



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Milano - 2025

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)

[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)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (246.18 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmmi-triennio_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)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)



triennale/cmami/2024-2026/piano_azioni_posittriennale/cmami/2023-2025/piano_azioni_positive_cmami-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (322.49 KB)	triennale/cmami/2024-2026/piano_azioni_posittriennale/cmami/2023-2025/piano_azioni_positive_cmami-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (218.27 KB)
--	--

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_cmami-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_cmami-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 non generale		0	0	1	8	3	0	0	1	5	3
Personale non dirigente	Area funzionari	2	24	38	74	30	11	43	55	115	32
Personale non dirigente	Area degli istruttori	14	33	37	56	15	10	60	68	58	17
Personale non dirigente	Area degli operatori	0	9	20	49	20	0	2	41	64	23
Totale personale		16	66	96	187	68	21	105	165	242	75
Totale % sul personale complessivo		1,54	6,34	9,22	17,96	6,53	2,02	10,09	15,85	23,25	7,20

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	19	56	35	20	3	133	63,03	21,73	14	25	18	18	3	78	36,97	17,93
Tra 3 e 5 anni	10	42	43	19	0	114	56,44	18,63	9	31	22	22	4	88	43,56	20,23
Tra 5 e 10 anni	0	3	3	1	1	8	40,00	1,31	0	1	2	8	1	12	60,00	2,76
Superiore a 10 anni	0	1	83	202	71	357	58,14	58,33	0	4	54	139	60	257	41,86	59,08
Totale	29	102	164	242	75	612			23	61	96	187	68	435		
Totale %	2,77	9,74	15,66	23,11	7,16	58,45			2,20	5,83	9,17	17,86	6,49	41,55		

⁽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	122	35,99	217	64,01	339	33,04
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	43	51,19	41	48,81	84	8,19
Area dei funzionari	Inferiore al Diploma superiore	3	75,00	1	25,00	4	0,39
Area degli istruttori	Laurea	31	31,96	66	68,04	97	9,45
Area degli istruttori	Diploma di scuola superiore	119	46,12	139	53,88	258	25,15
Area degli istruttori	Inferiore al Diploma superiore	5	35,71	9	64,29	14	1,36
Area degli operatori	Laurea	3	42,86	4	57,14	7	0,68
Area degli operatori	Diploma di scuola superiore	48	35,56	87	64,44	135	13,16
Area degli operatori	Inferiore al Diploma superiore	49	55,68	39	44,32	88	8,58
Totale personale		423		603		1026	
Totale % sul personale complessivo		41,23		58,77		100,00	

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

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

La presente Relazione è redatta sulla scorta dei dati resi disponibili dall'Amministrazione a tutto il 31.12.2024 nel format 1 - all. 1 alla Direttiva 2/2019 e dei dati riportati nel Piano per la parità di genere e le azioni positive, **proposto dal Cug il 6 febbraio 2025 e inglobato nel Piao 2025/27 da parte dell'Amministrazione con decreto del Sindaco del 31 marzo 2025.**

Al 31.12.2024 la Città metropolitana di Milano contava **1043** dipendenti complessivi a tempo indeterminato (compresi **21** dirigenti), di cui **608 donne** e **435 uomini**, come rilevato nella prima Tabella "Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento".

Dalla Tabella 2 "Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere" - comprensiva anche dei dipendenti a t.d. - si evince che i dati caricati, relativi a maschi e femmine, sono stati invertiti tra di loro. Prevalente è, ad ogni buon conto, il numero dei dipendenti con anzianità superiore a 10 anni (cd. fidelizzati): **357 donne su 612 e 257 su 435 uomini.**

4 dipendenti donne sono invece assunte a tempo determinato, **2** per contratto formazione lavoro e **2** per incarico PNRR. Come si evince dai dati del PAP Piao 2025/27, dei 1043 dipendenti a ti, **n.222** sono in distacco presso Afol metropolitana, società consortile partecipata, per lo svolgimento delle funzioni delegate per il mercato del lavoro. Di questi, il 69% sono donne. 10 dipendenti sono in comando presso altri Enti, 6 donne, prevalentemente presso Amministrazioni dello Stato.

Rispetto alla rilevazione della consistenza del 2024 (dati al 31.12.2023), è rappresentata una situazione analoga, con uno scostamento in riduzione di poche unità.

Dal Piano azioni positive 2025 si rileva che le politiche di reclutamento condotte dalla Città metropolitana nel 2024 hanno

determinato 129 immissioni (72 donne), 62 per concorso, 5 a td e 6 mobilità da altri Enti e per verticalizzazione tra aree.

Tuttavia le immissioni non hanno determinato un turn over efficace, poichè si sono verificate analoghe cessazioni per pensionamento, mobilità verso altre Amministrazioni e dimissioni volontarie, soprattutto tra il personale che ha intercettato opportunità lavorative in virtù della chiamata da graduatorie di concorsi presso altri Enti.

La distribuzione di genere sopra riportata (Tabella 1) evidenzia quindi che le donne sono complessivamente il **58%** della popolazione dipendente (59% nel 2023): nelle aree contrattuali di inquadramento sono: Operatrici al 56%, Istruttrici al 58%, Funzionarie al 60%. Tra le/i dirigenti, 21 unità compreso il Segretario Direttore generale, **9** sono donne (**43%**) con un segnale in aumento, incoraggiante perchè riduce il il gender gap nei livelli di responsabilità.

Per quanto riguarda le posizioni intermedie, titolari di incarichi di Elevata qualificazione (129 titolari) il **59%** è coperto da donne, confermando il trend pregresso. E' importante notare che il procedimento per l'attribuzione degli incarichi suddetti è basato su una selezione dirigenziale atta a individuare il candidato/a più idoneo a ricoprire la posizione, mediante adesione a bando e colloquio. Inoltre, rispetto al personale titolare di Uffici, sempre secondo il Pap Piao 2025/27, si conferma il trend che vede le donne al 62% (42 rispetto a 68 posizioni), titolari di posizione di responsabilità a supporto dei/delle dirigenti.

L'analisi dei dati anagrafici ci rappresenta una popolazione ancora anziana professionalmente, nella fascia 51/60 anni (429 dipendenti di cui 56% donne) e 143 dipendenti over 60 anni (52% donne). Anche nella dirigenza 13 su 21 dirigenti si collocano nella fascia 51/60 e 6 oltre i 60 anni (3 uomini e 3 donne). Vista l'età anagrafica del personale, speculare ad altre Pa, si sottolinea che già nei Pap/Piao precedenti si incoraggiavano azioni positive per l'active ageing che, di fatto, non hanno prodotto risultati, se non attraverso il supporto a dipendenti fragili o portatori di patologie irreversibili, che sono stati accompagnati al pensionamento anticipato per inabilità.

Nel contempo, il tema del turn over nel pubblico impiego e del ricambio generazionale è oggetto di attenzione anche a livello normativo, e numerose sono le proposte di intervento innovativo nel reclutamento, in particolare per attrarre giovani tecnici che possano garantire l'evoluzione della digitalizzazione, che impegna oggi più che mai la Pa. Si confida che questo sforzi possano concretamente aumentare l'attrattività del lavoro pubblico tra i giovani con uno spirito rinnovato, improntato alla volontà di accrescere il valore pubblico.

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	0	2	5	3	10	62,50	2,30	1	1	1	3	0	6	37,50	0,98
Part Time >50%	0	4	3	0	0	7	8,64	1,61	0	3	28	37	6	74	91,36	12,09
Tempo Pieno	18	62	91	182	65	418	44,00	96,09	22	104	135	202	69	532	56,00	86,93

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⁾
Totale	18	66	96	187	68	435			23	108	164	242	75	612		
Totale %	1,72	6,30	9,17	17,86	6,49	41,55			2,20	10,32	15,66	23,11	7,16	58,45		

⁽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⁾
Deroghe orarie	1	0	0	1	0	2	10,53	100,00	1	5	8	3	0	17	89,47	100,00
Totale	1	0	0	1	0	2			1	5	8	3	0	17		
Totale %	5,26	0,00	0,00	5,26	0,00	10,53			5,26	26,32	42,11	15,79	0,00	89,47		

⁽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

La Città metropolitana ha adottato il flexi time e altre modalità di lavoro flessibile da tempo, incentivate e incoraggiate già nel 2020/21 dall'immobilismo della pandemia che ha costretto le aziende e la Pa a ripensare le modalità di lavoro e investire sulla digitalizzazione, sia per la sostenibilità che ne deriva, sia per l'efficientamento e la modernizzazione dei processi. Il diritto al tempo, bene prezioso, si esercita attraverso una serie di misure confacenti che garantiscono anche la produttività lavorativa.

L'orario flessibile nei servizi compatibili, con ingresso dalle 7.30 e fino alle 9.30 - previsto dal ccdi 5.10.2023 all'art.26, rende più agevole lo spostamento casa lavoro e la conciliazione vita/lavoro. Le deroghe orarie (orari personalizzati per tempi definiti) sono entrate nella prassi e risolvono molti problemi di conciliazione urgenti, previa valutazione del/la dirigente. Non si rilevano dinieghi alle richieste nel 2024, pari a 19 casi, di cui 17 donne.

La possibilità di avvalersi delle misure di flessibilità oraria di cui sopra, rende di anno in anno meno ricercato l'utilizzo del part time. Nel 2024 gli accordi individuali di part time sono scesi a 97, 82% donne, 56 con orario orizzontale. La flessibilizzazione quindi salvaguarda anche le retribuzioni, poichè i/le dipendenti non sono costretti a decidere di ridurre il salario per conciliare.

Per quanto riguarda il lavoro a distanza, dal 2022 regolato anche nel ccnl 16.11, per la Città metropolitana trova allocazione nel Testo unificato del Regolamento degli Uffici e servizi, al momento come allegato relativo al solo Lavoro agile. Al 31.12.2024 i /le dipendenti con accordo individuale integrativo sullo smart sono 675, di cui 410 donne, tra il personale sulle funzioni fondamentali. Per quanto riguarda il personale distaccato in Afol sulle funzioni del lavoro, 202 su 222 dipendenti hanno aderito allo smart working, compatibile con le mansioni e la tipologia di attività assegnata. Complessivamente il personale autorizzato allo smart ammonta a 877 dipendenti, di cui 552 donne. Si ricorda che lo smart working è una modalità di svolgimento della prestazione in luogo diverso dall'ufficio, richiedibile per max 10 giorni alla dirigenza.

Riguardo all'ework (lavoro da remoto) il Pap 2024/26 prevedeva una regolamentazione armonizzata con le norme contrattuali. Il team del Dipartimento risorse umane ha predisposto il testo tenendo conto dei criteri già approvati in sede di confronto sindacale e per il 2025 sarà applicabile nell'ambito del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e servizi.

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 per congedi parentali fruiti	165	10,48	1409	89,52	1574	24,96
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	15	8,98	152	91,02	167	2,65
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1204	38,38	1933	61,62	3137	49,75
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	829	58,05	599	41,95	1428	22,65
Totale permessi	2213	35,09	4093	64,91	6306	

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

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

Città metropolitana nel Pap/Piao sostiene la genitorialità e la condivisione del lavoro di cura parentale. Con il convegno dell'8.3.2024 "Donne ancora al bivio tra lavoro e cura parentale" il personale e i comuni della CMM che hanno partecipato all'evento, sono stati informati delle politiche di conciliazione e dell'aggiornamento dei congedi parentali per i genitori, così come della novità previste dalla Legge di bilancio per il 2024, ampliate nel 2025.

Riguardo alla effettiva fruizione di questi istituti nel 2024, riportiamo da Pap/Piao 2025:

- 5 nuovi congedi per maternità e 1 affido;
- 2 padri che hanno fruito del congedo obbligatorio per paternità introdotto dal dlgs.105/22;
- 7 padri hanno fruito del congedo parentale vs. 36 lavoratrici madri;
- 28 lavoratrici madri hanno fruito del congedo per malattia del figlio/a vs. 7 padri.

Si sottolinea che il Dipartimento risorse umane ha attivato un Polo informativo sulla genitorialità che ha operato anche nel 2024, mediante un operatrice dedicata, che offre la sua consulenza in materia e dirime quesiti.

Per quanto riguarda la cura dei parenti affetti da grave handicap ai sensi dell'art.33 c.3 della l.104/92, si registra un incremento dei/delle caregivers tra il personale, probabilmente per effetto dell'innalzamento dell'età e della necessità più

incombente di cura. La fruizione di permessi orari e/o giornalieri e di congedi straordinari ha riguardato 137 caregivers (erano 119 nel 2023), 90 donne e 47 uomini. Il dato è emblematico.

Rispetto al punto **2.3** si segnala che le misure di conciliazione messe in atto da CMM sono rispondenti complessivamente ai bisogni del personale. Inoltre vista la continuità, sono anche conosciute tra il personale e sono comunicate al personale neoassunto ai corsi di home boarding. Diversamente, la "resistenza" è ancora sul piano della interiorizzazione della cura parentale, ancora prevalentemente appannaggio femminile, anche rispetto agli anziani.

La storia ci dimostra che lo stereotipo della cura femminile è difficilmente superabile. Richiede un grande impegno anche da parte delle donne stesse, favorendo anche in ambito personale la condivisione dei compiti.

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 realizzate nel 2024 dal Dipartimento Ru, anche in collaborazione con la Direzione generale (Linee guida identità alias) e con il Settore Facility management (posa panchine rosse nel giardino), rappresentano gli interventi principali in tema di inclusione, pari opportunità, conciliazione e genitorialità, promosse dal Comitato unico di garanzia e descritte nel PAP PIAO 2024/26.

Anche nel 2024 sono stati erogati servizi per la conciliazione dei tempi di vita/lavoro del personale (part time, e-work, flexi time) che hanno soddisfatto la domanda interna. Per l'8 marzo 2024 è stato realizzato il convegno "Donne al bivio tra lavoro e cura parentale" che ha posto l'accento sulla genitorialità in alternativa alla conciliazione "tradizionalmente" femminile, grazie ai contributi di numerose sociologhe esperte.

Il 25 novembre è stato realizzato il convegno "La violenza non trova spazio in questo giardino nè altrove", presso la sede di Palazzo Isimbardi, dove sono state inaugurate le panchine rosse simbolo del contrasto alla violenza sulle donne. L'iniziativa è stata promossa dal Cug e ha visto la partecipazione di circa 150 utenti.

Riguardo alle politiche di inclusione, il Direttore generale ha adottato la direttiva 1/2024 che introduce, in attuazione dell'art.28 ccnl, le Linee Guida per il riconoscimento dell'identità alias tra il personale e il 16 dicembre 2024 è stata adottata la circolare attuativa dal Direttore del Dipartimento risorse umane. Il percorso per il riconoscimento dell'identità alias coinvolge lo Sportello d'Ascolto, che è stato valorizzato con decreto del Direttore Dipartimento Ru del 27.7.2024, anche per soddisfare le richieste del personale sito in Soderini, distaccato sulle funzioni Politiche del Lavoro.

A latere di tutte le iniziative, è stato ed è attivo un canale di comunicazione con il personale sui temi di p.o., inclusione, contrasto alla violenza, grazie al sito Intranet La Pagina del CUG e alle frequenti email informative che il CUG dirama al

personale.

L'Amministrazione, su proposta del Cug, annualmente rimodula il Piano triennale azioni positive: le azioni sopra riportate dall'Amministrazione e attuate dal Dipartimento Risorse umane sono state quindi inglobate nel Pap/Piao 24/26 ai sensi del dl.80/2021, approvato dal Sindaco metropolitano con decreto del 27 marzo 2024. Il Piano era stato proposto all'unanimità dal Cug il 6 febbraio e sottoposto alla Consiglieria di parità per il parere, che ha rilasciato favorevolmente e sono state informate le OO.SS., secondo la procedura prevista dal Codice della parità D.Lgs.198/06.

L'inserimento del Pap nel Piao, sezione Performance, attribuisce maggior peso alle azioni individuate, ancorate alla assegnazione di specifici obiettivi assegnati ai/alle dirigenti e al Dipartimento Risorse umane. Ai/alle dirigenti è stato attribuito un obiettivo di funzionamento che vedeva coinvolti anche i/le funzionari/ie, per la frequenza del corso on line Riforma-Mentis sulla prevenzione delle molestie e comportamenti prevaricatori nei luoghi di lavoro. Al Dipartimento RU competeva invece il coordinamento delle azioni del Piano e la realizzazione delle iniziative più pregnanti, all'Obiettivo 17017, che è stato raggiunto al 100% al 31.12.2024.

Tornando al Pap/Piao 2024/26, si richiama l'impianto adottato anche per il PAP/PIAO 2025/27, che prevede 6 Aree di intervento:

1. Promuovere la parità e le pari opportunità negli accessi e nello sviluppo professionale, per garantire una equilibrata composizione e crescita 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 i contrasto alle discriminazioni
4. Rafforzare i rapporti tra cug e altre istituzioni per la circolazione delle politiche di pari opportunità nella città metropolitana e sul territorio
5. Rafforzare i rapporti tra cug 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

Le Aree si articolano poi in Obiettivi e azioni.

Per completezza, si aggiunge che per il triennio 2025/27 la Città metropolitana ha adottato il Pap/Piao 2025/27 con decreto sindacale del 31 marzo 2025 e allo stato attuale, il predetto piano è vigente. Quest'ultimo aggiornamento avvia un lavoro in progress rispetto ai target definiti e all'avanzamento delle azioni/iniziative. Ad esempio, è già stato realizzato con grande apprezzamento il Convegno per la giornata internazionale dei diritti delle donne - 8 marzo -in tema di medicina di genere (azione positiva 2025): "DONNE E SALUTE: la medicina di genere per la prevenzione, la diagnosi e la cura". (sul sito web istituzionale è pubblicata la rassegna delle interviste alle relatrici).

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	971	731	2023	2975	652	7352	45,31	65,88	455	1341	2335	3832	911	8874	54,69	60,71
Competenze manageriali/Relazionali	39	116	407	895	203	1660	36,12	14,87	147	214	547	1702	326	2936	63,88	20,08

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	116	208	412	828	223	1787	49,27	16,01	104	196	601	759	180	1840	50,73	12,59
Tematiche CUG	0	18	25	56	27	126	24,37	1,13	18	74	98	150	51	391	75,63	2,67
Violenza di genere	8	26	75	91	35	235	28,94	2,11	33	80	143	250	71	577	71,06	3,95
Totale ore	1134	1099	2942	4845	1140	11160			757	1905	3724	6693	1539	14618		
Totale ore %	4,40	4,26	11,41	18,80	4,42	43,29			2,94	7,39	14,45	25,96	5,97	56,71		

⁽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 del personale, i dati raccolti nel 2024 nel Piano azioni positive 2025/27 evidenziano che:

971 sono i/le dipendenti che hanno partecipato alla formazione, di cui **590 donne (61%)** e 381 uomini (39%). Tra questi/e ci sono anche i dirigenti.

Dalla Tabella "Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età" della presente Relazione, rappresentata in ore formazione, si evince che le dipendenti nel 2024 hanno fruito di 14.618 ore, rispetto alle 11.160 ore degli uomini, pari al **57%**. La formazione prevalente riguarda l'aggiornamento professionale, 8874 ore donne/7352 ore uomini.

A scendere, la formazione obbligatoria (ad es. sicurezza, anticorruzione) pressochè equilibrata tra donne e uomini, le competenze manageriali (1840 ore donna/1787 ore uomo) Infine, tematiche Cug e violenza di genere, 968 ore donna/ 361 ore uomo. Questi ultimi interventi formativi riguardano la cultura di genere, della parità e dell'inclusione.

Tutti i/le neoassunti/e nell'ambito della lezione di onboarding inerente il rapporto di lavoro alle dipendenze della Città metropolitana hanno l'opportunità di conoscere i principi fondanti la cultura delle pari opportunità ed un focus sul ruolo del Cug della Città metropolitana, narrato dalla Presidente del Cug stesso.

Oltre a ciò, si segnala che in occasione del 25 novembre e dell'8 marzo, il personale ha la possibilità di partecipare alla consueta iniziativa dedicata alla tematica della violenza sulle donne e a tematiche di parità, con il riconoscimento della frequenza all'evento assimilato a formazione, con il rilascio di attestato di partecipazione. Questo riconoscimento riconosce senso alle iniziative e dimostra la sensibilità e l'attenzione dell'Amministrazione al riguardo, nonchè del Cug per l'organizzazione e l'impegno.

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⁾	
5° interpello PNNR Tecnici	0	0,00	2	100,00	2	3,13	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Istruttore informatico n. 2 posti Bollate e Buccinasco	2	100,00	0	0,00	2	3,13	Donna
Operatore esperto amministrativo 2 posti	0	0,00	2	100,00	2	3,13	Uomo
Funzionario tecnico 5 posti comuni	2	66,67	1	33,33	3	4,69	Donna
Funzionario polizia metropolitana/locale 2 posti	1	50,00	1	50,00	2	3,13	Uomo
Istruttore di polizia locale 3 posti	2	100,00	0	0,00	2	3,13	Donna
Dirigente tecnico 2 posti	1	33,33	2	66,67	3	4,69	Uomo
Operatore esperto tecnico 1 posto	1	50,00	1	50,00	2	3,13	Uomo
Istruttore tecnico capo cantoniere 3 posti	1	50,00	1	50,00	2	3,13	Uomo
Operatore esperto tecnico cantoniere 5 posti	1	50,00	1	50,00	2	3,13	Uomo
Funzionario tecnico 1 posto	1	33,33	2	66,67	3	4,69	Uomo
Progressioni verticali speciali	0	0,00	2	100,00	2	3,13	Uomo
3° aggiornamento elenco PNNR	1	50,00	1	50,00	2	3,13	Donna
6° interpello	1	50,00	1	50,00	2	3,13	Donna
7° interpello PNRR tecnico	1	50,00	1	50,00	2	3,13	Donna
Operatore esperto ausiliario 2 posti	2	66,67	1	33,33	3	4,69	Uomo
CFL Istruttore amministrativo e contabile 2 posti	0	0,00	2	100,00	2	3,13	Uomo
Istruttore operatore mercato del lavoro 25 posti	0	0,00	2	100,00	2	3,13	Uomo
Funzionario esperto processi di sviluppo e controllo 2 posti	1	50,00	1	50,00	2	3,13	Uomo
Funzionario educatore prima infanzia	1	50,00	1	50,00	2	3,13	Uomo
Funzionario assistente socil	1	50,00	1	50,00	2	3,13	Uomo
Mobilità esterna nr. 1 posto di Istruttore Amministrativo contabile - Area Istruttori	1	50,00	1	50,00	2	3,13	Donna
Funzionario amministrativo 3 posti	0	0,00	2	100,00	2	3,13	Uomo
Funzionario amministrativo statistico per il mercato del lavoro	2	66,67	1	33,33	3	4,69	Donna
Istruttore tecnico informatico per il mercato del lavoro	2	100,00	0	0,00	2	3,13	Donna
Funzionario mercato e servizi per il lavoro 5 posti	0	0,00	2	100,00	2	3,13	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Funzionario specialista in mediazione culturale	0	0,00	3	100,00	3	4,69	Uomo
Funzionario specialista in processi di orientamento al lao	1	50,00	1	50,00	2	3,13	Uomo
Istruttore agenzia polizia locale 8 posti	2	100,00	0	0,00	2	3,13	Donna
Totale personale	28		36		64		
Totale % sul personale complessivo	2,73		3,51		6,24		

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

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

La Città metropolitana continua a rispettare l'art.57 d.lgs. 165/01 che prevede la riserva alle donne di almeno 1/3 dei componenti delle Commissioni di concorso/selettive. La Tabella sopra rappresentata riporta solo le 29 procedure avviate nel 2024 inerenti concorsi, mobilità, interPELLI PNRR, selezioni interne per la progressione tra Aree.

8 sono state le Presidenti donne. Rispetto a 64 componenti, 36 sono donne. Per le 9 progressioni verticali "speciali", le 2 componenti sono donne e il presidente è uomo, nell'ambito di un'unica commissione.

Gli Uffici del Dipartimento RU hanno cura di mantenere l'equilibrio di genere in questi ruoli delicati, giudicanti e selettivi.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Segretario generale	€85468,20	€0,00	€ -85468,20	--
dirigente di livello generale	€69767,70	€60570,80	€ -9196,90	-15,18
Area funzionari EQ	€24132,10	€25351,30	€ 1219,20	4,81
Area Istruttori	€19993,80	€19458,80	€ -535,00	-2,75

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area Operatori Esperti	€19458,70	€18546,20	€ -912,50	-4,92
Area operatori	€19382,00	€0,00	€ -19382,00	--

Per quanto riguarda il gender gap nella retribuzione, si conferma l'andamento degli scorsi anni per gli operatori esperti e gli Istruttori/trici, seppure meno marcato nei secondi. Come si rileva ogni anno, il divario per questi profili operativi è giustificato dalla minor propensione delle donne al lavoro straordinario o ad altre forme incentivanti basate sulla presenza, stante la attività di cura familiare a cui sono "vocate" le donne.

Per quanto riguarda i funzionari, il divario grava invece sugli uomini, per il 4,8%.

Riguardo alle figure dirigenziali, il divario è ancora femminile, pari al 15,18% rispetto al 6.67% del 2023. Evidentemente gli incarichi affidati agli uomini dirigenti sono maggiormente remunerati per complessità e strategicità.

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: **Sì**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

Nel 2024 l'Ente non ha somministrato questionari per la rilevazione del benessere. Nell'ambito del Cug è stato redatto un format di questionario, grazie al nucleo di Ascolto, che è rimasto inutilizzato. Per il 2025 si valuterà se proporlo all'Amministrazione.

Nell'ente è attivo il Nucleo d'Ascolto Organizzato Interno, presentato e avviato il 24 novembre 2023, nell'ambito dell'evento

promosso dal CUG di Città metropolitana di Milano "Noi contro la violenza di genere 2023 - tutele e misure di contrasto nel territorio metropolitano", come intervento volto al benessere organizzativo e alla prevenzione della conflittualità interna, realizzato dal Dipartimento Risorse umane e organizzazione al suo interno.

Il Nucleo d'Ascolto Organizzato Interno consiste in un team dedicato al supporto del benessere organizzativo, che opera anche attraverso un canale di ascolto attivo e partecipato del personale dell'Ente, lo Sportello d'ascolto, che lavora sul/sulla singolo/a dipendente, attivando le sue risorse, potenziando le strategie individuali di risoluzione dei problemi. Opera nella sede di Città metropolitana e presso la sede di Afol metropolitana, anche a favore dei/delle dipendenti distaccati/e. Il nucleo d'Ascolto organizzato e lo Sportello d'Ascolto interagiscono e coinvolgono anche i/le dirigenti e i/le responsabili, per favorire una complessiva sinergia finalizzata alla gestione ottimale delle risorse umane assegnate, già a partire dalla fase di inserimento fino allo sviluppo dei percorsi professionali.

Di conseguenza, con decreto del direttore Dipartimento RU è stato consolidato, come previsto dal PIAO 2024-2026, incaricando un team di dipendenti, formati/e ed esperti/e in materia, nell'ambito del personale del Dipartimento Risorse umane e organizzazione, ad invarianza di spesa.

Il Nucleo è stato coinvolto in diverse circostanze per la gestione di molteplici processi quali:

- il supporto nella fase pre-assuntiva e di on-boarding del personale neoassunto, dai colloqui conoscitivi e di accoglienza fino alla fase di assegnazione del personale nel settore lavorativo maggiormente rispondente ai bisogni individuali ed organizzativi;
- il monitoraggio del personale neoassunto per verificare eventuali situazioni di insoddisfazione per la condizione lavorativa sperimentata nei primi 3 mesi di servizio presso l'Ente;
- il coinvolgimento in processi di formazione neoassunti per favorire la trasmissione del ruolo lavorativo e della cultura organizzativa;
- l'intervento in processi di riorganizzazione aziendale per comprendere i bisogni del personale e favorire un percorso di sostegno ed accompagnamento individuale;
- l'accompagnamento individuale del personale coinvolto nelle progressioni verticali speciali;
- il supporto in situazioni di conflitto e malessere per ristabilire un clima di benessere lavorativo.

Tali interventi hanno permesso al Nucleo di Ascolto Organizzato Interno di venire a contatto con molteplici dipendenti, che possiamo categorizzare come segue, con cui sono stati effettuati dei colloqui individuali conoscitivi:

- i/le neoassunti/e, con i/le quali sono stati effettuati sia dei colloqui in ingresso per testare la professionalità, le competenze, gli interessi, sia dei colloqui di monitoraggio volti a valutare il grado di inclusione nel gruppo di lavoro e la soddisfazione lavorativa;
- i/le colleghi/e che sono stati coinvolti in processi di mobilità o di trasferimenti interni;
- i/ le dipendenti di lunga data che hanno ottenuto una crescita nell'Ente a seguito di speciali progressioni verticali, con i/le quali sono state valutate la storia professionale, le competenze acquisite e le relative aree di criticità del settore di appartenenza e gli eventuali interventi da mettere in campo;
- il personale che ha richiesto interventi trasversali volti a risolvere delle problematiche lavorative o che è stato coinvolti in processi di riorganizzazione aziendale.

In particolare il Nucleo ha svolto colloqui con: 69 dipendenti per i colloqui pre-assuntivi; 30 dipendenti per i colloqui di monitoraggio di colleghi/e neoassunti/e; 60 dipendenti coinvolti nelle progressioni verticali speciali; 12 dipendenti coinvolti nella riorganizzazione del settore Parco Agricolo Sud Milano; 16 dipendenti coinvolti per la rilevazione dei bisogni rispetto ad un eventuale spostamento di sede di servizio presso la nuova sede di Idroscalo.

Anche lo Sportello d'Ascolto, fin dal suo avvio ha registrato un buon riscontro da parte di tutto il personale, infatti, nei mesi di novembre e dicembre del 2023, sono stati effettuati 12 colloqui individuali che hanno riguardato diverse tematiche. Nel

2024 sono stati effettuati 95 colloqui individuali con 37 dipendenti provenienti da diverse aree dell'Ente, appartenenti a categorie professionali differenti e anche con un'anzianità di servizio molto varia. Gli esiti dello Sportello d'ascolto sono racchiusi in una specifica relazione, inviata al Direttore Dipartimento RU e agli atti del Cug.

Nell'Ente non è presente la Consigliera di fiducia, nè è stato adottato recentemente un Codice etico.

Come già segnalato nella Relazione 2024, è vigente in CMM il Codice di comportamento con decreto sindacale 327 del 1.12.2023 che ha recepito le modifiche alla disciplina del dpr 81/2023, in particolar modo rispetto all'utilizzo corretto dei social e dei media da parte del personale.

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

Come lo scorso anno, si rileva che l'attenzione al genere in relazione ai rischi professionali, prevista anche dal d.lgs.81/08 s.m.i, non è specificamente declinata nell'Ente.

Nel corso della riunione periodica di CMM prevista dal d.lgs.81/08, il Dipartimento RU ha sempre cura di fornire a tutti gli attori del sistema di prevenzione/protezione (compresi dirigenti e rls) dati di genere riguardo a visite periodiche e infortuni, da cui trarre spunto per eventuali interventi. Come lo scorso anno, si apprezza l'intervento informativo puntuale della Rspg sui temi della sicurezza/rischi, che potrebbe tuttavia essere potenziato, sentito anche il Cug.

Sulla scorta dell'auspicio espresso nella Relazione del 2024, il 7 marzo 2025 è stata realizzata l'iniziativa "Donne e salute: la medicina di genere per la prevenzione, diagnosi e la cura" alla presenza di 4 relatrici (donne medico e professoressa universitarie) esperte in medicina interna e mentale, declinata in prospettiva di genere, per donne e uomini. L'evento è stato proposto dal Cug in ottica di prevenzione trasversale ai/alle dipendenti.

Visti i contatti attivati grazie al convegno, si potrebbe tenere viva l'attenzione sul tema favorendo l'interazione con il Cug, il Dipartimento RU e il Facility management. Il Dipartimento RU ne farà cenno in sede di riunione periodica ex d.lgs.81/08.

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

Anche per il 2024 non risultano formalizzati nè acclarati giudizialmente casi di discriminazione/mobbing. Non risultano al Cug altresì, al momento, ricorsi intentati di tale natura contro l'Amministrazione da parte del personale.

Tuttavia, come già rilevato nelle Relazioni precedenti, il Cug deve rilevare la costante richiesta e sollecitazione di attenzione, promossa da parte di due lavoratori (un uomo e una donna), che già si palesavano nel 2024, segnalando periodicamente situazioni di disagio/incomprensione/presunta esclusione. Pertanto permane il filo diretto con il Cug anche nel 2024 per promuovere un punto di incontro, dirimere le asperità, nel limite degli interventi che il Cug può porre in essere nei limiti del d.lgs.165/01.

Nella sostanza, la Presidente raccoglie la richiesta di "aiuto" o lamentela, se autorizzata dagli istanti relaziona al/alla dirigente per favorire l'interazione e la composizione della criticità, informando i/le componenti Cug in modalità riservata.

Si ribadisce ancora - per chiarezza - che il Cug non ha potere di intervento dirimente rispetto alla risoluzione dei casi prospettati alla sua attenzione. Tale compito dovrebbe essere esercitato dalla Consigliera di fiducia, che non è presente nell'Ente, sulla scorta di un Codice di condotta che l'Amministrazione non ha adottato.

Mancando tale figura si nota proprio che, visto il clima di fiducia instauratosi con il personale dipendente, le/i dipendenti in difficoltà si rivolgono, nei casi più gravi, alla Presidente o ad altri componenti del Cug.

Il Cug, da parte sua, accoglie le richieste e assicura l'ascolto e chiede all'interessato/a se intende formalizzare il caso e investire il Cug del ruolo più attivo di intervento, coinvolgendo il/la dirigente e/o il Direttore RU (come avverrebbe in caso di procedura formale innanzi alla consigliera di Fiducia).

Questa procedura viene seguita spontaneamente dal personale, che si rivolge alla casella email del CUG o chiama direttamente la Presidente o le/i componenti.

Per completezza, si segnala che nel corso dell'anno, vi è stata una costante interlocuzione tra la Presidente ed una componente del Cug e una EQ che lamentava un disagio relazionale con la dirigenza. A tale richiesta si è risposto con un supporto informale/consigli operativi e un accompagnamento dell'interessato/a verso una soluzione lavorativa diversa che si è favorevolmente concretizzata.

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 di Città metropolitana. L'inserimento di obiettivi specifici correlati alle azioni positive nell'ambito del Piao - Piano della performance è una carta vincente per l'effettiva presa in carico degli stessi da parte della dirigenza/Po e dipendenti, garantendone l'effettività, così come un momento altrettanto importante è il monitoraggio dell'avanzamento periodico in corso d'anno per correggerne eventuali distorsioni.

Per quanto riguarda il PAP/Piao 2024/2026, gli obiettivi sono stati inseriti nel Dup - Documento unico di programmazione 2024/26, approvato dal consiglio metropolitano con deliberazione rep. gen. n. ... del 2024 e nel Piano degli obiettivi adottato nel Piao 2024/26 con decreto rg.n. 69 del 27.3.2024. Quest'ultimo riportava al Programma PG0110, l'obiettivo 17017 " Progettare e attuare iniziative a favore della conciliazione dei ruoli, della parità di condizioni lavorative, del benessere organizzativo, della qualità della relazione e la prevenzione della conflittualità interna, in attuazione del Piano azioni positive 2024/26 confluito nel rispettivo Piao del Dipartimento Risorse umane e organizzazione. L'obiettivo 17017 è stato conseguito la 100% nel 2024 dal Dipartimento: è stato assegnato dal Direttore alla EQ "Processi trasversali di gestione del personale" che presidia l'attuazione del Pap, la gestione della segreteria del Cug e l'alimentazione del sito Intranet La pagina del Cug.

Sempre nel Piao 2024/26, è stato assegnato a tutti/e i/le dirigenti l'obiettivo di funzionamento 19101 (derivante dal PAP) di frequentare - loro stessi/e e i/le funzionari/e - il corso on line Riforma mentis, presente nel pacchetto Syllabus offerto dal Dipartimento della Funzione pubblica. L'obiettivo è stato stimolato dalla direttiva ministeriale Zangrillo del 29 novembre 2023 che evidenziava la formazione come leva strategica per combattere molestie, comportamenti irrispettosi e mobbing nei luoghi di lavoro della Pa e promuoveva di conseguenza il corso Riforma- Mentis. Come si sottolinea nel Pap 2025, in fase di rendicontazione degli obiettivi 2024, l'obiettivo non ha dato risultati particolarmente brillanti: solo il 77% tra funzionari e dirigenti l'ha conseguito. Pertanto il Cug ha chiesto alla Direzione generale di riassegnarlo per il 2025 alle direzioni che hanno dato scarsi risultati, come avvenuto già l'anno precedente per l'obiettivo sulla Comunicazione di genere.

Si rileva, invece, che nel Piao 2025/2027, che non sono stati individuati per il 2025 nuovi obiettivi direttamente assegnati alla Direzioni in tema di azioni positive.

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

L'Ente continua a perseguire il rispetto nei luoghi di lavoro e contrasta pertanto le discriminazioni in tutte le manifestazioni, oltre che la violenza morale, fisica e psicologica. Particolare è l'affondo sulla violenza di genere che in questi ultimi anni, anche in risposta ai gravissimi fatti di cronaca che portano quasi quotidianamente alla ribalta episodi di femminicidio, viene a viva voce contrastata in occasione del 25 novembre e di altre opportunità legate a iniziative di formazione.

Nel 2024 l'iniziativa contro la violenza si è sostanziata nell'evento "La violenza non trova spazio in questo giardino, nè altrove", il 24 novembre, e nella inaugurazione di due panchine rosse nel giardino di Palazzo Isimbardi. Si auspica che anche per il 2025 si realizzi un evento dedicato, come sostenuto anche dalla Consigliera delegata alle Pari opportunità e dalla Consigliera di parità.

Obiettivo:**Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione**

Anche il contrasto alle discriminazioni è concretamente preso in carico dalla Città metropolitana, che dal 2023 partecipa alla Rete delle città metropolitane contro il razzismo, promossa dall'UNAR del Dipartimento della Funzione pubblica, con una delegazione, composta dalla Presidente Cug e dalla EQ Pari opportunità e welfare, che annualmente partecipa ad un corso residenziale e organizza, contemporaneamente in tutte le città metropolitane, un evento dedicato per la giornata del 21 marzo. Nel 2025, la direzione Welfare e pari opportunità insieme con la Consigliera delegato hanno organizzato un evento per le scuole, rivolto anche al personale, "Voci dal palco" presso lo spazio Base di Milano (21 marzo) per sensibilizzare i giovani contro le discriminazioni e a favore dell'inclusione, grazie alle leve dello sport e la musica.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Interpello al personale per componenti datoriali

Tipologia di atto: decreto dirigenziale

Data: 28/12/2023

Organo sottoscrittore: Direttore risorse umane e organizzazione

Eventuale dotazione di budget annuale No

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: formazione ai neoassunti/e in occasione dell'home boarding su pari opportunità, CUT, etica e antidiscriminazione, realizzati da Cug e Formatrici/ori interne/i

progettazione e realizzazione video e video news 8 marzo e 25 novembre

alimentazione La Pagina del CUG - sito Intranet -, web cards augurali, newsletter della rete nazionale dei cug, pubblicazione dei verbali CUG e di altro materiale divulgativo attinente

progettazione e realizzazione eventi con relatori esperti 8 marzo e 25 novembre

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : sito Intranet "La Pagina del Cug"

casella di posta elettronica
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

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, 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

In occasione dell'otto marzo 2024 il CUG ha proposto il convegno "Donne ancora al bivio tra lavoro e conciliazione," in cui sono state evidenziate buone pratiche per la genitorialità, in particolare quelle di CMM.

Si è consolidato il percorso di potenziamento dell'ascolto attivo presso il Dipartimento RU, con l'apertura dello Sportello d'ascolto anche in via Soderini, per facilitare un canale di comunicazione con i/le dipendenti distaccate/i..

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Nel 2024, in attuazione del PAP PIAO è stato redatto un questionario per la rilevazione del benessere organizzativo, in collaborazione con il Nucleo di ascolto organizzato. Il questionario è stato temporaneamente accantonato dal Cug e rinviato al 2025 in relazione anche a nuove istanze/bisogni.

Nell'ottica di prevenzione della violenza, sono state posate due panchine rosse nel giardino di Palazzo Isimbardi, per favorire

l'incontro e la socializzazione e contrastare l'isolamento.

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 2024 il Cug ha promosso la diffusione delle conoscenze/esperienze/soluzioni adottate anche da altre Amministrazioni attraverso gli eventi dell'8 marzo e del 24 novembre, oltre che in occasione della diffusione a mezzo stampa delle Linee guida per l'identità alias.

Agli eventi e alla promozione delle Linee Guida ha concorso anche la presenza della Consigliera delegata alle pari opportunità di CMM e la Consigliera di parità metropolitana, coinvolgendo anche i Comuni dell'area metropolitana

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

Permane il servizio per l'erogazione di misure per la conciliazione vita/lavoro (flexi time, ework, smart work, e il polo informativo per i genitori lavoratrici e lavoratori), oltre che l'accompagnamento ai permessi 104 e congedi per caregivers.

Queste misure sono state anche valorizzate in occasione di open day e career day presso le Università milanesi per attrarre talenti e risorse.

Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Il Cug è sempre disponibile al confronto ed al supporto nella materie inerenti il rapporto di lavoro per le quali è prevista contrattazione/confronto, con uno sguardo neutro e attento al contesto.

In particolare, in sede di elaborazione del ccdi (previsto per il 2025) il Cug potrà proporre nei limiti previsti dall'art.57 d.lgs.165/01i, eventuali aggiornamenti all'articolo riguardanti pari opportunità, inclusione, prevenzione del mobbing e delle molestie nei luoghi di lavoro (oggi art. 28)

Considerazioni conclusive

La presente Relazione sintetizza e consente una lettura ragionata, a partire dai dati forniti dall'Amministrazione, degli interventi e delle azioni positive realizzate dalla Città metropolitana di Milano per il personale nel 2024, grazie al contributo propositivo e attivo del suo Comitato unico di garanzia. L'azione del Cug è infatti orientata a promuovere una cultura organizzativa improntata all'equità, inclusività, rispetto e pari opportunità, quali valori da difendere e mantenere nel tempo, a cui concorrono il personale e la dirigenza. Dai dati rappresentati si evidenzia un'organizzazione la cui consistenza di genere è numericamente equilibrata - donne leggermente prevalenti - è complessivamente fidelizzata e un'età anagrafica over 50, come in tutte le Pa. Emerge quindi la necessità di reclutare personale non solo giovane ma anche in possesso di competenze distintive al passo con l'era della digitalizzazione e di trattenere poi anche chi ambirebbe alla crescita professionale, mettendo in atto politiche specifiche di retainment. A questo concorre indirettamente anche il Cug, organismo attento alle potenzialità di un ambiente di lavoro attrattivo. I dati raccolti ben evidenziano l'attenzione concreta alla conciliazione e alla genitorialità (congedi, flexi time, smart working e ework) così come alle misure per la cura degli anziani (permessi e congedi straordinari), e alle azioni per il benessere, diramate attraverso i canali di comunicazione esterni ed interni, i social e la Pagina del Cug sulla Intranet, in sinergia con il Servizio Comunicazione. Tra gli interventi per il benessere, spicca l'attivazione di uno Sportello di ascolto interno già a fine 2023, potenziato dall'estensione anche presso la sede ove si trova il personale distaccato per le funzioni delegate per il lavoro, per potenziare il contatto con l'Ente. Lo Sportello, che fa parte del Nucleo di ascolto organizzato, si raccorda bene con il Cug che invece interviene in casi più critici, su richiesta del

personale in difficoltà, che si rivolge alla Presidente o alle/ai componenti, che si relazionano poi con la Presidente.

Riguardo all'attività del Cug, nel 2024 lo stesso si è dotato di un Regolamento per il funzionamento, rinnovato e aggiornato per meglio rispondere alle esigenze concrete di snellimento delle procedure e nel contempo agire con certezza e trasparenza. Il Cug ha promosso nel 2024 l'adozione delle linee guida per l'identità alias, che sono state oggetto di direttiva 1/24 del Direttore generale e di circolare attuativa del direttore dipartimento RU, negli ultimi mesi dell'anno. L'apertura al riconoscimento dell'identità elettiva - favorito dall'art.28 ccnl - è espressione del riconoscimento dei diritti umani e universali, a partire dal luogo di lavoro; l'iniziativa è stata divulgata anche alla stampa, poichè l'Ente è uno dei pochi ad aver recepito e divulgato prontamente l'istituto, anche con un convegno specifico il 28.11.2024.

Sul versante del contrasto alla violenza di genere in tutte le sue manifestazioni, il 24 novembre è stato realizzato il tradizionale convegno dedicato quest'anno ai figli orfani di femminicidio. Sono state coinvolte le associazioni del territorio che operano per l'accompagnamento di questi casi, purtroppo in crescita. L'evento "La violenza non trova spazio in questo giardino nè altrove" è stata realizzata con il coinvolgimento del personale, sia nella fase dell'individuazione della sua intitolazione, sia per la realizzazione di un video al quale si sono prestati i/le dipendenti, per divulgare anche la collocazione nel giardino di via Vivaio di due panchine rosse. All'evento hanno partecipato 160 persone, tra dipendenti e ospiti invitati, confermando il dissenso al fenomeno odioso della violenza sulle donne. Anche nel 2024 è stata importante la collaborazione con la Rete nazionale dei Cug che, grazie all'associazione Rigel, fornisce materiale e corsi sulle tematiche Cug di estremo interesse e con la chat dei Presidenti mantiene alta l'attenzione. Il confronto con altre Pa ha fornito anche lo spunto per avviare i lavori di una Rete dei Cug della città di Milano, a cui il nostro Cug intende aderire, insieme con le università milanesi, Camera di Commercio e Istituto neurologico Besta.

Per il 2025, il Cug intende continuare nel solco delle politiche intraprese, rappresentate nelle azioni del PAP 2025/27, deliberato il 6.2 dal Cug stesso in veste di proposta, acquisito il parere favorevole e i complimenti della Consigliera di parità, Piano oggi trasfuso nel Piao 2025/27 approvato invariato con decreto del Sindaco del 31 marzo 2025.

Nell'ambito di questo Piao, si esprime particolare soddisfazione per aver realizzato il 7 marzo u.s. il convegno "Donne e salute. La medicina di genere per la prevenzione, la diagnosi e la cura" che ha portato a Palazzo Isimbardi 5 esperte tra medici e accademiche, per la diffusione della medicina "delle differenze" e per la consapevolezza che la salute è un diritto inclusivo e consapevole, a prescindere dal sesso biologico. Anche questo momento ha riscosso una significativa adesione tra le/i dipendenti, rivelandosi di particolare utilità anche a scopo preventivo.

In conclusione, si auspica che anche per il 2025, visto l'impegno profuso da parte di tutti per l'adozione di un Piano significativo e pregnante, sfociato nel recentissimo decreto del Sindaco, prosegua quell'interazione tra il Comitato di garanzia e l'Amministrazione che consenta di portare avanti le azioni delineate, ma soprattutto che il messaggio di una cultura inclusiva ed equa raggiunga i dipendenti e le dipendenti, che sono al centro del Piano stesso e del lavoro del Cug.

La presente Relazione è stata approvata dal Cug il 3.4.2025 e inviata al Vicesindaco, al Direttore generale e direttore Dipartimento RU, all'OIVP e pubblicata sul sito Intranet La Pagina dei Cug.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-milano-2025>