



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Milano - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Milano

Regione: Lombardia

Provincia: MI

Comune: Milano

CAP: 20121

Indirizzo: Piazza Della Scala, 2

Codice Amministrazione: c_f205

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2022

2021-2023

2021 – 2023

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

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

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

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

2023

2021 - 2023



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	FASCIA 1	0	0	1	14	1	0	0	1	6	3
Dirigente di livello generale	FASCIA 2	0	0	7	16	11	0	1	2	18	4
Dirigente di livello generale	FASCIA 3	0	0	4	7	2	0		4	7	1
Dirigente di livello generale	FASCIA 4	0	4	2	10	4	0	2	3	10	5
Dirigente di livello generale	FASCIA 5	0	0	3	1	0	0	1	0	1	0
Totale personale		0	4	17	48	18	0	4	10	42	13
Totale % sul personale complessivo		0,00	2,56	10,90	30,77	11,54	0,00	2,56	6,41	26,92	8,33

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	255	402	210	127	20	1014	43,59	21,31	277	585	307	136	7	1312	56,41	14,91
Tra 3 e 5 anni	33	141	103	70	12	359	36,30	7,55	40	279	206	93	12	630	63,70	7,16
Tra 5 e 10 anni	8	90	96	86	19	299	24,07	6,28	11	354	416	143	19	943	75,93	10,72
Superiore a 10 anni	0	78	679	1658	671	3086	34,29	64,86	0	160	1409	3288	1058	5915	65,71	67,22
Totale	296	711	1088	1941	722	4758			328	1378	2338	3660	1096	8800		
Totale %	2,18	5,24	8,02	14,32	5,33	35,09			2,42	10,16	17,24	27,00	8,08	64,91		

⁽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⁾
	Inferiore al Diploma superiore	309	39,16	480	60,84	789	16,32
	Diploma di scuola superiore	1204	35,34	2203	64,66	3407	70,47
	Laurea	241	38,31	388	61,69	629	13,01
	Master di I livello	2	66,67	1	33,33	3	0,06
	Dottorato di ricerca	1	14,29	6	85,71	7	0,14
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		1757		3078		4835	
Totale % sul personale complessivo		12,99		22,75		35,74	

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

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

Per le seguenti considerazioni occorre premettere che la visione dei dati sul portale è parziale e non rispecchia la complessità dei dati forniti dall'Amministrazione. A tal proposito è stata inviata in data 8 aprile una segnalazione al Portale CUG .

Rispetto all'anno precedente si registra una leggera flessione delle unità confermando il trend di decrescita. Si rileva una popolazione prevalente fra i 41 e i 60 anni e si conferma l'opportunità di elaborare strategie che da un lato valorizzino l'esperienza lavorativa e dall'altro tengano conto, a seguito di opportuna indagine conoscitiva, dei bisogni delle persone nelle fasce d'età più anziane, considerandole anche in un'ottica di genere. Si conferma la netta prevalenza del personale femminile. Nelle fasce più giovani la differenza di genere si assottiglia.

In un'Amministrazione a prevalenza femminile si constata anche per il 2023 non solo la netta prevalenza dei dirigenti sulle dirigenti, ma anche il collocamento nelle fasce più alte del personale dirigente di genere maschile.

I dati relativi ai titoli di studio forniti da R.U. risultano, come negli anni passati, parziali, in quanto riferiti a meno della metà del personale: non è dunque possibile trarre spunti di riflessione se non quello di sollecitare l'Amministrazione ad una raccolta sistematica e puntuale ad integrazione dei dati esistenti.

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⁾

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	293	705	1083	1927	721	4729	36,62	97,61	324	1341	2206	3310	1002	8183	63,38	92,27
Part Time ≤50%	2	7	11	24	11	55	37,93	1,14	1	7	14	51	17	90	62,07	1,01
Part Time >50%	1	3	11	38	8	61	9,28	1,26	3	34	128	341	90	596	90,72	6,72
Totale	296	715	1105	1989	740	4845			328	1382	2348	3702	1109	8869		
Totale %	2,16	5,21	8,06	14,50	5,40	35,33			2,39	10,08	17,12	26,99	8,09	64,67		

⁽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⁾
Telelavoro	0	0	3	7	2	12	28,57	0,37	0	1	7	19	3	30	71,43	0,51
Smart working	68	270	403	773	328	1842	32,80	56,50	92	509	741	1783	649	3774	67,20	64,59
fruizione orario flessibile	77	220	294	578	237	1406	40,81	43,13	81	355	380	901	322	2039	59,19	34,90
Totale	145	490	700	1358	567	3260			173	865	1128	2703	974	5843		
Totale %	1,59	5,38	7,69	14,92	6,23	35,81			1,90	9,50	12,39	29,69	10,70	64,19		

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

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

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

Si rileva, come peraltro già nel 2022, che nella fruizione del Part time e del telelavoro vi è una netta prevalenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori. Occorrerebbe in proposito prendere in considerazione le ragioni della riscontrata maggiore propensione verso il part-time da parte delle donne, se cioè si tratti di una scelta necessitata o voluta. Apparentemente il dato sembra dimostrare che i lavori di cura siano ancora di netta competenza delle donne ma sarebbe necessaria un'indagine riferita a fruitori e fruitrici di part time per comprendere le ragioni della scelta. Il CUG potrà farsi promotore di questa istanza presso l'Amministrazione. Nella fruizione del lavoro agile la prevalenza femminile è più marcata dello scorso anno, con un delta di 8 punti percentuali invece che 2. Nell'utilizzo dell'istituto della flessibilità, andando a leggere i numeri rispetto alla popolazione di riferimento, vi è un ricorso maggiore da parte del personale maschile. Sarebbe interessante leggere questo dato in relazione alle mansioni, in quanto in alcuni ambiti la flessibilità non può essere adottata in ragione di compiti specifici e spesso a contatto diretto con l'utenza, e capire se la minore flessibilità oraria adottata dalle donne sia proporzionale ad una minore possibilità di gestire i tempi di vita. Tutti questi dati inducono a pensare che le donne debbano più frequentemente fare ricorso a misure di conciliazione che da un lato le supportano nella gestione del lavoro e degli oneri di cura e dall'altra possono penalizzarle nella carriera. Alcuni incarichi, ad esempio le Posizioni Organizzative, non sono compatibili con il part time. Escludendo gli anni in cui il ricorso allo Smart Working è stato determinato dalla situazione emergenziale, comparando i dati del 2022 e del 2023 si può constatare una sostanziale stabilizzazione.

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	10962	29,49	26210	70,51	37172	31,55
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	7990	27,66	20898	72,34	28888	24,52
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3345	9,13	33301	90,87	36646	31,10
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1982	13,11	13134	86,89	15116	12,83
Totale permessi	24279	20,61	93543	79,39	117822	

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

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

La tabella indica chiaramente che gli oneri di cura gravano ancora prevalentemente sulle lavoratrici, spesso dedicate non solo ai figli e figlie ma anche agli anziani genitori. Il generale invecchiamento della popolazione e il prolungamento dell'età lavorativa rende sempre più complessa la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura: sarebbe utile studiare delle forme di flessibilità rivolte non solo alle situazioni croniche ma anche a quelle acute, dove improvvisamente la situazione della lavoratrice o del lavoratore interessato diventa insostenibile a causa di eventi sopravvenuti. Dall'esperienza diretta, non quantificabile al momento per assenza del dato, si ha la percezione di un maggiore ingaggio dei giovani padri nella cura dei figli/figlie, anche nei momenti di malattia. Sarebbe molto interessante poter confermare questa ipotesi attraverso una articolazione più approfondita dei dati.

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

- Congedi parentali
- Part-time
- Smart working

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?: Sì

L'Amministrazione ha focalizzato l'attenzione sui seguenti obiettivi: garantire pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, valorizzare le persone e favorire il loro benessere nell'organizzazione, sviluppare modalità di lavoro innovative e accrescere la motivazione dei e delle dipendenti.

Le azioni messe in campo sono state diverse e hanno impattato a diversi livelli sulla vita dei e delle dipendenti e delle loro famiglie: ambito sanitario, supporto psicologico, screening preventivi, campus estivi, potenziamento degli strumenti di conciliazione vita-lavoro, come descritto dall'Amministrazione.

Gli ambiti sui quali lavorare sono anch'essi molteplici, anche per mettere a sistema le diverse iniziative e renderle interrelate a fronte della considerazione che le e i dipendenti possono essere portatori di molteplici bisogni. Occorre lavorare per far conoscere meglio il CUG, insistere sul linguaggio, creare occasioni di riflessione sulla convivenza delle differenze, affinare la capacità di raggiungere le situazioni più complesse, quelle che spontaneamente non si rivolgono e non utilizzano gli strumenti esistenti, attraverso il coinvolgimento delle varie Aree e dei territori. Occorre favorire la socializzazione per superare la prima vera forma di disagio sociale, rappresentata dalla solitudine, anche attraverso iniziative che accompagnino le persone verso l'arte in ogni sua espressione: a questo proposito, si è sperimentato il coinvolgimento dei e delle dipendenti di diverse Unità in percorsi di conoscenza della Città e della sua storia.

Sono state implementate azioni per garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale: percorsi formativi per la costruzione di pratiche di leadership generativa, capacità relazionali d'ascolto, rapidità di scelta e gestione criticità; formazione specifica di potenziamento delle competenze in lavoro agile, dedicato alle Posizioni Organizzative; corsi sugli stereotipi di genere rivolti al personale educativo; sensibilizzazione del personale dipendente attraverso un percorso formativo sul linguaggio di genere ed introduzione di moduli sul contrasto alla violenza di genere per i neoassunti; prevenzione dell'isolamento e la discriminazione per le risorse neo assunte in smart working, attraverso percorsi di inserimento e formazione sul ruolo.

In relazione alle politiche di organizzazione del lavoro nuove e innovative, l'Amministrazione ha valorizzato gli strumenti adottati in fase emergenziale per consolidare una politica di conciliazione tra vita personale e lavorativa (flessibilità oraria, lavoro agile, forme diversificate di Part Time, lavoro a distanza, sviluppo del nearworking).

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
OBBLIGATORIA SICUREZZA	1588	2758	3033	4112	1597	13088	44,76	35,80	1145	3262	4209	6032	1502	16150	55,24	23,75
Aggiornamento professionale	1312	4660	4238	9196	1570	20976	30,86	57,38	1505	9938	18918	14781	1854	46996	69,14	69,12
CUG	42	110	72	88	26	338	23,42	0,92	62	219	290	472	62	1105	76,58	1,63
Tematiche varie	107	677	543	665	162	2154	36,53	5,89	198	568	963	1567	447	3743	63,47	5,50
Totale ore	3049	8205	7886	14061	3355	36556			2910	13987	24380	22852	3865	67994		
Totale ore %	2,92	7,85	7,54	13,45	3,21	34,97			2,78	13,38	23,32	21,86	3,70	65,03		

⁽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?:

Sì

L'attenzione del Comune di Milano rispetto al bilancio di genere è sempre più viva, anche nei documenti ufficiali, come ad esempio lo Stato di Attuazione del Programma: ciò determina un circolo virtuoso nell'orientare l'azione amministrativa e nella definizione degli obiettivi nelle distinte Aree. Il bilancio di genere è attualmente in fase di aggiornamento.

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⁾	
D1 IDA C.2022-Selezione Pubblica per la copertura di n. 14 a tempo indeterminato del profilo professione di Istruttore Direttivo dei Servi Amministrativi -CAT D - posizione economica 1	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Donna
D 1 - IDA-C 2022- sottocommissione 1	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Donna
D 1 IDA - C. 2022 - sottocommissione 2	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Uomo
D 1 IDA - C. 2022 - sottocommissione 3	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Donna
C1 - ISAC - C. 2022- selezione pubblica per esami per la copertura di n. 20 posti a tempo indeterminato del profilo professionale di Istruttore dei Servizi Amministrativi Contabili - CAT C - posizione economica 1	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
C1 ISAC C. 2022- sottocommissione 1	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
C1 ISAC C 2022 - sottocommissione 2	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Donna
C1 ISAC C.2022- sottocommissione 3	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Uomo
C1 ISAC C.2022- supplenti sottocommissioni	0	0,00	0	0,00	0	--	
EDU C.2023 - selezione pubblica per esami per la copertura di 20 posti a tempo indeterminato del profilo professionale di Istruttore Direttivo dei Servizi Educativi - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - ambito: Scuola dell'Infanzia	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Donna
EDU C.2023 - selezione pubblica per esami per la copertura di n.15posti a tempo indeterminato del profilo professionale di Istruttore Direttivo dei Servizi Educativi- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - Ambito: Nido dell'Infanzia	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Donna
EDU C. 2023 - Ambito: Nido d'Infanzia - Sottocommissione 1	0	0,00	3	100,00	3	1,16	Donna
EDU C. 2023 - Ambito: Nido d'Infanzia - Sottocommissione 2	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
EDU C. 2023 - Ambito Nido Infanzia - Sottocommissione 3	0	0,00	3	100,00	3	1,16	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1.B3 CSA P.V.2019 - P.S. prog.vert n. 20 cat.B - posiz. giuridica 3 - profilo collaboratore dei serv amministrativi	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
B3 CST - P.V. 2019/2020- Procedura selettiva pr. ver. cop. 15 posti Cat B - posiz. giur. 3 - profilo Collaboratore Servizi tecnici	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Uomo
C1 ISAC P.V. 2020- copertura n. 18 Cat.C- Pos.Ec- 1	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Donna
D1 IDA P.V. 2019 - Proc. Selett. prog. vert. copertura n. 14 posti Categoria C - Pos. Ec. 1	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Donna
D1 IDPL PV 2019 copertura 3 posti Cat D Posizione Economica 1	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Donna
IDEF C. 2022/2023- Selez Pubblica n. 14 posti tempo ind. - istrutt.dirett serv ec. finanz - area funz. e dell'elevata qualif.	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Donna
IDSI C. 2023 Selez. pubb per copert. 8 posti tempo indet prof profess. istrutt direttivo serv informativi- Area funz e elevata qualif	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Donna
ISI C 2023- Selez Pubb per copertura n. 8 posti tempo ind. prof. profess. istrutt serv informativi - Area istruttori	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Donna
C1 APL - C. 2022 - Selez. pubb.per la copertura n.30 posti tempo ind. prof. profess.Agente PL- Cat C posiz. Eco. 1	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Donna
C1 APL - C. 2022 - SOTTOCOMMISSIONE 1	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Donna
C1 APL - C. 2022- SOTTOCOMMISSIONE 2	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Donna
C1 APL - C.2022 - SOTTOCOMMISSIONE 3	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
COLLABORATORE SERVIZI TECNICI - DIVERSI AMBITI DI ATTIVITA' - CAT B - POS. GIURIDICA B3 - 5 POSTI AMBITO CONTROLLER VERDE	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Donna
COLLABORATORE SERVIZI TECNICI - DIVERSI AMBITI ATTIVITA' - CAT B- POS. GIU B3 - N. 2 POSTI NELL' AMBITO IDRAULICO	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
COLLABORATORE SERVIZI TECNICI CAT B P GIU B3- N 2 POSTI FABBRO SALDATORE	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
COLLABORATORE SERVIZI TECNICI-CAT B- P GIU B3- 5 POSTI AUTISTA PATENTE	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
COLLABORAZIONE SERVIZI CATEGORIA B- P GIU B3 -3 POSTI ELETTRICISTA	2	66,67	1	33,33	3	1,16	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
110 VICECOMANDANTE PL-DIREZ SICUREZZA URBANA	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Donna
110 C 1VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE-DIREZ RISORSE UMANE	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Donna
110 C2 - UNITA' ANALISI SVILUPPO PROCESSI ORGANIZZATIVI- DIREZ ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Donna
110 C.1 AREA AFFARI GENERALI - DIREZIONE SICUREZZA URBANA	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
B3CSA-COLLABORATORE DEI SERVIZI AMM- COMM PRINCIPALE- COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Uomo
B3 CSA - COLLABORATORE SERV AMM - COMM PRINCIPALE-COMPONENTI SUPPLEMENTI	0	0,00	2	100,00	2	0,78	Donna
B3 CSA - COLLABORATORE SERV AMM - SOTTOCOMMISSIONE 1	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
B3 CSA - COLLABORATORE SERV AMM - SOTTOCOMMISSIONE 2	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
B3 CSA - COLLABORATORE SERV AMM - SOTTOCOMMISSIONE 3	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
B3 CSA COLLABORATORE SERV AMM-SUPPLEMENTI SOTTOCOMMISSIONI	0	0,00	3	100,00	3	1,16	Donna
B3 CSBC COLLABORATORE SERV BIBLIOT CULTURALI - COMM PRINCIPALE - COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Donna
B3 CSBC COLLABORATORE SERV BIBLIOTECARI CULTURALI - COMMISSIONE PRINCIPALE - COMPONENTI SUPPLEMENTI	0	0,00	1	100,00	1	0,39	
B3CSBC - COLLABORATORE SERV BIBLIOTECARI CULTURALI - SOTTOCOMMISSIONE 1	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Donna
B3 CSBC- COLLABORATORE SERVIZI BIBLIOTECARI CULTURALI - SOTTOCOMMISSIONE 2	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Uomo
B3 CSBC - COLLABORATORE SERV BIBLIOTECARI CULTURALI - SOTTOCOMMISSIONE 3	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Donna
B3CSBC - COLLABORATORE SERV BIBLIO CULTURALI - SUPPLEMENTI SOTTOCOMMISSIONI	3	60,00	2	40,00	5	1,94	Uomo
B3CSBC -	0	0,00	0	0,00	0	--	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
B3 CSM - COLLABORATORE SERV MUSEALI - COMM PRINCIPALE - COMPONENTI EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
B3CSM COLLABORATORE SERV MUSEALI - COMMISSIONE PRINCIPALE - COMPONENTI SUPPLEMENTI	2	100,00	0	0,00	2	0,78	Uomo
B3CSM - COLLABORATORE SERVIZI MUSEALI - SOTTOCOMMISSIONE	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Uomo
B3CSM COLLABORATORE SERV MUSEALI -SOTTOCOMMISSIONE 2	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
B3 CSM COLLABORAZIONE SERV MUSEALI - SOTTOCOMMISSIONE 3	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
B3 CSM - COLLABORATORE SERV MUSEALI - SUPPLEMENTI SOTTOCOMMISSIONI	1	16,67	5	83,33	6	2,33	Donna
B3 CSM		0,00		0,00	0	--	Donna
B3 CSM		0,00		0,00	0	--	Uomo
C1 IST GEOMETRI - COMPONENTI EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
C1 IST GEOMETRI - COMPONENTI SUPPLEMENTI	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
IDSF A 019 - FILOSOFIA E STORIA - COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Donna
IDSF FILOSOFIA E STORIA - COMPONENTI SUPPLEMENTI	1	25,00	3	75,00	4	1,55	Donna
IDSF FILOSOFIA E STORIA		0,00		0,00	0	--	Donna
IDSF FILOSOFIA E STORIA		0,00		0,00	0	--	Uomo
IDSF A 019 - FILOSOFIA E STORIA - SOTTOCOMMISSIONE 1	0	0,00	3	100,00	3	1,16	Donna
IDSF A 019 - FILOSOFIA E STORIA - SOTTOCOMMISSIONE 2	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Donna
IDSF A 026 - MATEMATICA - COMPONENTI EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
IDSF A 026 MATEMATICA- COMPONENTI SUPPLEMENTI	0	0,00	2	100,00	2	0,78	Donna
IDSF A046 - SCIENZE GIURIDICO ECONOMICHE - COMPONENTI EFFETTIVI	0	0,00	3	100,00	3	1,16	Donna
IDSF A046 SCIENZE GIURIDICO ECONOMICHE - COMPONETI SUPPLEMENTI	1	25,00	3	75,00	4	1,55	Donna
IDSF A046		0,00		0,00	0	--	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
IDSF A046		0,00		0,00	0	--	Uomo
IDSF A050 - SCIENZE NATURALI - componenti effettivi	0	0,00	3	100,00	3	1,16	Donna
IDSF A050- SCIENZE NATURALI -		0,00		0,00	0	--	Donna
IDSF - SCIENZE NATURALI -		0,00		0,00	0	--	Uomo
IDSF A054 - STORIA DELL'ARTE - COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Donna
IDSF A054 - STORIA DELL'ARTE - COMPONENTI SUPPLEMENTI	2	50,00	2	50,00	4	1,55	Donna
IDSF A054 - STORIA DELL'ARTE		0,00		0,00	0	--	Donna
IDSF A054 - STORIA DELL'ARTE		0,00		0,00	0	--	Uomo
IDSF ADO24 - TEDESCO - COMPONENTI EFFETTIVI		0,00	3	100,00	3	1,16	Donna
IDSF ADO24 - TEDESCO - COMPONENTI SUPPLEMENTI	1	25,00	3	75,00	4	1,55	Donna
IDSF ADO24 - TEDESCO -		0,00		0,00	0	--	Donna
IDSF ADO24 - TEDESCO -		0,00		0,00	0	--	Uomo
IDST AGRONOMI - COMPONENTI EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Donna
IDST AGRONOMI - COMPONENTI SUPPLEMENTI	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
IDST BENI PROPRIETA' COMUNALE - COMPONENTI EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
IDST BENI PROPRIETA' COMUNALE - COMPONENTI SUPPLEMENTI	1	50,00	1	50,00	2	0,78	Donna
IDST ESTIMATORE - COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Uomo
IDST ESTIMATORE - COMPONENTI SUPPLEMENTI	1	50,00	1	50,00	2	0,78	Uomo
IDST IMPIANTISTA - COMPONENTI EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
IDST IMPIANTISTA - COMPONENTI SUPPLEMENTI	2	100,00	0	0,00	2	0,78	Uomo
IDST STRUTTURA - COMPONENTI EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Donna
IDST STRUTTURISTA - COMPONENTI SUPPLEMENTI	1	50,00	1	50,00	2	0,78	Donna
IDST URBANISTA - COMPONENTI EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
IDST URBANISTA - COMPONENTI SUPPLEMENTI	1	50,00	1	50,00	2	0,78	Uomo
IDST VALUTATORE IMMOBILIARE	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Donna
IDST VALUTATORE IMMOBILIARE	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
PNRR - C1 IST - COMPONENTI SUPPLEMENTI	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Uomo
PNRR- C1 IST - COMPONENTI SUPPLEMENTI	2	100,00	0	0,00	2	0,78	Uomo
PNRR - D1 IDST - COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,16	Uomo
PNRR - D1 - IDST - COMPONENTI SUPPLEMENTI	2	100,00	0	0,00	2	0,78	Uomo
PNRR bis - IDST - COMPONENTI EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
PNRR bis - IST - COMPONENTI EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,16	Uomo
Totale personale	120		138		258		
Totale % sul personale complessivo	0,89		1,02		1,91		

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

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

La composizione delle Commissioni di gara è quella stabilito dalla legge, dunque non si ha nulla da rilevare.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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 %
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€35044,60	€32379,80	€ -2664,80	-8,23
01501 AREA ISTRUTTORI	€31970,50	€27047,30	€ -4923,20	-18,20
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€24632,60	€23608,60	€ -1024,00	-4,34
01503 AREA OPERATORI	€21920,50	€22092,10	€ 171,60	0,78

Come evidenziato dai dati, esiste un divario economico nelle retribuzioni di uomini e donne a svantaggio delle seconde, in in tutte le categorie attenzionate, eccetto per l'area delle operatrici e operatori. Sarebbe necessario comprendere e analizzare gli elementi che determinano tale divario.

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?: Sì

Una prima valutazione dello stress lavoro correlato è stata fatta nel 2012 con la metodologia del San Raffaele. Successivamente è stato proposto e adottato il metodo INAIL, che al momento non prevede una valutazione in ottica di genere.

La valutazione del rischio è invece realizzata in ottica di genere, presente nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e ripresa nelle singole schede mansioni di rischio.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

L'Amministrazione ha sperimentato e continua a sostenere il **Servizio di ascolto e supporto psicologico**, servizio gratuito, protetto dalla più assoluta privacy, dedicato all'aiuto, sostegno e potenziamento del benessere individuale dei dipendenti.

Il servizio di ascolto è uno spazio in cui affrontare:

- situazioni di disagio individuale e/o lavorativo per gestire e affrontare condizioni di conflittualità e malessere organizzativo;
- momenti di crisi e di particolare demotivazione, perdita di realizzazione e di identità in ambito professionale e lavorativo.

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

Sono stati costituiti dei sottogruppi di lavoro sui temi della Comunicazione, Politiche Innovative, Formazione, Benessere e Pari Opportunità, Regolamento e Normativa: si è dato corso alla novellazione del regolamento del CUG, si è sollecitata l'Amministrazione per la realizzazione di attività e strumenti che valorizzino le competenze personali e professionali delle e dei dipendenti a beneficio di colleghi e colleghe; è intenzione del CUG proporre l'implementazione del nucleo d'ascolto e la

realizzazione di corsi di formazione rivolti ai e alle dipendenti sui temi dell'identità alias, degli aspetti pratico-amministrativi della vita lavorativa e del benessere lavorativo.

Il CUG sta esplorando la possibilità di collaborazioni per affrontare i temi di competenza attraverso nuove forme espressive (teatro d'ombra, teatro dell'oppresso, teatro forum). Sta inoltre valutando forme di collaborazione con i Municipi per estendere in modo capillare nei territori la conoscenza delle proprie prerogative e divulgare una cultura delle pari opportunità e antidiscriminatoria.

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

Rispetto ad un particolare evento occorso in Città, il CUG ha ravvisato un comportamento apertamente discriminatorio agito da agenti della Polizia Locale ed è intervenuto con una lettera ufficiale rivolta ai massimi vertici dell'Amministrazione, condannando l'evento e mettendosi a disposizione per la progettazione di percorsi formativi per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni da attivare presso la Scuola del Corpo.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Corsi sulla cultura di genere, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione e gestione dei conflitti

Il CUG ha chiesto e ottenuto dall'Amministrazione la partecipazione in orario lavorativo e la copertura della quota di iscrizione al corso di perfezionamento interuniversitario "Culture di genere e strategie di promozione della parità nelle aziende e nelle Pubbliche Amministrazioni": il corso intende, da una parte, fornire ai discenti e alle discenti una solida preparazione teorica, trasmettendo le conoscenze necessarie per comprendere le profonde ragioni culturali, economiche e giuridiche sottese alle disuguaglianze di genere, dall'altra, più concretamente, fornire ai suoi destinatari e alle sue destinatarie gli strumenti necessari per elaborare, in ambito aziendale, pubblico o privato, così come nelle amministrazioni pubbliche, strategie innovative ed efficaci volte alla promozione della parità tra donne e uomini. Il Corso di perfezionamento si inserisce nel solco tracciato da alcune delle previsioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e, più nello specifico, dalla legge n. 162 del 2021, nonché nell'ambito del Centro di ricerca interuniversitario Culture di genere, che vede collaborare attivamente dal 2013 l'Università degli Studi di Milano, l'Università degli Studi di Milano-Bicocca, il Politecnico di Milano, l'Università Commerciale Luigi Bocconi, l'Università IULM, l'Università Vita-Salute San Raffaele.

Obiettivo:

Sviluppare politiche di organizzazione del lavoro nuove ed innovative

Dai dati emerge l'utilizzo da parte delle lavoratrici e dei lavoratori degli strumenti adottati dal Comune di Milano per garantire a tutte e tutti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in presenza di criticità personali, familiari e sociali: la flessibilità oraria, il consolidamento del Part Time con soluzioni flessibili e adeguate alle persone, telelavoro, strutturazione del lavoro agile al di là dell'emergenza, sviluppo del Nearworking.

Obiettivo:

Promozione del benessere organizzativo e individuale e promozione sviluppo della cultura di genere

Il CUG ha partecipato al tavolo di lavoro con la direzione Risorse Umane sull'introduzione dell'identità alias per le e i dipendenti comunali, in ottemperanza all'art. 28 del nuovo CCNL Enti Locali. Dopo diversi incontri di confronto, in cui sono state accolte tutte le sollecitazioni proposte dal CUG per renderlo uno strumento realmente non discriminatorio, si è addivenute alla elaborazione di linee guida condivise e la successiva approvazione con deliberazione di giunta.

Obiettivo:



Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Il CUG partecipa, come elemento costitutivo, alla Cabina di Regia per la stesura del Piano Antidiscriminazioni del Comune di Milano. Ha inoltre partecipato al percorso formativo organizzato da enti terzi per i componenti e le componenti della Cabina di Regia.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: selezione aperta a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di partecipazione, mediante colloquio di valutazione delle motivazioni e delle competenze, allo scopo di verificare i requisiti di professionalità

Tipologia di atto: determinazione dirigenziale n. 12488

Data: 29/12/2022

Organo sottoscrittore: Direttrice della Direzione 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: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
22

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No



Attività

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

- 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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Piani di formazione del personale
- Identità alias

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

:

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

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

regolamento CUG

Nel corso dell'anno il CUG ha lavorato alla novellazione del regolamento interno, introducendo un articolo ispirato ai principi ispiratori.

Considerazioni conclusive

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Milano si riunisce con cadenza quindicinale e si caratterizza per una grande vivacità del dibattito al suo interno; ha trovato un confronto costruttivo nell'Amministrazione in cui opera, che si è mostrata disponibile ad accoglierne le istanze.

L'anno trascorso ha consolidato sinergie proficue con alcuni uffici, soprattutto in relazione alla promozione di una cultura delle pari opportunità per tutte e tutti e contro ogni forma di discriminazione.

Si auspica un maggiore coinvolgimento rispetto ai compiti consultivi propri.

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