



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Lombardia - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Regione Lombardia

Regione:	Lombardia
Provincia:	MI
Comune:	Milano
CAP:	20124
Indirizzo:	Piazza Citta' Di Lombardia, 1
Codice Amministrazione:	r_lombar
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2024	2025
2024-2026	2025-2027
piano_azioni_positive_r_lombar-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lombar-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (894.48 KB)	piano_azioni_positive_r_lombar-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lombar-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (206.46 KB)

2023
2023-2025
piano_azioni_positive_r_lombar-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lombar-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)



[no-
triennale/r_lombar/2023-2025/piano_azioni_p
ositive_r_lombar-triennio_2023-2025-
anno_2023.pdf](#) (329.94 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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
Organo di vertice	Presidente	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Assessori	0	0	6	3	2	0	1	3	1	0
Organo di vertice	Sottosegretari	0	0	0	1	2	0	0	1	0	0
Organo di vertice	Segreterie politiche	19	16	17	13	11	13	6	19	24	1
Dirigente di livello generale	A - tempo indeterminato	0	0	0	20	7	0	0	4	5	1
Dirigente di livello generale	a tempo determinato	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	A - tempo indeterminato	0	0	10	17	15	0	1	14	28	15
Dirigente di livello non generale	comando/distacco	0	1	7	4	2	0	4	6	1	0
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	58	161	190	261	114	34	151	281	444	140
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	1	3	17	67	17	3	4	22	190	78
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	18	49	84	82	25	7	48	120	215	56
Personale non dirigente	TIROCINIO	2	0	0	0	0	0	5	0	0	0
Totale personale		98	230	332	472	198	57	220	470	908	291

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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
Totale % sul personale complessivo		2,99	7,02	10,13	14,41	6,04	1,74	6,72	14,35	27,72	8,88

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	73	177	156	95	26	527	47,22	44,62	47	175	181	170	16	589	52,78	32,31
Tra 3 e 5 anni	5	30	33	27	12	107	50,71	9,06	2	21	38	39	4	104	49,29	5,70
Tra 5 e 10 anni	1	1	47	74	34	157	38,57	13,29		3	56	148	43	250	61,43	13,71
Superiore a 10 anni		11	66	222	91	390	30,71	33,02	0	9	153	505	213	880	69,29	48,27
Totale	79	219	302	418	163	1181			49	208	428	862	276	1823		
Totale %	2,63	7,29	10,05	13,91	5,43	39,31			1,63	6,92	14,25	28,70	9,19	60,69		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00	

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

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

Il personale della Giunta regionale (compreso il Presidente, gli organi politici e il personale delle segreterie politiche), al 31.12.2024, è composto da 3330 soggetti di cui 1971 sono donne (59,2%) e 1359 uomini (40,8%).

Per quanto riguarda gli organi di vertice politico, il 71,43% è composto da uomini e il 28,57% da donne, le segreterie politiche sono composte per il 54,68% da uomini e per il 45,32% da donne.

Con riferimento al personale dirigenziale, i direttori (compresi i Direttori Vicari e DFS) sono per il 75,61% uomini e per il 24,39% donne, mentre i dirigenti sono per il 44,80% uomini e per il restante 55,20% donne.

Con riferimento al personale del comparto (con l'esclusione dei tirocinanti), circa il 39% è composto da uomini e il 61% da donne. Analizzando i dati della distribuzione di genere per qualifica del personale non dirigente, si evidenzia che a fronte di una presenza complessiva maggiore di donne, queste ultime sono meno rappresentate nell'area dei funzionari ed EQ (donne 58% contro il 68% degli uomini).

Da una lettura dei dati, secondo la ripartizione proposta che non considera i totali uomo/donna per tipologia di personale/inquadramento ma per **fasce di età**, si evince, sia per le donne che per gli uomini, che la maggior presenza è concentrata nella fascia tra i 51 e i 60 anni. Si nota che nelle fasce più giovani si trova un numero maggiore di uomini.

Raffrontata alla situazione degli anni precedenti, si nota un leggero incremento, complici i numerosi concorsi degli ultimi anni, nella fascia di età under 30 soprattutto per gli uomini che passano dal 2,88% al 4,59%, e allo stesso tempo si nota comunque un incremento di soggetti nella fascia con più di 60 anni sia per gli uomini che per le donne, stante l'aumento dell'età pensionabile.

Un altro dato interessante riguarda la Dirigenza nella fascia 31-40 anni, rappresentata da un solo uomo contro 5 donne, mentre sia gli uomini che le donne dirigenti sono maggiormente rappresentati nella fascia 51-60 anni. La fascia under 30, non è invece rappresentata.

Rispetto al **"Tipo di contratto"** - da un'analisi complessiva dei dati, emerge che, a livello di comparto, la stragrande maggioranza dei dipendenti è inquadrata a tempo indeterminato. Il personale con contratto a tempo determinato è rappresentato in prevalenza dai componenti delle segreterie politiche. Anche nel caso dei dirigenti quasi tutti sono a tempo indeterminato, solo 4 (Direttori Generali) sono a tempo determinato.

Rispetto alla **"Qualifica/profilo"** - si evidenzia che, sia per gli uomini che per le donne, la fascia di età con maggior presenza è quella tra i 51-60 anni. Se guardiamo alla distribuzione di genere per qualifica del personale non dirigente si evidenzia che a fronte di una presenza complessiva maggiore di donne, queste ultime sono proporzionalmente maggiormente presenti nei livelli più bassi.

Le **"Posizione organizzative"** nella Giunta di Regione Lombardia sono suddivise in 6 fasce dalla A alla F in ordine decrescente di responsabilità e remunerazione. Da una lettura dei dati emerge che le donne sono la maggioranza (361 su 592 delle posizioni totali) e la maggior parte ricopre un incarico nella fascia intermedia "D", dato che condividono con gli uomini. Tale situazione è rimasta costante rispetto all'anno precedente.

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⁾
Tempo Pieno	76	215	285	402	142	1120	41,92	94,92	49	198	366	702	237	1552	58,08	85,32
Part Time >50%	1	4	12	9	16	42	14,79	3,56		10	53	144	35	242	85,21	13,30
Part Time ≤50%	1	0	5	7	5	18	41,86	1,53	0	0	0	9	16	25	58,14	1,37
Totale	78	219	302	418	163	1180			49	208	419	855	288	1819		
Totale %	2,60	7,30	10,07	13,94	5,44	39,35			1,63	6,94	13,97	28,51	9,60	60,65		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT Misto	2	0	9	12	14	37	12,76	3,43	0	6	59	151	37	253	87,24	12,82
Telelavoro	0	0	3	3	4	10	20,00	0,93	0	1	12	17	10	40	80,00	2,03
LAVORO AGILE	67	188	261	351	118	985	39,01	91,29	40	173	375	721	231	1540	60,99	78,05
Lavoro da remoto	0	7	10	19	11	47	25,13	4,36	0	17	23	82	18	140	74,87	7,10
Totale	69	195	283	385	147	1079			40	197	469	971	296	1973		
Totale %	2,26	6,39	9,27	12,61	4,82	35,35			1,31	6,45	15,37	31,82	9,70	64,65		

⁽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

Lavoro agile

In attuazione al CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022, con DGR 1056 del 2 ottobre 2023 "X Provvedimento Organizzativo", sono stati adottati i Regolamenti "Lavoro Agile" e "Lavoro da remoto".

Il Lavoro Agile ha natura consensuale e volontaria e vi possono accedere tutti i/le dipendenti del comparto di Regione Lombardia a tempo determinato e indeterminato, in regime orario a tempo pieno o parziale.

La prestazione in lavoro agile può essere svolta dal lunedì al venerdì, previa programmazione all'interno di ciascuna Direzione per garantire l'adeguata rotazione del personale, fino a un massimo di 8 giorni lavorativi al mese. Per il personale con contratto di lavoro part-time verticale, le giornate massime mensili sono riproporzionate in base ai giorni lavorativi previsti dal loro contratto. Gli accordi individuali, a tempo indeterminato, vengono sottoscritti dai Direttori Generali della direzione di appartenenza del personale interessato alla prestazione in modalità agile e comunicati alla UO Personale.

La Giunta con DGR n. 2963 del 05/08/2024 ha approvato un aggiornamento al regolamento per l'applicazione dell'istituto del lavoro agile anche in seguito alla Direttiva del Ministro Zangrillo. In particolare è stata introdotta la modifica all'art. 6 che consente di derogare agli 8 giorni massimi al mese di lavoro in modalità agile ed al criterio della prevalenza solo in via temporanea qualora ricorrano circostanze rilevanti, certificabili e contingenti, correlate ad eventi eccezionali e/o emergenziali, di carattere sanitario, ambientale, sociale, organizzativo o logistico, al fine di migliorare il benessere lavorativo e di favorire un adeguato bilanciamento tra la vita lavorativa e la vita privata.

La prestazione in Lavoro agile viene eseguita entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero. Nella scelta dei luoghi, il lavoratore è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza, nonché la piena operatività della dotazione informatica e a adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Amministrazione che vengono trattate dal personale stesso.

La prestazione lavorativa in modalità agile può essere espletata dal personale, previa sottoscrizione dell'accordo individuale, fino a un massimo di 8 giorni lavorativi al mese, esclusivamente a giornata intera, garantendo comunque un'adeguata rotazione del personale richiedente le cui attività possono essere rese in modalità agile. Per il personale con contratto di

lavoro part-time verticale, le giornate massime mensili sono riproporzionate in base ai giorni lavorativi previsti dal loro contratto.

I lavoratori/ le lavoratrici che hanno deciso di sottoscrivere un accordo di lavoro agile sono stati 2525, di cui 1540 lavoratrici donne e 985 lavoratori uomini. L' 84% circa delle donne under 40 anni, hanno sottoscritto un accordo di lavoro agile, mentre per quanto riguarda le over 40, lo hanno sottoscritto il 61,6% delle dipendenti.

Per quanto riguarda gli uomini under 40, hanno un accordo di lavoro agile nella proporzione dell'88%, mentre gli over 40 che hanno sottoscritto un accordo sono l'85%.

Con DGR XII/3444 del 25/11/2024, in seguito all'entra in vigore del CCNL Funzioni Locali 2019-21 area dirigenza, Regione Lombardia ha approvato il "Regolamento per l'applicazione dell'istituto del lavoro agile - Dirigenza" in modo da normare puntualmente la modalità di lavoro agile anche per tale area.

Lavoro da remoto (e TLV)

Altro istituto adottato dall'Amministrazione, dopo l'entrata in vigore del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, e aggiornato con la medesima DGR del Lavoro agile sopra citata, è quello del lavoro da remoto con vincolo di tempo che ha natura consensuale e volontaria e vi possono accedere solo i dipendenti del comparto della Giunta di Regione Lombardia a tempo determinato e indeterminato, in regime orario a tempo pieno o parziale, che abbiano determinati requisiti. Non possono accedere al Lavoro da remoto con vincolo di tempo i dirigenti.

Il nuovo istituto del lavoro da remoto ha di fatto sostituito i progetti di cui all'art. 3 del DPR n. 70/1999 (Telelavoro) ma, su precisa disposizione dello stesso CCNL, gli accordi di telelavoro ancora in essere termineranno alla naturale data di scadenza; pertanto, nel corso del 2024 in Regione Lombardia coesistono dipendenti in telelavoro e in lavoro da remoto. Gli ultimi accordi di telelavoro in essere hanno scadenza 31 marzo 2025.

Il personale in telelavoro, in caso di possesso dei requisiti specifici, può sottoscrivere l'accordo di lavoro da remoto.

Il personale che fruisce di un accordo di lavoro da remoto è composto da 187 soggetti, dei quali 47 uomini e 140 donne.

I lavoratori da remoto sono per 1/3 uomini.

Nella fascia di età under 40 i lavoratori uomini sono il 15% mentre le donne nella medesima fascia sono il 12%. I numeri cambiano quando consideriamo la fascia over 40 dove gli uomini sono l'85% e le donne l'88%.

La stessa lettura emerge anche per i dati del telelavoro ormai in dismissione.

Part-time

Tra le forme di conciliazione vita-lavoro è previsto, su richiesta del/della dipendente, anche il part time (cfr. tabella Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza).

Anche in questo caso le donne sono la maggioranza rispetto agli uomini.

Il personale part-time del comparto rispetto al totale dei dipendenti della Giunta sono quasi il 11%, di cui il 2% sono uomini e l'9% donne.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1880	20,49	7295	79,51	9175	78,28

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	215	27,11	578	72,89	793	6,77
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	169	9,92	1534	90,08	1703	14,53
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	22	44,00	28	56,00	50	0,43
Totale permessi	2286	19,50	9435	80,50	11721	

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

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

In entrambi gli istituti giuridici l'utilizzo è agito in prevalenza da donne. I dati ci dicono che su un totale di 9175 **permessi giornalieri** ai sensi della L. 104/92 fruiti nell'anno il 79,5% è richiesto da donne mentre il 20,5% da uomini. Un andamento simile si trova anche nella fruizione dei **congedi parentali** dove su un totale di 1703 permessi giornalieri, il 90% sono fruiti da donne e il 10% da uomini. Al contrario gli uomini tendono a richiedere i congedi parentali e i permessi ex lex 104 a ore. Qualificando, probabilmente, un diverso impegno personale nella cura delle persone da accudire e assistere con interventi più sporadici e/o puntuali.

Va precisato che, per particolari esigenze personali, il/la dipendente potrà richiedere anche una deroga all'articolazione della fascia orarie previste che già sono applicate con una certa flessibilità di ingresso/uscita.

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

- Part-time

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

Adesione rete nazionale CUG : con l'obiettivo di favorire il dialogo, il confronto e la progettazione comune tra più amministrazioni mutuando buone prassi e creando sinergia e possibilità di avviare iniziativa di maggior impatto anche a livello territoriale il CU Regione Lombardia ha aderito alla rete nazionale sottoscrivendo la carta e il regolamento della CARTA della RETE.

PUBBLICIZZAZIONE DEL RUOLO E DELLE FUNZIONI SVOLTE DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA: con lo scopo di

valorizzare e diffondere la conoscenza delle attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia è stato creato uno spazio intranet ove sono riportate informazioni quale ruolo, funzioni e attività promosse dal CUG. E' stato creato un banner fisso sulla home page intranet e istituita una casella di posta elettronica istituzionale.

Diversity Management: nell'ambito dell'obiettivo "Formazione", nel corso del 2024, è stato avviato un corso cui, in prima istanza hanno partecipato i componenti del Comitato Unico di Garanzia e i referenti del personale delle Direzioni Generali e Centrali. Il corso si è svolto in aula, con docenza specializzata esterna ed ha posto in luce i *bias* di genere, intergenerazionali, culturali e come trattarli e superarli. Il corso ha avuto un apprezzamento molto ampio da parte dei partecipanti. A tal fine si intende estendere la partecipazione anche ai soggetti deputati alla gestione del personale (livello dirigenziale).

CODICE DI CONDOTTA: Stesura della bozza di proposta del Codice di condotta.

Accompagnare e sostenere il rientro a lavoro dopo lunghe assenze: si pone come obiettivo quello di strutturare un modello di "presa in carico" dei lavoratori che rientrano in ufficio dopo lunghi periodi di assenza per supportarli all'individuazione di strumenti di flessibilità e conciliazione vita personale e professionale e riallineare le loro competenze dopo averne analizzato i bisogni formativi e non. Il modello è pensato, specificatamente, per sostenere le lavoratrici madri nel reingresso in servizio al termine dei congedi parentali. Tale attività proseguirà nel 2025 con un'azione dedicata per completare il processo.

Agire la parità di genere nella nomina dei Presidenti delle commissioni esaminatrici: pienamente raggiunto.

Regolamento Alias: predisposto da parte dell'Ufficio Personale della Giunta il regolamento Alias. Le attività del CUG sono state quelle di diffusione e promozione dello stesso.

Per il triennio 2024-2026, il CUG di Regione Lombardia ha lavorato su diverse azioni.

Per quanto riguarda l'**adesione alla rete nazionale dei CUG** è stato sottoscritto il "regolamento della carta della Rete" e la "carta del forum" che contiene gli obiettivi che tutti i CUG ritengono prioritari.

Rispetto alla parte di **comunicazione** per dare più visibilità al Comitato e alle sue attività e compiti, è stato realizzato un banner fisso sulla home page intranet, creata una casella di posta elettronica istituzionale denominata CUG@regione.lombardia.it e una sezione, sempre della intranet, dedicata alle attività del CUG per approfondimenti.

Nell'ambito della **formazione** si è puntato sul ruolo del Diversity management e sulla gestione delle relazioni interpersonali e della conflittualità, realizzando un primo corso per ciascuno dei due temi. In aggiunta è stato anche proposto un corso dal titolo "diversità e inclusione, come diventare un'organizzazione inclusiva" (in presenza).

Nell'ambito della piattaforma Syllabus è stato promosso, attraverso il portale intranet, il corso Riforma-Mentis del Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla cultura del rispetto, della parità di genere e delle pari opportunità, contro le molestie sul luogo di lavoro nei luoghi di lavoro

Il CUG ha inoltre lavorato sulla stesura di una bozza del **Codice di condotta** che sarà sottoposto al vaglio della Giunta, per poi, una volta approvato, essere diffuso tra tutti i dipendenti.

E' stato organizzato dal CUG un primo incontro con tutti i referenti delle risorse umane delle varie Direzioni Centrali e Generali, da parte dell'Ufficio centrale del personale con lo scopo di sottolineare l'importanza dell'**accompagnamento del rientro al lavoro dopo lunghe assenze** con particolare attenzione alla conciliazione dei tempi.

Un lavoro sempre in itinere è quello della composizione delle commissioni esaminatrici. Di fatto l'ufficio preposto ai concorsi pone, nei limiti del possibile e compatibilmente con le procedure che prevedono la raccolta di candidature mediante avviso interno, molta attenzione sia al rispetto della composizione che dell'assegnazione del ruolo di presidente di commissione per rispettare la parità di genere. Il CUG oltre ad aver sensibilizzato al rispetto di quanto sopra, ha suggerito di estendere anche alle commissioni esaminatrici della mobilità tale approccio.

Il CUG ha avuto anche un ruolo propositivo rispetto alla stesura del primo **regolamento ALIAS**, approvato dalla Giunta

con DGR n. XII/2115 del 25 marzo 2024 e diffuso anche tramite il portale intranet.

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⁾
Sicurezza	176	408	618	578	320	2100	40,56	7,87	148	258	770	1410	492	3078	59,44	6,95
Aggiornamento professionale	1428	5040	6670	5688	2257	21083	37,87	79,02	609	4396	10190	15102	4292	34589	62,13	78,05
Manageriale	790	191	281	458	223	1943	43,59	7,28	38	288	629	1223	336	2514	56,41	5,67
CUG	11	67	84	126	14	302	22,95	1,13	0	83	322	448	161	1014	77,05	2,29
Personale	115	284	350	342	160	1251	28,63	4,69	39	366	841	1511	362	3119	71,37	7,04
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	2520	5990	8003	7192	2974	26679			834	5391	12752	19694	5643	44314		
Totale ore %	3,55	8,44	11,27	10,13	4,19	37,58			1,17	7,59	17,96	27,74	7,95	62,42		

⁽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

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⁾	
Nucleo valutazione PNRR Edilizia e Urbanistica	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Nucleo valutazione PNRR Valutaz amb	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Nucleo valutazione PNRR Infrstr Digit	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Donna
Nucleo valutazione PNRR Monitoraggio	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Donna
Concorso 190posti funzionario	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Donna
Sottocommissione concorso 190 posti profilo funzionari	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Sottocommissione concorso 190 posti profilo amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Donna
Sottocommissione concorso 190 posti profilo economico	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Sottocommissione concorso 190 posti profilo umanistico	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Sottocommissione concorso 190 posti profilo relazioni col pubblico	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Sottocommissione concorso 190 posti profilo tecnico	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Sottocommissione concorso 190 posti profilo agricolo	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Sottocommissione concorso 190 posti profilo ambientale	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Sottocommissione concorso 190 posti profilo protezione civile	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Sottocommissione concorso 190 posti profilo fauna selvatica	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
mobilità 9 posti pos. A.01	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
mobilità 9 posti pos. M.01	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Donna
mobilità 9 posti pos. O.01	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
mobilità 9 posti pos.S1.01	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
mobilità 20 posti pos.A.01	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
mobilità 20 posti pos. AM.01 e AM.02	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
mobilità 20 posti pos. S1.01	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
mobilità 20 posti pos.S1.02	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
mobilità 20 posti pos. T.01	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
mobilità 20 posti pos.T.02	0	0,00	3	100,00	3	2,27	Donna
mobilità 20 posti pos. V.01 e V.02	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
mobilità 20 posti pos.V.03 e V.04	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
mobilità 20 posti pos. W.01 e W.02	0	0,00	3	100,00	3	2,27	Donna
Concorso 41 posti apprendistato profilo I	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Concorso 41 posti apprendistato profilo N/O	2	16,67	10	83,33	12	9,09	Uomo
Concorso 41 posti apprendistato profilo P	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Concorso 41 posti apprendistato profilo A	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Concorso 41 posti apprendistato profilo B	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Concorso 41 posti apprendistato profilo C/E	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Concorso 41 posti apprendistato profilo D	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Concorso 41 posti apprendistato profilo F	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Concorso 41 posti apprendistato profilo G	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Concorso 41 posti apprendistato profilo H	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Concorso 41 posti apprendistato profilo S	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Concorso 40 posti Istruttori	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Concorso 41 posti profilo L/M	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Totale personale	63		69		132		
Totale % sul personale complessivo	1,89		2,07		3,96		

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

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

Rispetto alle azioni/obiettivi e indicatori previsti nel PAP che prevedevano il raggiungimento del 50% di Presidenti donne nella nomina delle Commissioni esaminatrici e il loro mantenimento, il dato rilevato si è avvicinato molto all'obiettivo, infatti su un totale di 41 commissioni esaminatrici 18 sono state presiedute da donne, pari al 44%. Complessivamente le donne sono, di contro, la maggioranza dei componenti delle diverse commissioni esaminatrici (69 donne e 63 uomini).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	€25849,00	€27467,00	€ 1618,00	5,89
01501 AREA ISTRUTTORI	€23198,00	€24060,00	€ 862,00	3,58
01503 AREA OPERATORI	€22783,00	€22863,00	€ 80,00	0,35
01503 AREA OPERATORI	€19827,00	--	€ -19827,00	--

Da un'analisi dei dati emerge che in quasi tutti gli "inquadramenti" relativi al comparto, comprese le posizioni organizzative, le donne guadagnano di più degli uomini, specialmente nell'area dei funzionari.

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**

L'ultima indagine sul benessere organizzativo è del 2022. La rilevazione è stata effettuata tramite la somministrazione online di tre gruppi di domande: •il primo sullo Stress lavoro correlato (SLC) e Benessere organizzativo (BO); •il secondo sul Grado di condivisione del sistema di valutazione; •il terzo sulla Valutazione del Superiore Gerarchico. Le variabili monitorate sono state le seguenti: genere, età, anzianità di servizio, inquadramento, sede di lavoro, struttura organizzativa, mansioni.

Gli esiti dell'indagine sono pubblicati sul portale intranet dell'Ente.

Dall'indagine sono emersi tre ambiti trasversali che possono essere indicati come temi di sviluppo per l'organizzazione, in termini di effetti sul benessere organizzativo:

1) Cambiamento del contesto, organizzazione del lavoro e passaggio generazionale

Il primo tema di sviluppo riguarda la verifica sul rapporto tra integrazione delle risorse umane e organizzazione del lavoro orientata per obiettivi e capace di promuovere collaborazione e feedback.

2) Engagement aziendale

Il secondo tema riguarda la capacità di interpretazione delle nuove modalità di implicazione emozionale nel lavoro entro un contesto sociale in cui prevalgono maggiori incertezze sul futuro e maggiori richieste di riconoscimento e valorizzazione delle differenze individuali.

3) Innovazione e Smart working (obiettivi Vs compiti)

Il terzo tema riguarda la capacità di interpretare il cambiamento attuale nel modo di gestire il lavoro in rapporto al work life balance e alla produttività, al fine di ripensare quale cultura lavorativa/manageriale sia più coerente con le sfide della Regione Lombardia.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **No**

Codici di comportamento: Sì

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

Si sono rivolte al presidente del CUG alcune persone che hanno sottoposto i loro problemi e l'approccio seguito è stato quello di coinvolgere Direttore e dirigente di riferimento per cercare con loro la miglior soluzione.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

L'Amministrazione, in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione delle Performance Organizzative, ha inserito, tra gli obiettivi di Performance Organizzative, il conseguimento di corsi formativi messi a disposizione dalla piattaforma Syllabus; in particolare il corso "riforma mentis". promosso dal CUG.

In attuazione della Direttiva sulla Formazione del Ministero, il parametro prevedeva: l'iscrizione, entro il 30 aprile 2024, di almeno il 70% dei dipendenti al Portale Syllabus e l'avviamento di almeno un'attività di formazione e il completamento, entro il 31 dicembre 2024, da parte almeno il 70% dei dipendenti di un percorso formativo.

L'Unità Organizzativa Organizzazione e Personale Giunta, competente in ambito di Formazione, ha certificato, entro il 30 aprile 2024, l'iscrizione e l'avvio di un percorso formativo da parte del **72,05%** del personale regionale e la successiva conclusione di un percorso, entro il 31 dicembre 2024, da parte del **76,07%** del personale regionale.

Il parametro, pertanto, è stato pienamente raggiunto.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Manifestazione di interesse con raccolta candidature

Tipologia di atto: Decreto/Determina dirigenziale n. 20084 del 19.12.2024

Data: 19/12/2024

Organo sottoscrittore: Giunta

Eventuale dotazione di budget annuale



ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Tutti quelli previsti dal PAP

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
7

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- 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
- 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

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

- Piani di formazione del personale

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



Considerazioni conclusive

Nel periodo considerato, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha svolto un ruolo attivo e incisivo nella vita organizzativa della Regione Lombardia, portando avanti le attività di competenza come descritte nella presente relazione.

Durante l'anno, il CUG ha redatto e approvato il Piano per le Azioni Positive 2024-2026 e ha avviato i lavori per l'adozione del Piano triennale delle Azioni Positive 2025-2027.

Il CUG regionale pone sempre più attenzione alle tematiche emergenti nelle materie trattate nell'ambito di sua competenza lavorando in stretto raccordo anche con la Rete nazionale dei CUG.

E' stato inoltre potenziato lo spazio intranet, che permette ai dipendenti di essere sempre aggiornati sulle policy, iniziative e contatti utili.

Nel 2024, il CUG regionale ha acquisito una sempre maggiore rilevanza all'interno dell'organizzazione, anche grazie alla sinergia con il sistema di valutazione che ha identificato la formazione, attraverso Syllabus, come obiettivo organizzativo.

La modifica della cultura organizzativa è quindi fondamentale per le politiche di genere e la formazione rappresenta lo strumento principale da implementare e incentivare.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lombardia-2025>