio" presenta una complessiva carenza di dati relativi ai titoli di studio, che non corrispondono al totale dei/delle dipendenti. Occorrerà approfondire i dati effettivi con la Direzione del personale.

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% | 0 | 4 | 3 | 2 | 0 | 9 | 11,84 | 2,08 | 0 | 2 | 25 | 35 | 5 | 67 | 88,16 | 10,93 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 1 | 5 | 3 | 9 | 52,94 | 2,08 | 0 | 1 | 1 | 4 | 2 | 8 | 47,06 | 1,31 |
| Tempo Pieno | 15 | 53 | 88 | 178 | 81 | 415 | 43,55 | 95,84 | 14 | 95 | 138 | 213 | 78 | 538 | 56,45 | 87,77 |
| Totale | 15 | 57 | 92 | 185 | 84 | 433 | | | 14 | 98 | 164 | 252 | 85 | 613 | | |
| Totale % | 1,43 | 5,45 | 8,80 | 17,69 | 8,03 | 41,40 | | | 1,34 | 9,37 | 15,68 | 24,09 | 8,13 | 58,60 | | |

⁽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⁾ |
| PT Orizzontale | 0 | 4 | 3 | 1 | 1 | 9 | 15,25 | 50,00 | 0 | 5 | 23 | 19 | 3 | 50 | 84,75 | 59,52 |
| PT Verticale | 0 | 0 | 1 | 5 | 1 | 7 | 21,88 | 38,89 | 0 | 1 | 7 | 15 | 2 | 25 | 78,13 | 29,76 |
| PT Misto | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 18,18 | 11,11 | 0 | 1 | 2 | 6 | 0 | 9 | 81,82 | 10,71 |
| Totale | 0 | 4 | 4 | 7 | 3 | 18 | | | 0 | 7 | 32 | 40 | 5 | 84 | | |
| Totale % | 0,00 | 3,92 | 3,92 | 6,86 | 2,94 | 17,65 | | | 0,00 | 6,86 | 31,37 | 39,22 | 4,90 | 82,35 | | |

⁽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

L'Amministrazione da anni persegue e aggiorna le politiche sulla gestione del tempo all'interno della sua organizzazione, iniziate con l'adozione del flexitime, oggi mutuato anche negli ultimi contratti nazionali e nel contratto integrativo decentrato del 5.10.23 della Cmmi, fino alla adozione della modalità ordinaria di lavoro in smart working o ework, in linea con il quadro normativo legislativo e le previsioni ministeriali, contrattuali e regolamentari interne, previo confronto con le OO.SS. , O.P.I. e CUG., regolarmente costituiti.

La flessibilità oraria nasce dall'introduzione nei primi ccnl della flessibilità e delle "deroghe orarie" temporanee per i/le dipendenti - principalmente donne - che necessitavano di conciliare vita/lavoro per la cura dei minori. La conciliazione ha assunto oggi una dimensione che va oltre la necessità di trovare tempo per la cura che, per altro, si è estesa oltre ai figli anche agli anziani o parenti prossimi, dato l'invecchiamento della popolazione dipendente e l'ampliamento della fascia dei soggetti beneficiari di cure. Come è emerso nel convegno promosso dal Cug dell'8.3.2024 a Palazzo Isimbardi, "Donne ancora al bivio tra lavoro e cura parentale", è forte il bisogno, spinto anche dalle giovani generazioni di lavoratori/trici nella Pa, di trovare un equilibrio di vita, che porti maggiore benessere e serenità, che sono presupposto anche per la produttività. Non solo conciliazione per l'emergenza e la salute di terzi, ma anche desiderio di lavorare conciliando la pratica di altri interessi personali. Questo ulteriore risvolto giunge nelle organizzazioni dai/dalle giovani che si immettono nel mondo del lavoro e anche nella nostra Pa.

Le misure introdotte da CMM per la gestione ottimale del tempo e la sua distribuzione tra cittadini e le cittadine, sono state presentate all'esterno, ai partners europei del Progetto Cerv "Time for all", di cui CMM fa parte, nella sessione di Barcellona, nel mese di ottobre 2023. Le buone pratiche sono state messe a confronto con esperienze europee e anche oltre, a sottolineare che il tempo ha un immenso valore nella nostra società e nessuno può esserne privato, in qualunque parte del mondo. Anche per il 2024 la Città metropolitana si ricandida al Progetto Cerv per ribadire la propria adesione ed esplorazione dei temi.

Dal Pap/Piao 2024/26 osserviamo che l'adesione al flexitime proposto dalla Città metropolitana si sostanzia in:

- 17 dipendenti donne nel 2023 hanno aderito a "deroghe orarie" per conciliazione, come strumento temporaneo per la gestione familiare, a fronte della fruizione di 5 uomini;
- maggiore flessibilità oraria in ingresso (7.30 - 9.30) è stata introdotta dall'art. 26 del ccdi 5.10.2023, anche per il personale a part time, compatibilmente alle esigenze di servizio, nonché una maggior flessibilità nel recupero di minuti lavorati (plusorario) con allineamento nell'arco mensile;
- mantenimento di n. 102 dipendenti (dato stabile) in part time reversibile, di cui 82% donne, prevalentemente in part time orizzontale.

Per quanto riguarda lo smart working, già introdotto in CMM in forma sperimentale, prima della trasformazione in misura obbligatoria emergenziale originata dalla pandemia del 2020, è stato introdotto l'All. b al Turous (Regolamento dell'organizzazione di uffici e servizi), sulla base delle risultanze del confronto sindacale e parere Cug, che regola l'applicazione del lavoro agile in Città metropolitana di Milano. La disciplina fa riferimento alla L n. 124/2015 e alla L.n. 81/2017 e dal CCNL 2019- 2021 (art.63 - 67), quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa dei/delle dipendenti dell'Ente. Nel 2023 è stato quindi attuato un modello che trova rispondenza nella direttiva ministeriale P.A. del 29.12.2023 e nelle previsioni del ccnl vigente, che per la prima volta disciplina lavoro agile e lavoro a distanza.

Anche nel Pap/Piao 2023/25 è confermata la scelta dell'Amministrazione di riconoscere il lavoro agile come modalità di svolgimento della prestazione, attivabile per le attività che sono predefinite nell'ambito di una analisi organizzativa, efficace e compatibile con il perseguimento degli obiettivi assegnati al personale.

Si evidenzia che a cavallo tra la fine 2022 ed aprile 2023 l'Amministrazione ha anche introdotto lo smart Friday, che prevedeva la chiusura delle sedi principali dell'Ente per contenere il risparmio energetico in un periodo di grave crisi mondiale. Lo smart Friday ha consentito anche di evitare nella giornata di venerdì gli spostamenti nel periodo invernale per tutti gli aderenti.

Nel 2023, 675 (412 donne) dipendenti hanno aderito agli accordi individuali di smart, che sono stati modificati con scadenza a tempo indeterminato, consolidando la misura, salvo recesso. Altri 168 sono lavoratori/trici smart distaccati presso Afol, di cui 114 donne, ai/quale è stato esteso l'accordo sempre a tempo indeterminato, avvicinandosi al modello metropolitano. Complessivamente sono 843 i/le lavoratori/trici smart al 31.12.2023, di cui il 62% donne.

Infine, nel ccdi e nel Pap/Piao è previsto il mantenimento anche dell'ework (telelavoro/lavoro da remoto) che il ccnl ha introdotto nella contrattazione nazionale e rispetto al quale l'Ente si doterà di Regolamento nel 2024, come previsto nel Pap/Piao 2024/26. Si rileva che i progetti individuali di ework sottoscritti nel 2023 sono stati 17, praticati da 11 donne. L'ework è richiesto per conciliare esigenze di cura ma anche per accompagnare situazioni transitorie di fragilità, con l'obiettivo di reinserire gradualmente il personale coinvolto, in particolare dopo la situazione emergenziale della pandemia

che ha attenzionato casi meritevoli di attenzione, sentito il medico competente, tra il personale.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 757 | 40,24 | 1124 | 59,76 | 1881 | 44,53 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 577 | 43,03 | 764 | 56,97 | 1341 | 31,75 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 94 | 9,38 | 908 | 90,62 | 1002 | 23,72 |
| Totale permessi | 1428 | 33,81 | 2796 | 66,19 | 4224 | |

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

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

Città metropolitana (Dipartimento Risorse umane e il Cug) pongono particolare attenzione alle politiche genitoriali.

In occasione del convegno dell'8.3.24 sulla genitorialità e sulle misure per favorirla sul lavoro, si è giunti all'auspicabile conclusione che lo stigma della genitorialità e della cura non debba gravare, come spesso avviene, nell'ambiente di lavoro, sulle lavoratrici madri o caregivers esclusive di anziani.

L'Amministrazione accompagna la gestione del lavoro di cura del personale, diffondendone le novità normative e le opportunità. Nei primi mesi del 2024 è stata tempestiva la comunicazione delle misure a sostegno delle lavoratrici introdotte dalla Legge di bilancio 2024: la decontribuzione alle madri lavoratrici a determinati requisiti, il secondo mese di congedo parentale facoltativo retribuito all'80% anziché al 30%, come da ccnl, per il solo 2024.

Più da vicino, sempre dal Pap/Piao 204/26, si osserva che:

- la maternità ha avuto un segnale di ripresa nel 2023, e vede 13 lavoratrici neomadri, grazie ai nuovi inserimenti di donne giovani, soprattutto nel potenziamento dei Cpi.

- i padri hanno usufruito del congedo obbligatorio per paternità di 10 gg. retribuiti nella misura di 10 dipendenti. Il dato non è

indicativo della adesione effettiva al beneficio poichè il congedo è "volontario".

- i congedi parentali hanno riguardato 25 madri e 6 padri, in linea con gli anni precedenti; in termini giornalieri, sono stati effettuati 1002 giorni di assenza (1061 nel 2022), di cui 908 dalle madri.

- i congedi per assistenza in caso di malattia del bambino/a con certificato del pediatra sono stati fruiti da 31 genitori, di cui 21 donne.

Caregivers legge 104/92

Come è già stato rilevato in questi anni, consistente è la platea delle donne che beneficiano di permessi 104/92, sia come caregivers mensili sia come fruitrici di congedi straordinari per periodi prolungati, in particolare per la cura dei genitori con grave handicap. Sono 119 nel 2023 (+ 15 rispetto al 2022), per il 62% donne (era 58% nel 2022).

Rispetto al punto 2.3 di cui sotto, si ritiene che le politiche di intervento sulla conciliazione vita/lavoro siano complessivamente adeguate e attive, in termini di misure e di conoscenza delle stesse. Potrebbero essere incrementate nell'ambito del congedo di paternità, ovviamente livello legislativo dati gli oneri, per proseguire il cammino del coinvolgimento maschile nella cura effettiva e quotidiana dei figli, non occasionale e meramente "Iudica".

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 redigere il Bilancio di genere? No

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 2023 dal Dipartimento Risorse umane e organizzazione, in collaborazione con il CUG della CMM.

Particolare attenzione è stata data ai bisogni del personale distaccato in Afolmet, sia in fase di assunzione sia durante l'inserimento. Ai neoassunti/e sono stati dedicati i corsi di home boarding e orientamento alla fruizione dei servizi interni.

Anche nel 2023 sono stati erogati i servizi consolidati al personale per la conciliazione casa/lavoro (part time, deroghe orarie, progetti ework).

Per la Giornata Internazionale della donna, 8 marzo 23, è stato realizzato il Convegno "Donne e lavoro. Quanto manca alla parità di genere?", primo convegno in presenza dopo il lock down, rivolto al personale e a tutti gli/le stakeholders dell'Ente.

Il 23 ottobre 2023 è stato realizzato il convegno "Le parole fanno la differenza", per la diffusione delle linee Guida per un linguaggio rispettoso del genere, sulla scorta della direttiva del Direttore generale del 29.8.2023. In questa occasione è stato lanciato lo Sportello di ascolto, nell'ambito del Nucleo di ascolto organizzato interno presso la sede di via Vivaio.

Per la Giornata internazionale contro la violenza di genere, il 24 novembre 2023 è stato realizzato il convegno “Noi contro la violenza di genere 2023” presso Palazzo Isimbardi.

Il Piano triennale azioni positive 2023/25, a cui si riferisce la rilevazione dei dati e delle azioni per il 2023 sopra descritte dal Dipartimento risorse umane, è stato inglobato, insieme ad altri Piani, per ragioni di semplificazione amministrativa previste per legge (art. 6 DL. 80 del 9.6.2021), nel Piao 2023/25 (Piano integrato di attività e organizzazione). Quest'ultimo, che racchiude il Pap nella sezione Performance, è stato approvato dal Sindaco metropolitano il 10 agosto 2023. L'accorpamento nel Piao non ha fatto venire meno la procedura prevista per l'adozione del Pap, disciplinata nel Codice della parità D.l.gs.198/2006, che prevede che il Piano sia proposto dal Cug, sottoposto alla Consigliera di parità metropolitana per l'espressione del parere e siano informate le OO.SS. Pertanto il Pap è stato deliberato il 1.2.2023 dal Cug all'unanimità, la Consigliera ha espresso il parere il 20.4.23 e contestualmente sono state informate le OO.SS.

Il Pap/Piao 2023/25, ancorato con le sue azioni aggiornate annualmente alla performance dell'Ente, racchiude le iniziative messe in atto dall'Amministrazione nel 2023, anno oggetto di analisi, sintetizzate sopra nella presente Relazione. L'assorbimento del PAP 2023/25 nel PIAO non ha fatto venir meno i principi interiorizzati dall'Amministrazione e che connotano la cultura organizzativa della Città metropolitana; invece, ha rafforzato il peso delle azioni già consolidate e ha generato nuove azioni, con la consapevolezza che le azioni positive migliorano la qualità dell'ambiente di lavoro e le relazioni interpersonali, creano le condizioni ottimali per realizzare la mission dell'Ente ed erogare servizi di qualità, interni o esterni all'Amministrazione, generando valore pubblico.

La parità di genere, le pari opportunità, il contrasto alla violenza e il benessere organizzativo concorrono alla realizzazione delle strategie dell'Ente.

Anche per il triennio 2023/25, le proposte di azioni positive del Cug, nell'esercizio dei poteri propositivi attribuiti dall'art.57 del d.lgs.165/01, rispondono agli indirizzi della Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” a cui hanno fatto seguito nel 2022 le Linee Guida sulla “parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche amministrazioni” del 6 ottobre 2022 della Ministra per le pari opportunità e la famiglia e del Ministro della pubblica amministrazione, che ha nuovamente investito sulle politiche di genere nelle organizzazioni pubbliche per la crescita del Paese e per la creazione di valore pubblico.

In quest'ambito è essenziale il ruolo del C.U.G., che nell'Ente opera dalla sua introduzione con il d.lgs.183/2010 come organismo attivo e vicino al personale e alla dirigenza, promotore della cultura di pari opportunità, contrasto alla violenza ed alle discriminazioni, anche “sensore” dei disagi nell'organizzazione, e interlocutore privilegiato di tutti i soggetti che affermano una cultura organizzativa di valore nell'Ente.

Le azioni che l'Amministrazione ha sinteticamente rilevato si rinvengono nel Pap/Piao 2023/25 del 10.8.2023, che prevede le seguenti **AREE DI INTERVENTO**:

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

Per completezza, si aggiunge che per il triennio 2024/26 la Città metropolitana ha adottato il Piao con decreto sindacale rep. gen. n.79/2024 del 27 marzo 2024 e quindi, allo stato attuale è vigente da quella data il **Pap/Piao 2024/26, Piano della**

parità di genere (Gender Equality Plan) e delle azioni positive.

Il GEP/PAP/PIAO è stato aggiornato dal Cug e approvato dall'Amministrazione nell'ottica di rispondere alle più recenti istanze della Commissione europea che sprona gli Stati membri a perseguire la parità di genere anche nel lavoro e nelle organizzazioni pubbliche, che per prime devono essere datori di lavoro "esemplari", attuando l'Agenda 2023 dell'Onu sull'Obiettivo del Gender Gap. Il testo ripropone così le 6 Aree di intervento, sopra elencate: le prime 5 in parallelo alle 5 Aree richieste dalla Commissione europea, per allinearsi agli items e standard sovranazionali, anche per l'ammissione ai finanziamenti di progetti europei in materia; l'Area 6, che individua invece gli interventi per il benessere organizzativo.

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 | 233 | 817 | 1132 | 2722 | 619 | 5523 | 36,63 | 54,65 | 381 | 1085 | 2702 | 4365 | 1020 | 9553 | 63,37 | 64,26 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 12 | 95 | 116 | 185 | 15 | 423 | 23,99 | 4,19 | 43 | 82 | 383 | 660 | 172 | 1340 | 76,01 | 9,01 |
| Obbligatoria | 114 | 506 | 651 | 2039 | 682 | 3992 | 55,09 | 39,50 | 271 | 571 | 769 | 1281 | 362 | 3254 | 44,91 | 21,89 |
| Tematiche CUG | 0 | 6 | 35 | 45 | 25 | 111 | 18,50 | 1,10 | 15 | 24 | 109 | 226 | 115 | 489 | 81,50 | 3,29 |
| Violenza di genere | 3 | 3 | 12 | 30 | 9 | 57 | 19,86 | 0,56 | 9 | 17 | 71 | 93 | 40 | 230 | 80,14 | 1,55 |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale ore | 362 | 1427 | 1946 | 5021 | 1350 | 10106 | | | 719 | 1779 | 4034 | 6625 | 1709 | 14866 | | |
| Totale ore % | 1,45 | 5,71 | 7,79 | 20,11 | 5,41 | 40,47 | | | 2,88 | 7,12 | 16,15 | 26,53 | 6,84 | 59,53 | | |

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

3b. Rispetto alla formazione, i dati raccolti nel 2023 ci dimostrano una spiccata partecipazione ai corsi/moduli di parte femminile in tutte le loro tipologie: dall'aggiornamento professionale (si pensi, ad es. alle novità derivanti dal d.lgs.36/23 Codice dei contratti), alle competenze manageriali/relazionali (diffusione delle Linee Guida sulla comunicazione di genere) , alla introduzione delle tematiche inerenti il Cug - i corsi per neoassunti/e contengono un modulo sul Comitato insieme alla gestione del personale per sensibilizzare da subito chi entra - all'iniziativa formativa sulla violenza di genere in occasione del 25 novembre di ogni anno (per il 2023, il 24 novembre).

Sul bilancio di genere, si conferma la mancata adozione anche allo stato attuale. Ciò è dovuto alla complessità della rilevazione che richiederebbe la collaborazione interdirezionale. Tuttavia degno di nota è l'approccio innovativo che nel 2024 ha determinato l'allineamento del Pap/Piao al Gep europeo, che rinforza la raccolta dei dati inerenti la partecipazione delle donne ai lavori tradizionalmente maschili in ambito tecnico. L'avvio della rilevazione risponde alla buona pratica di raccogliere informazioni quali-quantitative sul personale in ottica di genere ogni anno, per verificare l'equilibrata opportunità di ingresso dei/delle reclutati/e e la crescita nelle professioni.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| Concorso pubblico Agente di Polizia Locale C1 | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 9,09 | Donna |
| Selezione Pubblica Operatore tecnico manutentivo | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 9,09 | Uomo |
| Selezione unica elenco idonei Tecnico delle Infrastrutture D1 | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 9,09 | Donna |
| Concorso pubblico tempo pieno C1 Istruttore amministrativo | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 9,09 | Uomo |
| Concorso pubblico per n. 1 posto Assistente tecnico Infrastrutture C1 | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 9,09 | Donna |
| Concorso pubblico Operatore mercato del Lavoro | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 9,09 | Uomo |
| Concorso pubblico tempo pieno Specialista tecnico delle infrastrutture D1 | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 9,09 | Donna |
| Concorso pubblico tempo pieno specialista amministrativo e di supporto D1 | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 9,09 | Uomo |
| Concorso pubblico mercato del lavoro n. 3 posti | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 9,09 | Donna |
| Concorso pubblico Istruttore tecnico C1 | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 9,09 | Donna |
| Concorso pubblico funzionario economico finanziario | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 9,09 | Uomo |
| | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | -- | |
| Totale personale | 10 | | 12 | | 22 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 0,96 | | 1,15 | | 2,10 | | |

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

La Tabella rilasciata dall'Amministrazione mostra complessivamente 11 procedure selettive per il 2023, di cui 9 tipicamente con la formula del concorso pubblico e 2 selezioni. Dall'entrata in vigore dell'art. 57 c.1 lett. a del d.lgs.165/01, che ha stabilito la riserva alle donne di almeno 1/3 dei posti di Commissione di concorso, la Città metropolitana ha cura di scegliere i/le componenti secondo questo principio.

Dai dati 2023 si rileva che:

rispetto ai/alle 22 Commissari/e incaricati/e, n. 10 sono uomini e 12 donne.

rispetto ai/alle Presidenti, n. 6 sono donne e n. 5 uomini

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 di livello generale | €70707,70 | €66288,20 | € -4419,50 | -6,67 |
| Area funzionari EQ | €26539,70 | €26129,50 | € -410,20 | -1,57 |
| Area Istruttori | €20037,60 | €17461,70 | € -2575,90 | -14,75 |
| Area Operatori Esperti | €19973,20 | €19087,40 | € -885,80 | -4,64 |
| | €0,00 | €0,00 | -- | -- |

Come negli scorsi anni, il divario retributivo tra lavoratori e lavoratrici si concentra maggiormente nelle categorie medie e più operative (ex cat. C e B con profili non amministrativi).

La differenza a discapito delle donne si nota (- 2575,90 euro) tra gli/le Istruttori/ici e per gli/le operatori/trici esperti/e (- 885,80). In queste Aree professionali le differenze derivano dall'accesso al salario accessorio riconosciuto anche dal ccdi per professioni che richiedono presenze prolungate (prestazioni straordinarie), l'effettuazione di turni (ad es, vigilanza), prestazioni più rischiose o il servizio di reperibilità che impegna la disponibilità fino a 7 giorni al mese.

Più significativo è il divario tra le/i dirigenti (6.67%), che potrebbe trovare spiegazione nella assegnazione agli uomini di incarichi più complessi o strategici, e quindi meglio retribuiti.

Sezione 4 - Benessere personale

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Nell'Ente non sono state effettuate recenti **rilevazioni del benessere** organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e/o la valutazione dei rischi in ottica di genere.

Il Dipartimento Risorse umane ha diramato anche nel corso del 2023 una survey a tutto il personale inerente il gradimento rispetto allo smart working, che è ormai modalità diffusa di lavoro. Si aggiunge inoltre che sempre il Dipartimento risorse umane, tramite lo Sportello d'ascolto analizza periodicamente le motivazioni di dimissione dall'impiego, attraverso un'intervista ai/alle dipendenti interessati/e, per monitorare il clima organizzativo e proporre eventuali correttivi.

Nell'Ente esiste, dopo un'assenza di due anni di presidi per l'ascolto, dalla fine del 2023, il **Nucleo di ascolto organizzato**, presso il Dipartimento Risorse umane e organizzazione, composto dal direttore, dalla presidente Cug, da una funzionaria counselor e da una funzionaria psicologa dell'organizzazione. Il Nucleo e in particolar modo lo Sportello nasce dall'esigenza di ascoltare la voce del personale e, se possibile, indirizzare verso soluzioni percorribili eventuali criticità o situazioni di incompatibilità rilevate. Lo Sportello è stato lanciato al personale e ai Comuni presenti in occasione della Giornata contro la violenza di genere, 24.11.2023, e subito dopo seguito dalla campagna di comunicazione interna. Nel corso del 2023 (da novembre) lo Sportello ha incontrato n. 12 dipendenti che si sono spontaneamente presentati/e. Inoltre ha avviato anche colloqui su invito, per approfondirne la conoscenza del personale con funzione di orientamento (in particolare assumendi/e neo assunti/e), o per individuare interventi anche organizzativi.

Il Codice di condotta e/o il Codice Etico non è stato adottato dalla Città metropolitana, costituitasi nel 2015. La Provincia, invece, l'aveva adottato e individuato anche la figura di consigliera di Fiducia esterna per i casi di molestie nei luoghi di lavoro. Nel 2022 il Cug aveva formulato una proposta di Codice di condotta all'Amministrazione, che non ha avuto seguito. Allo stato attuale è stata operata la scelta, anche dettata da esigenze di contenimento della spesa, di costituire il Noa interno e acquisire, sempre tra le risorse disponibili con procedura di mobilità interna, una figura di psicologa.

Tra il personale è nota la presenza e l'operatività del Cug, che risponde alla casella cug@cittametropolitana.mi.it e anche in presenza attraverso la Presidente e i/le suoi/e componenti, anche supplenti. Il Cug interviene raccogliendo segnalazioni o richieste di intervento da parte del personale con riguardo alle materie di sua competenza (pari opportunità, benessere, mobbing, stalking, disagio, molestie, discriminazioni di genere, ecc.) e per indirizzare il/la dipendente, a seconda del caso, agli organi competenti e/ ai/alle dirigenti, sempre previo assenso del/della dipendente. Il Cug non ha funzione giudicante o dirimente nè sanzionatoria. Tuttavia, è un organismo che persegue l'equilibrio, l'uguaglianza alle medesime condizioni e contrasta violenza e discriminazioni nei luoghi di lavoro e di conseguenza, se richiesto, procede con l'ascolto e se autorizzato, interviene. Nel 2023, sono state/i 11 i/le dipendenti che si sono rivolti alla Presidente, mentre un caso è stato sottoposto ad una/un componente. Il Cug è tenuto al segreto d'ufficio.

Rispetto all'ascolto e orientamento del personale in occasione della maternità/paternità, continua ad operare il Polo informativo presso il Servizio Processi trasversali di gestione del personale del Dipartimento Risorse umane, che accompagna i/le dipendenti per la fruizione di istituti di conciliazione. Accanto al Polo informativo è sempre presente il servizio di counseling, erogato ora dalla funzionaria esperta all'interno del Noa.

La Cmm ha aggiornato il Codice di comportamento, già vigente dal 2016, con decreto del Sindaco metropolitano n.327 del 1.12.2023. Non si rilevano sostanziali modifiche all'impianto e al contenuto del precedente Codice, che contiene prescrizioni comportamentali non necessariamente legate al genere. Interviene invece con l'introduzione di particolari avvertenze/cautele nell'utilizzo di social media o mezzi telematici di comunicazione da parte dei/delle dipendenti, ovvero raccomandazioni - sanzionabili disciplinarmente - per preservare il diffondersi di informazioni riservate o l'uso scorretto dei media a danno dell'Amministrazione, come prescritto nel DPR 13.6.2023 n.81.

Si sottolinea che il Codice di comportamento è oggetto di informazione in home boarding per i/le neo assunti e le novità sopra citate sono state diramate nei corsi del 2023.

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

Riguardo alle rilevazioni sul benessere/clima in relazione alla valutazione dei rischi D.lgs.81/08, che già in occasione di altre Relazioni precedenti sono state incoraggiate ma non si sono mai concretizzate, si ritiene di dover sollecitare, come Cug, in occasione della annuale riunione periodica, un intervento su questo tema.

La dimensione di genere è decisamente assente dalla rilevazione dei dati annuale che vengono rappresentati in relazione alla salute/sicurezza - se non per la rilevazione degli infortuni - così come dei rischi. Si apprezza la puntuale collaborazione della RSPP che interviene con informative specifiche che, tuttavia, potrebbero essere maggiormente valorizzate, per essere conosciute dal personale.

La medicina di genere, più volte evocata per la sua importanza in un contesto lavorativo "maturo" anagraficamente ed eterogeneo, può essere un tema da esplorare per la sua specificità. Potrebbe essere realizzata nel 2024 una iniziativa dedicata alla medicina di genere che esplori, attraverso interventi specifici di medici, le fasi della vita delle lavoratrici, e porti suggerimenti per migliorare lo stile di vita e il benessere.

Si rileva che nel Pap 2023/25 sono stati previsti *Interventi mirati alla gestione dello stress/tutela della salute, anche attraverso la formazione dedicata (ad es. corsi mindfulness, focus group mirati e corsi sulla relazione) anche rivolte alle lavoratrici/lavoratori che prolungano l'attività lavorativa a seguito della riforma pensionistica (ad es. active ageing)*. La loro realizzazione è indubbiamente subordinata alla presenza di esperti che possano condurli.

Riguardo alla rilevazioni sul benessere, nel GEP/PAP/PIAO 2024/26 è stato previsto lo studio di un questionario, realizzato dal Noa e condiviso con il Cug, da distribuire a tutti per raccogliere suggerimenti per azioni di miglioramento del clima nei contesti lavorativi. Il tema è particolarmente sentito presso i/le dipendenti distaccati in Afolmet, che sono anche i/le principali fruitori/trici dello Sportello d'ascolto. Verrà sottoposto dal Cug all'Amministrazione nel corso del 2024.

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

Nel corso del 2023, sono giunte ancora email da parte di due lavoratori (1 uomo e donna) al Cug oltre ad altri attori istituzionali che segnalano situazioni lavorative di presunto disagio/esclusione, anche operativo, dovute agli effetti di una riorganizzazione del servizio di qualche tempo fa. Anche alla presenza del Direttore del Dipartimento e della dirigente, la Presidente Cug ha avviato una interlocuzione per mettere in contatto questi/e lavoratori/trici e la dirigenza e per dirimere le asperità segnalate e garantire il rispetto di tutte le figure coinvolte. Il Cug rimane sempre all'ascolto, nei limiti delle sue prerogative, e continua a favore il dialogo nei luoghi di lavoro.

La Presidente è altresì intervenuta in un caso di incompatibilità tra funzionario/a e il/la E.Q. di riferimento, promuovendo un incontro alla presenza della/del dirigente per chiarire la situazione. Il personale interessato è stato invitato a colloquio con la psicologa dello Sportello d'ascolto, che ha preso in carico il caso. Composta la fase acuta dello scontro, una parte ha comunque chiesto una mobilità interna che si è concretizzata, viste anche le condizioni di servizio favorevoli.

E' giunto all'attenzione di una componente Cug anche il caso di una incomprensione/difficoltà di rapporti segnalato da un/una dipendente, che si è concluso con un consulto con la Presidente e alcuni consigli.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Il PAP/GEP/PIAO è collegato annualmente agli atti di programmazione approvati dai competenti organi della CMM. Tanto più esiste tale raccordo, ed è monitorato periodicamente, maggiore sarà la probabilità di realizzazione con efficacia.

Per quanto riguarda il PAP/PIAO 2023/25, gli obiettivi sono stati inseriti nel D.U.P. 2023/25 deliberato dal Consiglio metropolitano il 31.7.2023 R.G. n. 32/2023 e nel Piao il 10.8.2023 con decreto sindacale R.G. n. 204/2023

Nel Piano degli obiettivi 2023/25, era presente l'Obiettivo 17017 al Programma PG110 Risorse umane che prevedeva di "Progettare e attuare iniziative a favore della conciliazione dei ruoli, della parità di condizioni lavorative, del benessere organizzativo, della qualità delle relazioni e la prevenzione della conflittualità interna, in attuazione del Piano azioni positive confluito nel PIAO 2023/25". Questo Obiettivo racchiude tutte le azioni previste dal Pap ed è posto in capo al direttore del Dipartimento Risorse umane, che lo assegna alle EQ dello stesso, a seconda dell'ambito di competenza e responsabilità dei Servizi. In capo al Servizio Processi trasversali di gestione del personale vi è tuttavia il presidio delle azioni previste dal Pap nonché la Segreteria del CUG, che svolge attività di programmazione, verbalizzazione e supporto all'organismo, oltre all'aggiornamento del sito web e Intranet "La pagina dei cug".

L'obiettivo 17017 del Peg 2023 è stato conseguito al 100%.

Sempre nel Programma PG110 Risorse umane era presente l'Obiettivo 19098 "Attuazione Piano azioni positive 2023/25: introdurre un linguaggio inclusivo negli atti e nei documenti amministrativi della città metropolitana".

L'obiettivo è stato conseguito con l'adozione delle linee guida del Direttore generale del 29.8.2023 e la realizzazione del Convegno "Le parole fanno la differenza" del 29.10.2023 e del corso di comunicazione al personale.

Ai/alle dirigenti è stato assegnato il rispettivo Obiettivo di funzionamento inerente l'aggiornamento della modulistica in uso in chiave di genere, che è stato realizzato entro il 31.12 da tutte le direzioni, fatta salva una a cui l'obiettivo è stato riassegnato per il 2024.

Per quanto riguarda il PAP/GEP/PIAO 2024/26, le azioni positive sono state incardinate nel D.U.P. 2024/26, approvato con deliberazione del consiglio metropolitano rep.gen. 6/2024 dell'1.3.2024, .

Nel Piao 2024/26, è presente l'obiettivo 19101 Molestie di genere: frequenza al corso formativo online "Riforma-Mentis" per Dirigenti e Funzionari EQ sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione del rispetto e delle pari opportunità"

Nella sottosez. 2.2 - Performance è assegnato l'obiettivo ai/alle dirigenti e funzionari/ie di seguire il corso erogato sulla Piattaforma Syllabus "Riforma-Mentis", che, in ottica preventiva illustra il tema delle molestie e dei comportamenti indesiderati nei luoghi di lavoro.

E' degno di nota che dal 2023 l'Amministrazione abbia introdotto obiettivi concernenti le politiche di genere trasversali a tutti/e i/le dirigenti, ingaggiando quindi non solo la Direzione del personale ma tutti coloro che hanno una leva gestionale sul personale.

Obiettivo:

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

L'obiettivo di "Favorire la conciliazione tra casa e lavoro" del Pap/Piao e sempre agganciato alla performance nell'Ob. 17017.

Le azioni si sostanziano nella salvaguardia di tutte le misure di lavoro flessibile che si possano ricondurre alla cura: part time, flexi time, deroghe orarie, ework.

Obiettivo:**Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing**

L'Ente contrasta la violenza e le discriminazioni in tutte le sue forme nei luoghi di lavoro.

Pertanto pone l'Obiettivo al Dipartimento risorse umane, nel Peg, di organizzare un convegno dedicato per la giornata internazionale della violenza di genere. Anche nel 2023 si è realizzato l'evento, rivolto a tutti/e i /le dipendenti ed ai Comuni, nell'ottica di mainstreaming di genere sul territorio.

Obiettivo:**Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità**

Nel Dup 2023/2025 e nel Piao 2023/25 è stato individuato un Obiettivo specifico per la revisione della modulistica in ottica di genere, accompagnato dalla adozione delle Linee guida del Direttore generale e dalla realizzazione di un tool kit condiviso nell'ente e messo a disposizione dei Comuni.

L'obiettivo è stato complessivamente raggiunto, tranne per una direzione a cui è stato riassegnato per il 2024.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Interpello al personale

Tipologia di atto: decreto dirigenziale

Data: 28/12/2023

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/alle neoassunti/e in occasione dell'home boarding su pari opportunità, Cug, etica e antidiscriminazione, realizzati da Cug e formatori/trici interne

progettazione e realizzazione video e video

| | |
|--|--|
| | news in occasione degli eventi (8.3 - 23.10 - 24.11) |
| | alimentazione de La Pagina del Cug sulla Intranet, cards augurali, newsletter della rete nazionale dei Cug, pubblicità dei verbali Cug e materiale attinente |
| | progettazione e realizzazioni eventi, anche rivolti ai Comuni e autorità |

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : casella di posta cug@cittametropolitana.mi.it

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

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
- 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?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Sono stati consolidati i servizi al personale per la conciliazione casa/lavoro part time, deroghe orarie, ework e smart working.

In occasione della giornata Internazionale della donna l'8 marzo è stato realizzato il convegno "Donne e lavoro. Quanto manca alla parità di genere?", primo convegno in presenza dopo il lock down.

E' stato attivato lo Sportello di ascolto, nell'ambito del Nucleo di ascolto organizzato interno, che ha erogato 12 colloqui.

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

Per la Giornata internazionale contro la violenza di genere, il 24 novembre 2023 è stato realizzato il convegno "Noi contro la violenza di genere 2023" presso Palazzo Isimbardi. Sono state presentate al personale e ai comuni interessati buone pratiche (tutele e misure di contrasto) nel territorio metropolitano. Ha moderato il tavolo la Presidente Cug ed è intervenuta una componente nel panel dei relatori/trici.

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

Nel corso del primo semestre 2023 sono state realizzate le Linee Guida per una modulistica rispettosa del linguaggio di genere, grazie alla collaborazione di un sottogruppo di lavoro del Cug, che si sono tradotte nelle linee guida adottate dall'Amministrazione (direttiva 2/2023 del Direttore generale). Le stesse sono state presentate durante il convegno del 23.10.2023 "Le parole fanno la differenza", a cui è seguita la divulgazione nel sito web di un toolkit per tutti i Comuni.

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

Sono stati consolidati i servizi al personale per la conciliazione casa/lavoro part time, deroghe orarie, ework e smart working.

Focus particolare è stato fatto sulla conoscenza dei congedi obbligatori e parentali dei figli.

Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Il Cug ha proposto l'inserimento nel CCDI 5.10.2023 dell'art. 28 "Pari opportunità, inclusione, prevenzione del mobbing e delle molestie nei luoghi di lavoro", che prevede la promozione di politiche di genere e inclusive, finalizzate a costruire luoghi di lavoro della Città metropolitana sicuri, ove si condivida la cultura del rispetto, l'assenza di pregiudizi e di violenze, le pari opportunità e il benessere organizzativo, anche in coerenza con gli interventi definiti dal PNRR.

Considerazioni conclusive

La presente Relazione vuole rappresentare la pluralità di iniziative ed interventi messi in campo nel 2023 dall'Amministrazione, su proposta del Cug, per alimentare la cultura organizzativa di Città metropolitana, ispirata a valori di pari opportunità, rispetto, attenzione al genere, attenzione all'inclusione, contrasto alle discriminazioni e alla violenza - in ogni sua forma - negli ambienti di lavoro che la costituiscono.

Tutte le misure e le azioni programmate e realizzate tendono allo scopo unico di perseguire la garanzia per chi lavora e/o ha rapporti con il personale dell'ente, affinché trovi un ambiente rispettoso del genere, e non solo, per generare valore pubblico nel rispetto della mission dell'Ente. Le azioni trovano dettagliata rappresentazione nel PAP/PIAO 2023/25 e per quest'anno nel Pap/Gep/Piao 2024/26, nella sezione Performance che introduce accanto all'Obiettivo 17017 assegnato alla Direzione risorse umane di presidiare l'attuazione del Piano, anche un obiettivo per le/i dirigenti rispettivamente di revisione della modulistica in ottica di genere (2023) e di partecipazione al corso di formazione on line Riforma-Mentis (modulo di Syllabus) (2024), assegnando finalmente a tutta la dirigenza obiettivi misurabili sulle tematiche del Pap.

Dai dati forniti dall'Amministrazione nel Format 1 e dai dati raccolti nel PAP/Piao 2023/25, al 31.12.2023, si nota una consistenza di genere equilibrata nelle aree, negli incarichi intermedi, e una leggera flessione femminile nella dirigenza. L'età elevata continua a caratterizzare il personale, come avviene nella generalità delle Pa. Questo trend è destinato ad acuirsi se non sarà possibile potenziare le acquisizioni di giovani professionisti/e e se i/le giovani non troveranno abbastanza attraente il lavoro pubblico, oppure se continueranno a privilegiare gli impieghi nelle Pa centrali, maggiormente remunerative. Nel 2023 sono ripresi gli eventi in presenza e quindi l'8.3.2023 è stato realizzato un convegno sul gender gap nel mondo del lavoro, per il personale e i Comuni della CMM, che mette a disposizione il suo know-how nel rispetto della mission dell'Ente di area vasta. Gli incontri sono proseguiti con la presentazione delle Linee guida sul linguaggio amministrativo di genere, il 23.10.2023, nel convegno "Le parole fanno la differenza" anche queste diffuse ai Comuni. Dopo un primo momento di difficoltà nell'avvio, grazie al sostegno del Direttore Generale, del Direttore Risorse umane e delle Consigliere delegata e di parità è stata messa in atto e monitorata attentamente la revisione della modulistica in ottica di genere, per ribadire l'importanza del significato di un uso del linguaggio inclusivo del genere femminile nel lavoro.

Da ultimo, il 2023 si è chiuso con il tradizionale convegno contro la violenza di genere del 24.11.2023, per presentare ai/alle dipendenti e ai Comuni le figure che sul territorio agiscono la prevenzione, la tutela e il contrasto alla violenza sulle donne. Tutti gli eventi hanno avuto valenza formativa, per testimoniare l'importanza che l'Ente dà alla cultura del rispetto.

Sempre ad ottobre 2023 è avvenuto il lancio dello Sportello d'Ascolto, tanto richiesto dal personale e sostenuto dal Cug, costituito nel Nucleo di ascolto Organizzato presso il Dipartimento RU. Lo sportello è uno spazio aperto a tutto il personale per garantire un potenziamento del benessere organizzativo attraverso degli incontri individuali di ascolto per supportare i/le dipendenti nell'analisi dei disagi lavorativi e per co-costruire insieme dei percorsi di valorizzazione di sé stessi nell'ambiente lavorativo. Lo Sportello, attualmente attivo presso la sede di Via Vivaio, aprirà nel corso del 2024 una nuova sede in Via Soderini, per facilitare l'accesso al personale che opera in tale sede o nelle vicinanze. Lo Sportello, inoltre, permette anche degli incontri da remoto per agevolare il personale che opera in sedi territorialmente distanti oppure che presenta varie difficoltà a raggiungere le sedi fisicamente.

Non si dimentichino tutte le azioni per la conciliazione vita/lavoro che continuano e continueranno a caratterizzare la

modalità di svolgimento della prestazione lavorativa presso Cmm: flexitime, deroghe orarie, smart working (oggi a tempo indeterminato per chi aderisce) e part time, ben rappresentati nel Format 1.

Il Cug, scaduto a fine 2023 (oggi ricostituito con decreto del 28.12.2023, dopo interpello tra il personale) ha concluso il suo mandato con soddisfazione per l'attività intrapresa, che ha determinato credibilità, rispetto e conoscenza tra il personale. Il Cug rinnovato per il 2024/2027 auspica di poter proseguire analogamente, con una Amministrazione che ascolti e si apra alle sue istanze, e che ha già approvato il nuovo Piano della parità di genere 2024/26 nel Piao del 27.3.2024.

Quest'ultimo delinea specifiche azioni contenute nelle 6 Aree, che il Cug monitorerà:

- dall'assunzione al termine della carriera, la verifica della consistenza di genere e la formazione sui temi del rispetto ai/alle neoassunti/e;
- la conciliazione vita/lavoro con le misure sopra rappresentate e il Convegno già realizzato l'8.3.2024 sul tema;
- l'iniziativa del 25.11 p.v. con la posa delle panchine rosse e l'apertura del giardino di Vivaio, previa verifica di fattibilità;
- lo studio dell'introduzione dell'identità alias nelle carriere e di un questionario per il miglioramento del benessere;
- la collaborazione con la Rete nazionale dei Cug, fonte di confronto continuo, anche attraverso la partecipazione all'Ufficio Studi da parte della Presidente;
- la collaborazione con i Comuni per diffondere le nostre buone prassi.

La presente relazione è stata approvata dal Cug in data 17.4.2024, anche alla presenza dei componenti del Cug 2023.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-milano-2024>