



Portale CUG

Relazione CUG

Consiglio Regionale della Lombardia - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Consiglio Regionale della Lombardia

Regione: Lombardia

Provincia: MI

Comune: Milano

CAP: 20124

Indirizzo: Via Fabio Filzi 22

Codice Amministrazione: r_lomb

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025 - 2027

[piano_azioni_positive_r_lomb-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lomb-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lomb-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (2.99 MB)



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 |
| Organo di vertice | Presidente Consiglio Regionale | 0 | 0 | 1 | | 0 | 0 | 0 | | 0 | |
| Dirigente di livello generale | Segretario e Vicesegretario | 0 | 0 | 0 | 1 | | 0 | 0 | | 1 | |
| Personale non dirigente | Cat D in comando/distacco | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | |
| Personale non dirigente | cat C in comando/distacco | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 5 | |
| Personale non dirigente | 01502 AREA OPERATORI ESPERTI | 0 | 0 | 1 | 9 | 2 | 0 | 0 | 1 | 25 | |
| Dirigente di livello non generale | 157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO | 0 | 1 | 0 | 6 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 | |
| Personale non dirigente | 01501 AREA ISTRUTTORI | 1 | 2 | 8 | 10 | 6 | 2 | 6 | 8 | 39 | |
| Personale non dirigente | 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | 0 | 11 | 3 | 18 | 5 | 3 | 12 | 10 | 34 | |
| Dirigente di livello non generale | ALTRI DIRIGENTI TEMPO DET | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | |
| Totale personale | | 1 | 14 | 13 | 45 | 16 | 5 | 19 | 23 | 108 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,37 | 5,17 | 4,80 | 16,61 | 5,90 | 1,85 | 7,01 | 8,49 | 39,85 | |

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 | 1 | 7 | 5 | 3 | 1 | 17 | 38,64 | 22,37 | 5 | 13 | 1 | 8 | 0 | 27 | 61,36 | 16,46 |

| 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⁾ |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 5 | 1 | 1 | 1 | 8 | 40,00 | 10,53 | 0 | 5 | 4 | 2 | 1 | 12 | 60,00 | 7,32 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 16,67 | 2,63 | 0 | 0 | 3 | 7 | 0 | 10 | 83,33 | 6,10 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 6 | 32 | 11 | 49 | 29,88 | 64,47 | 0 | 0 | 11 | 81 | 23 | 115 | 70,12 | 70,12 |
| Totale | 1 | 13 | 12 | 37 | 13 | 76 | | | 5 | 18 | 19 | 98 | 24 | 164 | | |
| Totale % | 0,42 | 5,42 | 5,00 | 15,42 | 5,42 | 31,67 | | | 2,08 | 7,50 | 7,92 | 40,83 | 10,00 | 68,33 | | |

⁽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⁾ |
| 01502 AREA OPERATORI ESPERTI | Laurea | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,37 |
| 01502 AREA OPERATORI ESPERTI | Diploma di scuola superiore | 3 | 27,27 | 8 | 72,73 | 11 | 4,06 |
| 01502 AREA OPERATORI ESPERTI | Inferiore al Diploma superiore | 9 | 30,00 | 21 | 70,00 | 30 | 11,07 |
| 01501 AREA ISTRUTTORI | Laurea magistrale | 1 | 7,14 | 13 | 92,86 | 14 | 5,17 |
| 01501 AREA ISTRUTTORI | Laurea | 4 | 40,00 | 6 | 60,00 | 10 | 3,69 |
| 01501 AREA ISTRUTTORI | Diploma di scuola superiore | 17 | 32,08 | 36 | 67,92 | 53 | 19,56 |
| 01501 AREA ISTRUTTORI | Inferiore al Diploma superiore | 5 | 26,32 | 14 | 73,68 | 19 | 7,01 |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | Master di II livello | 2 | 25,00 | 6 | 75,00 | 8 | 2,95 |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | Laurea magistrale | 34 | 36,96 | 58 | 63,04 | 92 | 33,95 |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | Diploma di scuola superiore | 3 | 25,00 | 9 | 75,00 | 12 | 4,43 |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | Inferiore al Diploma superiore | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 0,74 |
| 157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO | Master di II livello | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 0,74 |
| 157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE | Laurea magistrale | 8 | 61,54 | 5 | 38,46 | 13 | 4,80 |

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|-------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| dirigenti tempo determinato | Laurea magistrale | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 1,48 |
| Totale personale | | 89 | | 182 | | 271 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 32,84 | | 67,16 | | 100,00 | |

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

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

Il personale del Consiglio Regionale è composto da 271 soggetti di cui 189 sono donne (67 %) e 89 sono uomini (33%).

Per quanto riguarda il personale dirigenziale di vertice c'è un'equa distribuzione in quanto il Segretario Generale è donna e il Vicesegretario appartiene al genere maschile. In riferimento al totale del personale dirigenziale non di vertice, sono presenti 10 uomini (59%) e 7 donne (41 %).

Per quanto riguarda il personale del comparto, il 31% pari a 78 soggetti appartiene al genere maschile e il 69 % pari a 174 a quello femminile.

Da una lettura dei dati, secondo la ripartizione proposta che non considera i totali uomo/donna tipologia di personale/inquadramento, si evince, sia per le donne che per gli uomini, che la maggior presenza è concentrata nella fascia d'età tra i 51 e i 60 anni, indice di un'Amministrazione non giovanissima.

Anche per quanto riguarda la Dirigenza la fascia maggiormente rappresentata in entrambi i generi è quella con età compresa fra i 51 e i 60 anni.

La fascia under 30 senza nessuna sorpresa non è rappresentata.

Rispetto al "**Tipo di contratto**" (cfr. Tabella 1.1) emerge che a livello dirigenziale non di vertice è presente una Dirigente donna a tempo determinato.

Rispetto alla "**Qualifica/Profilo**" (cfr. Tabella 1.1) si evidenzia che sia per gli uomini che per le donne la fascia di età maggiormente rappresentata è quella tra i 51 e i 60 anni. Per entrambi i generi il maggior numero di dipendenti lo troviamo nella qualifica dei funzionari, seguita dalla fascia degli Istruttori.

Le "**Posizioni Organizzative**" (cfr. Tabella 1.3) in Consiglio Regionale della Lombardia sono suddivise in 4 fasce dalla A alla D in ordine decrescente di responsabilità e remunerazione. Da una lettura dei dati emerge che le donne sono la maggioranza (19 su 35) e la maggior parte ricopre un incarico in seconda fascia (B). Gli uomini sono concentrati maggiormente nella fascia C. Calcolando la percentuale di donne sul totale complessivo della popolazione femminile risulta che il 10 % delle donne hanno un incarico di posizione organizzativa, a fronte del 17% di uomini sul totale del personale maschile, indice di una minore rappresentanza femminile. 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⁾ |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 | 60,00 | 3,37 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 40,00 | 1,10 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 6,25 | 2,25 | 0 | 0 | 5 | 21 | 4 | 30 | 93,75 | 16,48 |
| Tempo Pieno | 1 | 14 | 11 | 42 | 16 | 84 | 35,90 | 94,38 | 5 | 19 | 18 | 85 | 23 | 150 | 64,10 | 82,42 |
| Totale | 1 | 14 | 13 | 45 | 16 | 89 | | | 5 | 19 | 23 | 108 | 27 | 182 | | |
| Totale % | 0,37 | 5,17 | 4,80 | 16,61 | 5,90 | 32,84 | | | 1,85 | 7,01 | 8,49 | 39,85 | 9,96 | 67,16 | | |

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| PT Verticale | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 1,41 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| PT Misto | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 | 33,33 | 4,23 | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 | 6 | 66,67 | 3,09 |
| PT Orizzontale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 3 | 15 | 3 | 21 | 100,00 | 10,82 |
| Personale che aderisce al lavoro da remoto | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 25,00 | 1,41 | 0 | 1 | | 1 | 1 | 3 | 75,00 | 1,55 |
| Personale che fruisce del lavoro agile a giorni | 0 | 12 | 12 | 23 | 17 | 64 | 28,32 | 90,14 | 3 | 14 | 17 | 101 | 27 | 162 | 71,68 | 83,51 |
| Orario Flessibile | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 50,00 | 2,82 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 50,00 | 1,03 |
| Totale | 0 | 12 | 14 | 28 | 17 | 71 | | | 3 | 15 | 21 | 122 | 33 | 194 | | |
| Totale % | 0,00 | 4,53 | 5,28 | 10,57 | 6,42 | 26,79 | | | 1,13 | 5,66 | 7,92 | 46,04 | 12,45 | 73,21 | | |

⁽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

Negli ultimi anni, la diffusione del lavoro agile come modalità di lavoro abituale prima nella fase emergenziale legata alla pandemia, poi come opportunità per tutti i dipendenti, è stata sicuramente di stimolo per permettere anche alla popolazione maschile di conciliare maggiormente e in maniera più flessibile lavoro e carichi familiari.

In attuazione al CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022, con DUP 277/2023 è stata approvata la disciplina del Lavoro a distanza che regola il lavoro agile e il lavoro da remoto.

Il Lavoro Agile ha natura consensuale e volontaria e vi possono accedere tutti i dipendenti del comparto, compreso il personale temporaneamente assegnato dalla Giunta, e della dirigenza del Consiglio 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 per un massimo di 2 giorni a settimana per un totale non superiore a 9 al mese, fruibili nei giorni concordati con il Dirigente della struttura di assegnazione. In via eccezionale, le giornate di lavoro agile sono fruibili anche cumulativamente per non più di una settimana lavorativa al mese su indicazione del Dirigente di assegnazione.

Il personale dirigenziale può usufruire di un giorno a settimana di lavoro agile.

Ciascun dirigente promuove ed elabora annualmente progetti di lavoro agile per aree che coinvolgono il personale assegnato. Il progetto di lavoro agile relativo all'area di appartenenza è allegato all'accordo individuale che viene sottoscritto dalle parti e che costituisce atto aggiuntivo del contratto individuale di lavoro.

Per l'anno 2024 sono stati sottoscritti 226 atti aggiuntivi al contratto individuale di lavoro, pari a circa l'84% del personale complessivo. Sono stati inoltre approvati 70 nuovi progetti di lavoro agile.

Per quanto riguarda il personale dirigenziale hanno aderito 14 Dirigenti su 19 per un totale del 73 % della dirigenza.

LAVORO AGILE IN DEROGA

Nel corso del 2024 sono stati assegnati 10 contratti di lavoro agile in deroga al principio della prevalenza ai sensi della Direttiva 29 dicembre 2023 del Ministro della Pubblica Amministrazione, la cui attuazione nell'ente è stata disciplinata con nota del 16 gennaio 2024 del Dirigente dell'Ufficio Organizzazione e Personale.

LAVORO DA REMOTO

Altro istituto adottato dall'Amministrazione, dopo l'entrata in vigore del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, e disciplinato con la medesima DUP 277/2023 sopra citata, è quello del lavoro da remoto con vincolo di tempo che ha natura consensuale e volontaria e a cui possono accedere solo i dipendenti del comparto del Consiglio della 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 e gli incaricati di posizione organizzativa, salvo in caso di situazione di disabilità con connotazione di gravità.

Nel primo trimestre del 2024 è stato pubblicato il primo avviso per la selezione dei dipendenti destinatari dell'istituto del lavoro da remoto per l'anno 2024. La disciplina prevede i requisiti d'accesso in ordine di priorità stabilendo che il contingente dei posti destinati al lavoro da remoto è determinato dall'Amministrazione, successivamente alla presentazione delle domande, in misura comunque non inferiore al 3% del personale in servizio. L'anno scorso sono state assegnate 4 posizioni ai candidati che presentavano almeno un requisito fra quelli stabiliti dalla Disciplina in vigore.

PART TIME

Tra le forme di conciliazione vita-lavoro è previsto, su richiesta del dipendente, anche il part time (cfr. tabella 1.9).

Anche in questo caso le donne sono la maggioranza rispetto agli uomini, con una percentuale dell'87% di coloro che fruiscono dell'istituto del part-time.

I lavoratori part-time rispetto al totale dei dipendenti del Consiglio sono quasi l'11%.

Se si volesse calcolare l'indice di equilibrio relativo al personale femminile e maschile avente contratto part-time sarebbe pari a 0,15, a dimostrazione di una distribuzione non equilibrata dei contratti part-time tra personale maschile e femminile.

Questo semplice dato racconta che, ancora oggi, l'esigenza di conciliare la vita lavorativa con gli impegni familiari è soprattutto appannaggio delle donne, con una forte concentrazione nella fascia di età che va dai 51 ai 60 anni. Il dato può essere interpretato tenendo conto degli impegni legati non solo alla cura dei figli minorenni, ma anche dei genitori in età più avanzata. Nessuna donna di età inferiore ai 40 anni possiede un contratto part-time.

A questi istituti occorre aggiungere che un'articolazione dell'orario di lavoro flessibile, che prevede una fascia oraria d'ingresso tra le ore 8:00 e le ore 9:30, favorisce una maggiore conciliazione Vita/Lavoro. Va precisato inoltre che, per particolari esigenze personali, il dipendente può richiedere una deroga all'articolazione della fascia di cui sopra, nei termini stabiliti dal CCNL. Nel 2024 si sono avvalsi della deroga oraria 4 dipendenti di cui 2 donne e 2 uomini.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 235 | 32,96 | 478 | 67,04 | 713 | 34,93 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 131 | 15,41 | 719 | 84,59 | 850 | 41,65 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 15 | 3,14 | 463 | 96,86 | 478 | 23,42 |
| Totale permessi | 381 | 18,67 | 1660 | 81,33 | 2041 | |

⁽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 l'utilizzo è fortemente sbilanciato verso le donne. I dati ci dicono che su un totale di 2041 permessi fruiti nell'anno, l'81,33% è richiesto da donne mentre il 18,67% da uomini. Un andamento simile si trova anche nella fruizione dei congedi parentali dove su un totale di 478 permessi giornalieri, il 97% sono fruiti da donne e il 3% da uomini.

Rispetto alla fruizione dei permessi annuali rispetto al 2023 c'è stata un leggero miglioramento in quanto la percentuale di uomini che ne hanno usufruito è aumentata dal 14,67% al 18,67%.

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**

SPORTELLO D'ASCOLTO

Anche per il 2024 il servizio di sportello di ascolto è rimasto attivo a disposizione dei dipendenti del Consiglio regionale. Il questionario sull'efficacia dello sportello d'ascolto sarà erogato congiuntamente alla Giunta regionale.

RAFFORZAMENTO SEZ CUG

La pagina intranet del CUG viene costantemente aggiornata per consentire ai dipendenti di conoscerne i componenti e i relativi contatti. Nonché le funzioni svolte e le attività di maggiore importanza.

NUMERO ANTIVIOLENZA - RINNOVO SEZ CUG INTRANET

Si è proceduto alla divulgazione di informazioni necessarie a far emergere segnalazioni di violenza contro le donne. A tal proposito si è provveduto all'aggiornamento della sezione CUG presente sulla Intranet consiliare, inserendo il numero verde antiviolenza e antistalking 1522, accompagnato da una sintetica spiegazione circa le modalità di fruizione e la tutela della riservatezza garantita nell'utilizzo di tale strumento nonché dal rinvio al sito web dedicato.

REINSERIMENTO LUNGHE ASSENZE

Al fine di promuovere iniziative atte a favorire il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali, è stato creato un box sulla intranet consiliare, denominato "Bentornatə", in cui vengono costantemente raccolte tutte le comunicazioni organizzative inviate ai dipendenti, con aggiornamento periodico, effettuato aggiungendo le nuove informazioni e rimuovendo quelle più datate. Quando un collega rientra in servizio dopo un periodo di assenza superiore ai 60 giorni, gli viene inviato tramite mail il link al box, così che possa aggiornarsi più agevolmente su quanto accaduto in ufficio durante la sua assenza. Per far sentire la persona più accolta, è stato creato, tramite il software Vyond, un breve video di bentornato personalizzabile.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| Tipo formazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Obbligatoria | 0 | 50 | 54 | 266 | 96 | 466 | 36,07 | 22,90 | 0 | 74 | 24 | 578 | 150 | 826 | 63,93 | 18,83 |
| Aggiornamento professionale | 0 | 149 | 23 | 239 | 50 | 461 | 32,04 | 22,65 | 24 | 170 | 149 | 520 | 115 | 978 | 67,96 | 22,29 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 0 | 21 | 7 | 22 | 7 | 57 | 74,03 | 2,80 | 0 | 2 | 5 | 11 | 2 | 20 | 25,97 | 0,46 |
| Tematiche CUG | 0 | 106 | 66 | 288 | 104 | 564 | 31,37 | 27,71 | 7 | 136 | 145 | 769 | 177 | 1234 | 68,63 | 28,13 |
| Violenza di genere | 0 | 13 | 9 | 36 | 14 | 72 | 30,51 | 3,54 | 1 | 19 | 19 | 101 | 24 | 164 | 69,49 | 3,74 |
| *Altro | 0 | 176 | 23 | 193 | 23 | 415 | 26,27 | 20,39 | 0 | 34 | 163 | 806 | 162 | 1165 | 73,73 | 26,56 |
| Totale ore | 0 | 515 | 182 | 1044 | 294 | 2035 | | | 32 | 435 | 505 | 2785 | 630 | 4387 | | |
| Totale ore % | 0,00 | 8,02 | 2,83 | 16,26 | 4,58 | 31,69 | | | 0,50 | 6,77 | 7,86 | 43,37 | 9,81 | 68,31 | | |

⁽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

Relativamente al dettaglio delle **azioni formative** nel 2024 sono da segnalare i seguenti percorsi:

- Corso sulla Comunicazione Organizzativa di Skilla destinato a tutto il personale e facoltativo per i dirigenti. Hanno partecipato 236 dipendenti e il corso della durata di 7 ore si è svolto da luglio a dicembre 2024;
- Corso sull'Age management dal titolo "Allenarsi alla gestione delle differenze." Workshop per il Consiglio Regionale destinato a dirigenti e quadri della durata di mezza giornata in presenza, con l'alternanza di momenti di lezione frontale e confronto. Hanno partecipato 39 fra Dirigenti e funzionari;
- Riforma Mentis destinato a tutto il personale della durata di 1 ora. Ha registrato la partecipazione di 236 dipendenti.

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⁾ | |
| | 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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprensive 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 % |
|---|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| 01502 AREA OPERATORI ESPERTI | €28695,80 | €24324,70 | € -4371,10 | -17,97 |
| 01501 AREA ISTRUTTORI | €25895,70 | €25515,10 | € -380,60 | -1,49 |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | €35166,20 | €33713,40 | € -1452,80 | -4,31 |
| 157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE | €82031,20 | €90219,10 | € 8187,90 | 9,08 |

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: **Non so**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

Il Consiglio Regionale della Lombardia è dotato di codice di comportamento per il personale della Consiglio regionale approvato definitivamente con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 24 ottobre 2022 n. 356. Il codice rivisto è entrato in vigore dal 1° gennaio 2023. La formazione prevista per tutto il personale è stata realizzata mediante la messa a disposizione di un link collegato ad uno spazio intranet con due video, comprensivi di alcuni materiali di approfondimento, che dovevano essere visualizzati entro la fine del 2023.

Nel 2024 è stato costituito l'Ufficio Procedimenti Disciplinari collegiale composto da 3 dirigenti di servizio. (deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 17 giugno 2024 n.181)

Successivamente con Decreto del Segretario Generale 7 agosto 2024 n. 341 è stata approvata la disciplina di organizzazione e funzionamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

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

Il CUG sta lavorando nella stesura della bozza del Codice di condotta che sarà sottoposto al vaglio dell'Ufficio di Presidenza successivamente all'approvazione da parte della Giunta, per poi essere diffuso fra tutti i dipendenti.

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

Non sono state segnalate situazioni di discriminazione/mobbing.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Per sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sano, fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità, è stato promosso il corso di formazione RI-Forma Mentis, disponibile sul portale del Dipartimento della Funzione Pubblica Syllabus. I fruitori sono oggi consapevoli dei diversi tipi di discriminazione legate al genere che i lavoratori, in particolare le donne, possono subire sul luogo di lavoro, e hanno ottenuto un livello base di conoscenze giuridiche e organizzative utili per riconoscere le situazioni di rischio e per individuare le relative soluzioni.

Parallelamente è stato erogato un ulteriore corso di formazione su tematiche comportamentali e motivazionali attraverso la piattaforma Skilla (corso "L'efficacia personale"), al fine di promuovere il potenziamento del sé personale e lavorativo, nonché la costruzione di un clima lavorativo più favorevole.

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

La pagina intranet del CUG viene costantemente aggiornata per consentire ai dipendenti di conoscerne i componenti e i relativi contatti, nonché le funzioni svolte e le attività di maggiore importanza.

Nel 2024 la sezione CUG è stata utilizzata anche per divulgare informazioni necessarie a far emergere segnalazioni di violenza contro le donne. In particolare, è stato pubblicizzato il numero verde antiviolenza e antistalking 1522, accompagnato da una sintetica spiegazione circa le modalità di fruizione e la tutela della riservatezza garantita nell'utilizzo di tale strumento nonché dal rinvio al sito web dedicato.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Nel 2024 il Consiglio si è focalizzato sulle discriminazioni potenzialmente derivanti dalla lunga assenza dal luogo di lavoro per esigenze familiari o personali. Al fine di promuovere iniziative atte a favorire il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati, è stato creato un box sulla intranet consiliare, denominato "Bentornatə", in cui vengono costantemente raccolte tutte le comunicazioni organizzative inviate ai dipendenti, con aggiornamento periodico, effettuato aggiungendo le nuove informazioni e rimuovendo quelle più datate. Quando un collega rientra in servizio dopo un periodo di assenza superiore ai 60 giorni, gli viene inviato tramite mail il link al box, così che possa aggiornarsi più agevolmente su quanto accaduto in ufficio durante la sua assenza.

Per far sentire la persona più accolta, è stato creato, tramite il software Vyond, un breve video di bentornato personalizzabile.

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 Piano Azioni Positive

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?

- 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 Consiglieria 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

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

- Non è stato chiesto per questioni specifiche relative al Personale del Consiglio

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

Considerazioni conclusive

Nel periodo considerato, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha svolto un ruolo attivo nella vita organizzativa del Consiglio, portando avanti le attività di competenza come descritto nella presente relazione.

Durante l'anno, il CUG ha redatto e approvato il Piano per le Azioni Positive 2024/2026 del Consiglio. Ad inizio 2025 ha approvato la sottosezione del PIAO dell'ente relativa al Piano triennale Azioni Positive 2025/2027, adottato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 5 febbraio 2025 n. 29.

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

A tal fine nell'anno in corso verrà rivisto e potenziato lo spazio internet dedicato al CUG, per consentire ai dipendenti di essere aggiornati sulle policy, iniziative e contatti utili. Si rileva inoltre che nell'ultimo questionario sottoposto al personale risulta che il 48,74% di coloro che hanno risposto hanno dichiarato di conoscerne la sua esistenza e di ritenerlo un organismo utile.

La modifica della cultura organizzativa è 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-consiglio-regionale-della-lombardia-2025>