Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Milano - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Milano

Regione:	Lombardia
Provincia:	MI
Comune:	Milano
CAP:	20121
Indirizzo:	Piazza Della Scala, 2
Codice Amministrazione:	c_f205
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2022
2021-2023	2021 – 2023
piano_azioni_positive_c_f205-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_f205/2021-2023/piano_azioni_positive_c_f205-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (1.48 MB)	piano_azioni_positive_c_f205-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_f205/2021-2023/piano_azioni_positive_c_f205-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf) (1.48 MB)

2023
2021 - 2023

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		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**
Dirigente di livello generale	fascia 1	0	0	1	15	1	0	0	1	5	4
Dirigente di livello generale	FASCIA 2	0	0	1	20	11	0	1	2	18	3
Dirigente di livello generale	FASCIA 3	0	0	4	8	2	0	0	4	5	5
Dirigente di livello generale	FASCIA 4	0	2	3	9	7	0	2	2	10	4
Dirigente di livello generale	FASCIA 5	0	0	2	2	0	0	1	0	1	0
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	31	178	202	322	171	113	377	366	523	287
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	279	447	638	1017	350	204	857	1708	2188	518
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	46	151	202	493	212	41	145	138	781	392
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI	0	0	0	16	5	0	0	1	30	31
Totale personale		356	778	1053	1902	759	358	1383	2222	3561	1244
Totale % sul personale complessivo		2,61	5,71	7,73	13,97	5,57	2,63	10,16	16,32	26,15	9,14

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	322	538	317	196	26	1399	42,37	29,39	336	796	470	273	28	1903	57,63	21,87
Tra 3 e 5 anni	31	123	59	54	14	281	35,93	5,90	19	200	181	90	11	501	64,07	5,76
Tra 5 e 10 anni	3	75	127	129	26	360	24,79	7,56	3	296	552	208	33	1092	75,21	12,55
Superiore a 10 anni	0	40	539	1469	672	2720	34,33	57,14	0	87	1010	2951	1156	5204	65,67	59,82
Totale	356	776	1042	1848	738	4760			358	1379	2213	3522	1228	8700		
Totale %	2,64	5,77	7,74	13,73	5,48	35,36			2,66	10,25	16,44	26,17	9,12	64,64		

(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)
	Inferiore al Diploma superiore	245	36,84	420	63,16	665	11,87
	Diploma di scuola superiore	1241	31,63	2683	68,37	3924	70,06
	Laurea	366	36,71	631	63,29	997	17,80
	Master di I livello	7	77,78	2	22,22	9	0,16
	Dottorato di ricerca	1	16,67	5	83,33	6	0,11
Totale personale		1860		3741		5601	
Totale % sul personale complessivo		13,66		27,48		41,14	

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

Nel 2024 è netta la prevalenza maschile nelle funzioni dirigenziali, in particolar modo nelle fasce apicali. La parità è raggiunta solo nella fascia 3 dirigenti. Rappresentando il dato in percentuale 43.22% donne e i dirigenti uomini il 56.7% In un comune dove lavorano 8768 donne e 4848 uomini, cioè le donne rappresentano circa il 64% della popolazione dipendente si osserva il divario nella rappresentanza del genere nelle figure dirigenziali.

Diversamente nelle posizioni di responsabilità non dirigenziali si osserva, in proporzione alla popolazione di riferimento, un tendenziale equilibrio. Accanto al trend di decrescita complessivo è utile osservare che molti dei giovani neoassunti al Comune di Milano abbandonino l'Ente per altri impieghi più remunerativi o per trasferirsi in comuni nei quali in costo della vita è inferiore.

Si conferma una popolazione prevalente fra i 51 e i 60 anni e si conferma l'opportunità di elaborare strategie che da un lato

valorizzino l'esperienza lavorativa e dall'altro tengano conto, a seguito di opportuna indagine conoscitiva, dei bisogni delle persone nelle fasce d'età più anziane, considerandole anche in un'ottica di genere.

Si riconosce che nelle fasce più giovani la differenza di genere si assottiglia e sicuramente il cambiamento è dovuto all'attenzione dell'Amministrazione ma anche al cambiamento culturale in corso.

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

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	355	770	1032	1840	731	4728	36,75	97,52	356	1352	2108	3190	1130	8136	63,25	92,79
Part Time ≤50%	1	4	13	27	14	59	40,97	1,22	0	5	9	54	17	85	59,03	0,97
Part Time >50%	0	4	8	35	14	61	10,03	1,26	2	26	105	317	97	547	89,97	6,24
Totale	356	778	1053	1902	759	4848			358	1383	2222	3561	1244	8768		
Totale %	2,61	5,71	7,73	13,97	5,57	35,61			2,63	10,16	16,32	26,15	9,14	64,39		

(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)
Telelavoro	0	0	2	7	1	10	26,32	0,31	0	1	4	16	7	28	73,68	0,48
Smart working	60	267	370	777	308	1782	32,32	55,83	99	537	696	1652	748	3732	67,68	63,70
Personale che fruisce di orari flessibili	71	231	270	585	243	1400	40,01	43,86	86	391	358	851	413	2099	59,99	35,83
Totale	131	498	642	1369	552	3192			185	929	1058	2519	1168	5859		
Totale %	1,45	5,50	7,09	15,13	6,10	35,27			2,04	10,26	11,69	27,83	12,90	64,73		

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

Si conferma che he nella fruizione del Part time e del telelavoro vi è una netta prevalenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori. Occorrerebbe in proposito prendere in considerazione le ragioni della riscontrata maggiore propensione verso il part-time da parte delle donne, se cioè si tratti di una scelta necessitata o voluta. Apparentemente il dato sembra dimostrare che i lavori di cura siano ancora di netta competenza delle donne ma sarebbe necessaria un'indagine riferita a fruitori e fruitrici di part time per comprendere le ragioni della scelta. Il CUG potrà farsi promotore di questa istanza presso l'Amministrazione.

Nella fruizione del lavoro agile si conferma la prevalenza femminile. Occorre rilevare che l'Amministrazione ha attivato la misura del Near Working che consente di effettuare la prestazione lavorativa in presenza in una sede comoda per l'organizzazione della vita lavorativa.

Nell'utilizzo dell'istituto della flessibilità, andando a leggere i numeri rispetto alla popolazione di riferimento, vi è un ricorso maggiore da parte del personale maschile. Sarebbe interessante leggere questo dato in relazione alle mansioni, in quanto in alcuni ambiti la flessibilità non può essere adottata in ragione di compiti specifici e spesso a contatto diretto con l'utenza, e capire se la minore flessibilità oraria adottata dalle donne sia proporzionale ad una minore possibilità di gestire i tempi di vita. Tutti questi dati inducono a pensare che le donne debbano più frequentemente fare ricorso a misure di conciliazione che da un lato le supportano nella gestione del lavoro e degli oneri di cura e dall'altra possono penalizzarle nella carriera. Alcuni incarichi, ad esempio gli incarichi di Elevata Qualificazione, non sono compatibili con il part time.

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	11210	28,85	27652	71,15	38862	32,24
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	8323	28,75	20631	71,25	28954	24,02
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3882	10,77	32158	89,23	36040	29,89
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3660	21,91	13041	78,09	16701	13,85
Totale permessi	27075	22,46	93482	77,54	120557	

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

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

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

- Congedi parentali
- Part-time
- Attivazione di forme di part time temporanee ed in tutte le aree e di forme miste smartworking/presenza

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: Sì

L'Amministrazione ha focalizzato l'attenzione sui seguenti obiettivi: garantire pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, valorizzare le persone e favorire il loro benessere nell'organizzazione, sviluppare modalità di lavoro innovative e accrescere la motivazione dei e delle dipendenti. Le azioni messe in campo sono state diverse e hanno impattato a diversi livelli sulla vita dei e delle dipendenti e delle loro famiglie: ambito sanitario, supporto psicologico, screening preventivi, campus estivi, potenziamento degli strumenti di conciliazione vita-lavoro, come descritto dall'Amministrazione. Gli ambiti sui quali lavorare sono anch'essi molteplici, anche per mettere a sistema le diverse iniziative e renderle interrelate a fronte della considerazione che le e i dipendenti possono essere portatori di molteplici bisogni.

Infatti le azioni intraprese dall'Amministrazione, pur corrispondendo a differenti ambiti d'interesse del personale comunale, sono spesso a spot e, salvo in un paio di casi, il CUG non è stato messo a conoscenza dei risultati.

Nello specifico l'azione "Campus estivi dedicati ai figli dei dipendenti" da segnalazione di colleghe e colleghi è risultata non efficace perché tardiva, senza riserva di posti e non vantaggiosa in termini di tempi e costi. L'iniziativa è, a parere del CUG, da mantenere e sviluppare con modalità che realmente consentano la partecipazione alle migliori offerte in tempi compatibili con l'organizzazione familiare.

In merito alle convenzioni con il Poliambulatorio Fondazione ATM l'esperienza delle persone che vi si sono rivolte non è stata di grande sostegno alla persona sia perchè i costi sono equiparabili ad altri centri privati sia per la limitatezza delle prestazioni offerte. Anche in questo caso il CUG apprezza l'iniziativa che dovrebbe tuttavia presentare maggiori vantaggi in termini di costo e di prossimità.

Il CUG intende sollecitare l'Amministrazione sui seguenti temi: il linguaggio rispettoso e di genere, riflessioni sulla convivenza delle differenze, analisi delle modalità per raggiungere le situazioni lavorative più complesse, individuazione di nuove modalità di socializzazione.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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)

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
OBBLIGATORIA SICUREZZA	769	1915	2702	4753	1325	11464	34,44	77,88	944	3614	5478	9556	2229	21821	65,56	73,12
Aggiornamento professionale	35	127	172	328	99	761	16,40	5,17	149	783	1366	1366	215	3879	83,60	13,00
Tematiche CUG	196	404	441	585	114	1740	38,12	11,82	255	840	729	829	172	2825	61,88	9,47
*Altro	76	187	185	269	39	756	36,49	5,14	85	251	306	579	95	1316	63,51	4,41
Totale ore	1076	2633	3500	5935	1577	14721			1433	5488	7879	12330	2711	29841		
Totale ore %	2,41	5,91	7,85	13,32	3,54	33,03			3,22	12,32	17,68	27,67	6,08	66,97		

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

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

Per una analisi di dettagli si rimanda alla lettura integrale del Bilancio di Genere del Comune di Milano sul sito https://www.comune.milano.it/web/milano-citta-delle-donne/bilancio-di-genere.

Come espresso dai dati sopra riportati le donne rappresentano i due terzi dei dipendenti: il 97% del personale della Direzione educazione, il 34% del Corpo della Polizia locale ma il 27% degli ingegneri e architetti che operano per la Direzione tecnica.

Anche all'interno del Comune di Milano, dove da tempo si supportano politiche orientate alla flessibilità, al near working, allo smart working e al part time, volte a un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, a usufruirne sono sempre in massima parte le donne, così come per i congedi parentali. Serve maggiore collaborazione tra genitori lavoratori per supportarsi a vicenda, anche laddove i servizi non arrivano. Il ricorso a detti istituti genera, anche in situazioni di sostanziale parità salariale, un gap economico determinato dalla riduzione della parte accessoria dello stipendio basata sulla presenza.

Indubbiamente uno strumento di analisi e facilitatore delle scelte della Giunta, per attivare interventi in grado di superare le disparità e contrastare le discriminazioni di genere, a partire dalla rilettura delle voci di spesa del bilancio comunale e individuazione degli ambiti dove investire di più.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
"IDST BIO ACQ. C. 2023 + COMP. AGGIUNTA INGLESE"	0	0,00	4	100,00	4	1,96	Donna
"IDST BIO ACQ. C. 2023 COMPONENTI SUPPLENTI + COMP. AGGIUNTA SUPPLENTE INGLESE"	0	0,00	3	100,00	3	1,47	Donna
IDSSA C. 2023	1	33,33	2	66,67	3	1,47	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
IDSSA C. 2023 COMPONENTI SUPPLENTI	0	0,00	3	100,00	3	1,47	Donna
ISDB - COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,47	Uomo
IDSB - COMPONENTI SUPPLENTI	0	0,00	2	100,00	2	0,98	Donna
IDSB - ULTERIORI COMPONENTI SUPPLENTI	0	0,00	3	100,00	3	1,47	
ISF B016 INFORMATICA - COMPONENTI EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Donna
ISF B016 INFORMATICA - COMPONENTI SUPPLENTI	0	0,00	2	100,00	2	0,98	Donna
ISF BA02 FRANCESE- COMPONENTI EFFETTIVI	0	0,00	3	100,00	3	1,47	Donna
ISF BA02 FRANCESE - COMPONENTI SUPPLENTI	0	0,00	2	100,00	2	0,98	Donna
ISF BC02 SPAGNOLO - COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,47	Donna
ISF BC02 SPAGNOLO - COMPONENTI SUPPLENTI	0	0,00	2	100,00	2	0,98	Donna
IDSF GRAD 2024 - COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,47	Donna
IDSF GRAD 2024 TD - COMPONENTISUPPLENTI	1	50,00	1	50,00	2	0,98	Donna
ISF CLASSI VARIE 2024 TD - COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,47	Donna
ISF CLASSI VARIE 2024 TD - COMPONENTI EFFETTIVI	1	50,00	1	50,00	2	0,98	Donna
ISF CONVERSAZIONE 2024 TD - COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,47	Donna
ISF CONVERSAZIONE 2024 TD - COMPONENTI EFFETTIVI	1	50,00	1	50,00	2	0,98	Donna
IDST AGRONOMI - C. 2023 - EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Donna
IDST AGRONOMI - C. 2023 - SUPPLENTI	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo
IDST STRUTTURISTI - C. 2023 (2024) - EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo
IDST STRUTTURISTI - C. 2023 (2024) - SUPPLENTI	2	100,00	0	0,00	2	0,98	Uomo
"110 c. 1 - DIR. CUA - DIRIGENTE AREA GARE OPERE PUBBLICHE Membri Effettivi"	1	33,33	2	66,67	3	1,47	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
"110 c. 1 - DIR. CUA - DIRIGENTE AREA GARE OPERE PUBBLICHE Componente Supplente"	0	0,00	1	100,00	1	0,49	Donna
110 c.2 - ASSuppCOM - Alta Specializzazione Responsabile dello sviluppo del processo progettuale a Supporto del City Operation Manager	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo
"110 c.2 - ASSuppCOM - Alta Specializzazione Responsabile dello sviluppo del processo progettuale a Supporto del City Operation Manager Componente Supplente"	1	100,00	0	0,00	1	0,49	Uomo
IDSF MATEMATICA E FISICA - COMPONENTI EFFETTIVI	0	0,00	3	100,00	3	1,47	Donna
IDSF MATEMATICA E FISICA - COMPONENTI SUPPLENTI	1	50,00	1	50,00	2	0,98	Donna
IDSF FRANCESE - COMPONENTI EFFETTIVI	0	0,00	3	100,00	3	1,47	Donna
IDSF FRANCESE - COMPONENTI SUPPLENTI	1	50,00	1	50,00	2	0,98	Donna
IDSF S. 2021 - COMPONENTI EFFETTIVI	1	50,00	1	50,00	2	0,98	Donna
IDSF S. 2021 - COMPONENTI SUPPLENTI	0	0,00	2	100,00	2	0,98	Donna
IDST IMPIANTISTA 2024 - COMPONENTI EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo
IDST IMPIANTISTA 2024 - COMPONENTI SUPPLENTI	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo
IST MECCANICO-TERMOTECNICO 2023 - COMPONENTI EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo
IST MECCANICO-TERMOTECNICO 2023 - COMPONENTI SUPPLENTI	3	75,00	1	25,00	4	1,96	Uomo
CST FUNEBRE 2023 - COMPONENTI EFFETTIVI	1	50,00	1	50,00	2	0,98	Uomo
CST FUNEBRE 2023 - COMPONENTI SUPPLENTI	1	50,00	1	50,00	2	0,98	Uomo
CST FABBRO 2023 - COMPONENTI EFFETTIVI	1	50,00	1	50,00	2	0,98	Uomo
CST FABBRO 2023 - COMPONENTI SUPPLENTI	0	0,00	1	100,00	1	0,49	
CST CONTROLLER VERDE 2023 - COMPONENTI EFFETTIVI	1	50,00	1	50,00	2	0,98	Donna
CST CONTROLLER VERDE 2023 - COMPONENTI SUPPLENTI	1	100,00	0	0,00	1	0,49	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
IST GEOMETRA C. 2024 - COMPONENTI EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo
IST GEOMETRA C. 2024 - COMPONENTI SUPPLENTI	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo
IST ELETTROTECNICO C. 2023 - COMPONENTI EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo
IST ELETTROTECNICO C. 2023 - COMPONENTI SUPPLENTI	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo
IDSF A-46 2023 - SCIENZE GIURIDICO-ECONOMICHE - COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,47	Donna
IDSF A-46 2023 - SCIENZE GIURIDICO-ECONOMICHE - COMPONENTI SUPPLENTI	1	50,00	1	50,00	2	0,98	Donna
IDSF AB22 2023 - INGLESE - COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,47	Donna
IDSF AB22 2023 - INGLESE - COMPONENTI SUPPLENTI	1	50,00	1	50,00	2	0,98	Donna
ISC C. 2022	1	33,33	2	66,67	3	1,47	Donna
IDSC C. 2023	1	33,33	2	66,67	3	1,47	Uomo
ESAI C. 2023	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo
APL C. 2023/2024	1	33,33	2	66,67	3	1,47	Donna
APL C. 2023/2024 - SOTTOCOMMISSIONE 1	1	33,33	2	66,67	3	1,47	Donna
APL C. 2023/2024 - SOTTOCOMMISSIONE 2	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo
APL C. 2023/2024 - SOTTOCOMMISSIONE 3	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Donna
ISE S. 2022/2023	0	0,00	3	100,00	3	1,47	Donna
DIRIGENTE DELL'AREA POLITICHE INNOVATIVE DI SOSTEGNO ABITATIVO NELL'AMBITO DELLA DIREZIONE CASA EX ART. 110 COMMA 2	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo
IDPL M. 2023/2024	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Donna
IDSF - S. 2021 GIUR. ECON.	1	33,33	2	66,67	3	1,47	Donna
EDU C. 2023/2	0	0,00	3	100,00	3	1,47	Donna
IDPL C. 2024	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Donna
EDU T.D. 2024 INFANZIA	1	33,33	2	66,67	3	1,47	Donna
EDU T.D. 2024 NIDO	1	33,33	2	66,67	3	1,47	Donna
IST VERDE C. 2023	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
ISE S. 2024 - SOTTOCOMMISSIONE 1	0	0,00	3	100,00	3	1,47	Donna
ISE S. 2024 - SOTTOCOMMISSIONE 2	0	0,00	3	100,00	3	1,47	Donna
APL - CFL 2024	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo
APL C. 2024	1	33,33	2	66,67	3	1,47	Donna
APL C. 2024 - SOTTOCOMMISSIONE 1	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo
APL C. 2024 - SOTTOCOMMISSIONE 2	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo
APL C. 2024 - SOTTOCOMMISSIONE 3	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Donna
IDEF C. 2024	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo
ISI C. 2024	2	66,67	1	33,33	3	1,47	Uomo
Totale personale	86		118		204		
Totale % sul personale complessivo	0,63		0,87		1,50		

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

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni 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 %
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€29558,40	€30118,30	€ 559,90	1,86
01501 AREA ISTRUTTORI	€25735,30	€25474,00	€ -261,30	-1,03
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€22755,00	€23164,20	€ 409,20	1,77
01503 AREA OPERATORI	€21716,20	€21770,80	€ 54,60	0,25

Confrontando i dati con quelli dell'anno precedente la situazione è modificata: esiste un divario economico nelle retribuzioni di uomini e donne a svantaggio, nel 2024, dei primi, in 3 su 4 categorie attenzionate. Come evidenziato nella precedente relazione sarebbe necessario comprendere e analizzare gli elementi che determinano tale divario.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:	Sì

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

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	Sì
Sportelli di counselling:	No
Codici etici:	No
Codici di condotta:	No
Codici di comportamento:	Sì

L'Amministrazione ha sperimentato e continua a sostenere il Servizio di ascolto e supporto psicologico, servizio gratuito, protetto dalla più assoluta privacy, dedicato all'aiuto, sostegno e potenziamento del benessere individuale dei e delle dipendenti. Il servizio di ascolto è uno spazio in cui affrontare: situazioni di disagio individuale e/o lavorativo per gestire e affrontare condizioni di conflittualità e malessere organizzativo; momenti di crisi e di particolare demotivazione, perdita di realizzazione e di identità in ambito professionale e lavorativo.

A conoscenza del CUG vi è una situazione in cui tale servizio è stato apprezzato in quanto ha accompagnato la persona verso l'assunzione di scelte per il cambiamento, percorso poi proseguito con il supporto del CUG, interpellato dalla persona stessa.

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

Il CUG collabora con la direzione Risorse Umane nella trattazione dei casi che necessitano attenzione dedicata , in attesa di sistematizzare e stabilizzare le procedure.

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

Nel 2024 il CUG ha ricevuto alcune segnalazioni da parte di dipendenti, risolte in linea di massima con una puntuale attività di ascolto.

A seguito di una segnalazione di disagio lavorativo dovuto a comportamenti che sono al limite delle molestie verbali, il CUG sta lavorando a stretto contatto con l'Area Valorizzazione del Personale per un intervento dai molteplici risvolti: formativo, disciplinare e di verifica del clima nel contesto interessato.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

Partecipazione al corso interuniversitario - su richiesta del CUG, accolto e sostenuto dall'Amministrazione in orario di servizio e con pagamento della quota di immatricolazione - "Culture di genere e strategie di promozione della parità nelle imprese e nelle PA", per tutte le componenti del CUG in possesso dei requisiti d'ammissione. Tutte le partecipanti hanno ottenuto il diploma di specializzazione

Proposta di riapertura dell'albo formatori interno in collaborazione con Risorse Umane

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Aggiornamento e monitoraggio sui percorsi formativi con la Direzione Educazione in merito all'inclusione e stereotipi di genere;

avvio di un ragionamento sulla possibilità di mappare i "talenti" dei\delle dipendenti nell'ente nell'ottica della valorizzazione delle differenze e della facilitazione di momenti aggregativi;

Approfondimento proposta formativa progetto teatro dell'oppresso e dell'ombra;

Collaborazione e audizioni presso i Municipi sui temi connessi alla non discriminazione di genere, in particolare attraverso un linguaggio rispettoso.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, violenza, mobbing

In data 2/10/2024 è stato realizzato dal CUG un evento sul tema della violenza contro le donne con relatrici e relatori di altissima qualità. Tale evento è stato riconosciuto dall'Amministrazione come momento formativo per i/le partecipanti in presenza durante l'orario di lavoro. La mezza giornata formativa ha accolto tutte le persone fino ad esaurimento posti in sala ed è stata registrata e pubblicata sulla intranet aziendale per renderla fruibile da parte di tutto il personale dell'Ente. Per garantire la maggiore accessibilità è stato previsto apposito personale per la traduzione nel linguaggio dei segni, oltre naturalmente a optare per una sala facilmente accessibile per persone con disabilità motoria.

A seguito dell'iniziativa al personale partecipante in presenza è stato somministrato un questionario dal quale abbiamo desunto non solo l'alto gradimento ma anche alcune richieste di approfondimenti di specifiche tematiche legate alla violenza contro le donne.

In tema di accessibilità, oltre ad una modifica in tal senso del Regolamento, il CUG ha incontrato il delegato del Sindaco per per le Politiche sull'Accessibilità del Comune di Milano avviando un ragionamento per conoscere ed eventualmente mappare le forme di disabilità presenti nell'Ente e sviluppare conseguenti azioni per l'accessibilità.

Il CUG è inserito nella Cabina di Regia per la stesura del Piano Antidiscriminazioni e per l'istituzione del relativo Osservatorio.
Il CUG ha partecipato al percorso formativo di 4 incontri finalizzato all'individuazione dei temi di lavoro.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	selezione con graduatoria per il personale amministrazione, nomina di nomina sindacale
Tipologia di atto:	determinazioni dirigenziali successive per modifica componenti. indico l'ultima ddn10039
Data:	29/10/2024
Organo sottoscrittore:	Area Valorizzazione del Personale
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:	Evento sulla violenza contro le donne - 2 ottobre 2024 - riconosciuto come momento formativo per le persone partecipanti da parte della'Amministrazione
Esiste una sede fisica del cug?:	No
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:
22

Il cug si avvale di collaborazioni

esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte

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
- proposte formative

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

- procedura identità alias

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

Considerazioni conclusive

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Milano si riunisce con cadenza quindicinale e si caratterizza per una grande vivacità del dibattito al suo interno. Nel 2024 ha, fra l'altro, lanciato all'Area Comunicazione del Comune di Milano l'idea di un concorso di idee per l'elaborazione del logo del CUG, per coinvolgere la popolazione di riferimento e farsi conoscere. L'Area Comunicazione ha tuttavia risposto con un logo elaborato dai propri uffici in linea con la grafica istituzionale dell'Ente, approvato all'unanimità dalle componenti del CUG.

Nel 2024 il Comitato ha trovato un confronto costruttivo nell'Amministrazione in cui opera, che si è mostrata disponibile ad accoglierne le istanze e a coinvolgerlo nelle nuove procedure nelle materie di competenza. L'anno trascorso ha consolidato sinergie proficue con le Direzioni di riferimento, soprattutto in relazione alla promozione di una cultura delle pari opportunità per tutte e tutti e contro ogni forma di discriminazione, nel rispetto dei reciproci ruoli. Si auspica un maggiore coinvolgimento rispetto ai compiti consultivi propri.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Milano, consapevole della ricchezza che la convergenza di sguardi distinti può generare, ha proposto l'attivazione della rete dei Comitati Unici di Garanzia operativi nelle organizzazioni che svolgono la propria attività principale sul territorio cittadino. L'intenzione è di adottare una comune e ampia forma di cooperazione, individuando valori condivisi intorno ai quali costruire percorsi di dialogo e progettazione di prassi per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati. Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Milano crede fermamente che la Rete locale, così come quella nazionale, possa costituire un luogo di pensiero, di dibattito, di confronto di idee e prassi, di sinergie e, magari, di edificazione non solo culturale ma anche di spazi condivisi per la gestione di tematiche affini, attraverso la socializzazione dei saperi e l'ottimizzazione delle risorse. Le diverse professionalità delle e dei partecipanti ai singoli Comitati nonché il punto di vista che le diverse organizzazioni della rete esprimono saranno il terreno dove sviluppare nuove forme di attenzione alla persona in ambito lavorativo e individuare modalità d'intervento a sostegno delle fragilità. Non solo. La Rete potrà conferire maggior forza, incisività e calibro alle azioni che i diversi CUG intendono realizzare nelle realtà d'appartenenza e, nel contempo, i progetti implementati con successo da un CUG potranno costituire l'esempio per dare avvio ad analoghe iniziative in altre organizzazioni. Insieme s'intendono affrontare e superare le criticità organizzative che

ciascun Ente incontra (scarso riconoscimento del ruolo del CUG, disinformazione, mancanza di documentazione ecc.); scambiare esperienze, professionalità e buone pratiche (Piani di Azioni positive, progetti ecc.), consolidare lo scambio e valorizzare la ricerca scientifica e le esperienze delle università milanesi e dei CUG in esse istituiti. La Rete dei CUG potrà fare sistema attraverso un coordinamento delle risorse professionali ed economiche a supporto di progetti ed iniziative da realizzare ed organizzare in partnership, mirati alla formazione, alla ricerca e alla divulgazione (convegni, presentazioni, ecc) delle tematiche di competenza.

Il primo incontro, tenuto a Palazzo Marino il 01/10/2024 alla presenza dei CUG invitati e della delegata del Sindaco per le pari opportunità, è stata l'occasione per una presentazione dei CUG e per sondare un interesse a lavorare sinergicamente. Sono emerse diverse proposte di temi condivisi da approfondire insieme: linguaggio, sportello d'ascolto, iniziative.

Visto l'interesse espresso la costituenda Rete si è riunita in un secondo incontro il 10/12/2024 nel quale si è deciso di formalizzare la Rete Territoriale aderendo ad un Manifesto e di predisporre un format idoneo alla presentazione di ciascun CUG per conoscersi e riconoscersi.

La Rete è un organismo aperto pronto ad accogliere tutte le realtà che vogliano farne parte.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-milano-2025*