



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Milano - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Citta' Metropolitana di Milano

Regione: Lombardia

Provincia: MI

Comune: Milano

CAP: 20122

Indirizzo: Via Vivaio 1

Codice Amministrazione: cmmi

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Citta' Metropolitane

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2022

2021 - 2023

2022-2024

[piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)[piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)

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

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (316.53 KB)

2024

2023

2024-2026

2023-2025

[piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)[piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmmi-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

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

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



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

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_cmami-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-triennale/cmami/2025-2027/piano_azioni_positive_cmami-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (292.54 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti Dipartimento/Area/Settore	0	0	1	5	6	0	0	1	5	3
Personale non dirigente	Area dei funzionari	3	30	34	80	29	11	48	61	107	45
Personale non dirigente	Area degli istruttori	20	31	40	58	17	20	51	59	73	17
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti	0	8	15	48	18	0	3	35	61	21
Personale non dirigente	Area degli operatori	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0
Totale personale		23	69	92	192	71	31	102	156	246	86
Totale % sul personale complessivo		2,15	6,46	8,61	17,98	6,65	2,90	9,55	14,61	23,03	8,05

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	15	43	33	32	9	132	38,71	29,33	27	62	56	56	8	209	61,29	33,66
Tra 3 e 5 anni	8	24	20	34	8	94	43,93	20,89	4	39	43	30	4	120	56,07	19,32
Tra 5 e 10 anni	0	0	4	9	4	17	54,84	3,78	0	1	9	3	1	14	45,16	2,25
Superiore a 10 anni	0	1	35	118	53	207	42,68	46,00	0	0	48	157	73	278	57,32	44,77
Totale	23	68	92	193	74	450			31	102	156	246	86	621		
Totale %	2,15	6,35	8,59	18,02	6,91	42,02			2,89	9,52	14,57	22,97	8,03	57,98		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area dei funzionari	Laurea	131	37,01	223	62,99	354	33,84
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	43	47,25	48	52,75	91	8,70
Area dei funzionari	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,29
Area degli istruttori	Laurea	37	33,94	72	66,06	109	10,42
Area degli istruttori	Diploma di scuola superiore	125	47,17	140	52,83	265	25,33
Area degli istruttori	Inferiore al Diploma superiore	4	33,33	8	66,67	12	1,15
Area degli Operatori esperti	Laurea	2	28,57	5	71,43	7	0,67
Area degli Operatori esperti	Diploma di scuola superiore	46	35,66	83	64,34	129	12,33
Area degli operatori esperti	Inferiore al Diploma superiore	41	56,16	32	43,84	73	6,98
Area degli operatori	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,29
Totale personale		434		612		1046	
Totale % sul personale complessivo		40,64		57,30		97,94	

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

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

Rispetto ai dati rilevati dall'Amministrazione e sopra rappresentati, posti a confronto con le risultanze della scorsa Relazione al 31.12.2024, si osserva una lieve variazione nella consistenza complessiva del personale. Considerando il personale dirigenziale e il Direttore generale, al 31.12.2025 l'Ente conta complessivamente 1.068 unità, di cui 447 uomini e 621 donne, pari rispettivamente al 42% e al 58% del totale. Il dato evidenzia una crescita numerica contenuta rispetto all'anno precedente, quando il personale complessivo risultava pari a 1.043 unità, con un incremento quindi di 25 unità nel corso del 2025, a fronte di una composizione di genere sostanzialmente invariata.

Nel dettaglio, la dirigenza al 31.12.2025 risulta composta da 21 unità, di cui 9 donne, pari al 43%, dato perfettamente in linea con quello rilevato nel 2024, oltre al Direttore generale, che costituisce un'ulteriore unità apicale. Tale assetto conferma il progressivo percorso di avvicinamento alla parità di genere nelle posizioni dirigenziali, avviato negli anni successivi alla trasformazione della Provincia in Città metropolitana. Il riequilibrio di genere nella dirigenza è stato realizzato attraverso procedure concorsuali e selettive improntate alla valorizzazione delle competenze e delle professionalità interne

ed esterne, senza ricorrere a meccanismi automatici o correttivi, ma favorendo un’evoluzione strutturale dell’organizzazione. In continuità con tale percorso, nel corso del 2026, anche a seguito di cessazioni e nuove acquisizioni, l’Ente ha raggiunto una composizione paritaria della dirigenza, come richiamato nella comunicazione istituzionale del 16 febbraio 2026.

Con riferimento al personale non dirigenziale, la consistenza complessiva al 31.12.2025 è pari a 1.046 unità, di cui 434 uomini e 612 donne, confermando anche in questo ambito una prevalenza numerica della componente femminile. La distribuzione del personale nelle diverse Aree e nelle fasce di età risulta sostanzialmente stabile rispetto agli anni precedenti, delineando una struttura organizzativa matura, caratterizzata da una significativa incidenza delle fasce anagrafiche centrali e da una presenza più contenuta di personale giovane. Tale configurazione riflette un andamento ormai strutturale, influenzato dal consistente numero di cessazioni per pensionamento e da fenomeni di dimissioni anticipate, che continuano a incidere sull’effettiva capacità di rafforzamento dell’organico.

Nonostante l’intensa attività concorsuale svolta nel corso dell’anno, la crescita numerica del personale risulta quindi limitata, evidenziando un turn over non pienamente compensato dalle nuove assunzioni. In questo quadro si inserisce anche il tema dell’attrattività dell’Ente, che risente del persistente gap retributivo rispetto alle Amministrazioni centrali dello Stato, elemento che incide in modo particolare sulle scelte delle generazioni più giovani, orientate verso contesti ritenuti economicamente più vantaggiosi in un periodo di crisi economica.

Un ulteriore elemento di analisi riguarda la diffusione del lavoro a tempo parziale, che al 31.12.2025 interessa complessivamente 93 unità di personale, sempre con una prevalenza significativa della componente femminile. Tale dato, pur rispondendo a esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, richiede un costante monitoraggio al fine di garantire l’equilibrio organizzativo e pari opportunità di sviluppo professionale.

In tale contesto, il 2026, anno di contrattazione integrativa, rappresenta un passaggio strategico per il rafforzamento delle politiche di valorizzazione del personale, con l’obiettivo di migliorare il benessere organizzativo, sostenere il ricambio generazionale e rendere l’Ente maggiormente attrattivo, nel rispetto dei vincoli normativi e finanziari vigenti.

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	2	6	1	0	9	11,84	45,00	0	0	20	40	7	67	88,16	91,78
Part Time ≤50%	0	0	3	4	4	11	64,71	55,00	0	2	0	3	1	6	35,29	8,22
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	2	9	5	4	20			0	2	20	43	8	73		
Totale %	0,00	2,15	9,68	5,38	4,30	21,51			0,00	2,15	21,51	46,24	8,60	78,49		

⁽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⁾
Smart working	20	59	78	156	51	364	38,48	99,18	30	89	148	236	79	582	61,52	97,82
Deroghe orarie	0	1	1	0	1	3	18,75	0,82	0	3	3	5	2	13	81,25	2,18
Totale	20	60	79	156	52	367			30	92	151	241	81	595		
Totale %	2,08	6,24	8,21	16,22	5,41	38,15			3,12	9,56	15,70	25,05	8,42	61,85		

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

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

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

La Città metropolitana ha mantenuto nel tempo una gestione costante, attenta e orientata al personale degli istituti di conciliazione vita/lavoro, garantiti dall'applicazione del d.lgs. 151/2001 in materia di tutela e sostegno della genitorialità, come puntualmente evidenziato e rappresentato dai dati raccolti nei Piani per la parità di genere che si sono succeduti negli anni. La prevalenza numerica del personale dipendente di genere femminile, che al 31.12.2025 rappresenta il 58% della popolazione complessiva dell'Ente (621 donne su 1.068 dipendenti), ha orientato in modo significativo le politiche organizzative verso una particolare attenzione ai temi della cura, della maternità e della genitorialità, in un contesto caratterizzato dall'innalzamento progressivo dell'età media del personale (che porta alla prevalente cura dei senior) e, parallelamente, dall'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici/ori.

In tale quadro, si rileva il costante aggiornamento normativo e interpretativo fornito dai Servizi competenti del Dipartimento Risorse Umane, che continuano ad assicurare attività di consulenza e supporto al personale richiedente, con riferimento alle lavoratrici in gravidanza, alle puerpere, nonché ai padri che si accostano alla fruizione dei congedi obbligatori e parentali. Tale attività assume un ruolo centrale nel garantire un'applicazione omogenea e consapevole degli istituti di conciliazione, contribuendo alla diffusione e al consolidamento tra il personale di una cultura organizzativa orientata all'equilibrio tra vita professionale e vita privata, che facilita il doppio ruolo di care giver e di lavoratore/trice.

Per quanto concerne l'orario di lavoro, il sistema di **flexi time** che contraddistingue l'organizzazione del lavoro della Città metropolitana si è progressivamente integrato con il consolidamento dello **smart working**, quale modalità di lavoro a distanza per obiettivi. Quest'ultimo, introdotto in modo strutturale a seguito dell'emergenza pandemica e oggi disciplinato sia dal contratto collettivo nazionale sia dal Regolamento interno dell'Ente, rappresenta una modalità di "comoda" fruizione del lavoro a distanza per il personale, in grado di ridurre sensibilmente il ricorso ad altri istituti di flessibilità oraria adottati da tempo nell'Ente.

In particolare, nel corso del 2025, le autorizzazioni al personale a **deroghe orarie per esigenze temporanee di conciliazione** sono state complessivamente **16**, in diminuzione rispetto all'anno precedente (**-3 rispetto al 2024**). Tali deroghe sono state fruite prevalentemente da personale femminile (**13 donne**), a conferma del perdurante ruolo di cura che grava in misura maggiore sulle lavoratrici. Nessuna richiesta di deroga oraria è stata rigettata, a testimonianza di un approccio organizzativo improntato alla massima attenzione alle esigenze individuali e familiari, che tenta sempre di trovare soluzioni che consentano di superare criticità temporanee del personale e che si combinino con la resa della prestazione lavorativa richiesta.

Con riferimento al **part-time**, al 31.12.2025 l'istituto - contratto individuale integrativo - risultava praticato da **93 dipendenti**, di cui **73 donne**, confermando una prevalenza femminile significativa. Anche questo strumento registra una lieve flessione rispetto al 2024, quando i dipendenti in part-time erano **97** (-4 unità). La distribuzione per fasce di età evidenzia come il ricorso al part-time sia maggiormente concentrato nelle fasce anagrafiche centrali e mature, in coerenza con le esigenze di cura familiare e assistenziale che emergono nel corso della vita lavorativa.

Lo **smart working**, nel 2025 è invece diffusissimo, praticato previa sottoscrizione di accordi individuali da **946 dipendenti**, inclusi i dirigenti, quindi una quota estremamente significativa della popolazione lavorativa complessiva. Di questi, **582**

sono donne, corrispondenti al **61%** del totale dei fruitori dell’istituto. Lo smart working si conferma pertanto non solo come strumento di conciliazione, ma anche come leva organizzativa strategica, fondata su una gestione del lavoro per obiettivi assegnati dai/dalle responsabili, nel rispetto delle funzioni istituzionali da garantire. La sua diffusione testimonia un elevato livello di fiducia organizzativa e di responsabilizzazione del personale.

L’analisi dei dati sull’anzianità di servizio del personale non dirigenziale evidenzia inoltre una struttura caratterizzata da una significativa permanenza nei profili e nei livelli: oltre il 44% delle dipendenti donne e circa il 46% degli uomini presentano un’anzianità superiore ai 10 anni. Questo dato rafforza la necessità di politiche di conciliazione stabili e strutturate, capaci di accompagnare il personale lungo l’intero arco della vita lavorativa e di sostenere la continuità professionale in presenza di carichi familiari rilevanti, spesso di lunga durata

Merita infine di essere segnalata, in tema di conciliazione vita/lavoro, l’applicazione delle novità introdotte dal **CCNL Funzioni locali 2022-2024**, recentemente sottoscritto. Il nuovo contratto collettivo include la conciliazione vita/lavoro tra le materie oggetto di contrattazione, aprendo ulteriori spazi di intervento per rafforzare e innovare l’utilizzo degli istituti esistenti in relazione alle esigenze della popolazione dipendente. In tale contesto, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) potrà svolgere il suo ruolo propositivo e consultivo, esprimendo il proprio parere obbligatorio e non vincolante, ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001, in relazione a eventuali nuove politiche di articolazione dell’orario di lavoro dei servizi.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	730	36,00	1298	64,00	2028	39,47
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	401	25,06	1199	74,94	1600	31,14
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	193	13,36	1252	86,64	1445	28,12
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	15	23,08	50	76,92	65	1,27
Totale permessi	1339	26,06	3799	73,94	5138	

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

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

La situazione riguardante la fruizione dei congedi parentali e dei permessi per esigenze di cura e assistenza conferma, anche nel 2025, una **netta prevalenza femminile** nell’utilizzo degli istituti di conciliazione vita-lavoro. In particolare, con riferimento ai **permessi giornalieri per congedo parentale**, i dati evidenziano che **l’86,6%** delle giornate fruita è riconducibile a personale di genere femminile, a fronte di una quota maschile pari al **13,4%**. Tale andamento risulta sostanzialmente stabile e conferma come la cura parentale continui a essere sostenuta prevalentemente dalle lavoratrici (tendenza che purtroppo è in linea con il dato nazionale della Pa) .

Si rinvia al **PAP 2026-2028** la rilevazione puntuale del numero dei/delle dipendenti che hanno beneficiato dei congedi parentali, anche a frazioni orarie, al fine di consentire una comparazione effettiva con l’anno 2024 e una valutazione più approfondita dell’evoluzione dei comportamenti. Si sottolinea che le più recenti **Leggi di Bilancio** hanno introdotto importanti misure a sostegno e incoraggiamento della genitorialità, innalzando l’età limite dei figli per la fruizione del congedo parentale e incrementando la soglia di retribuzione riconosciuta anche ai/delle dipendenti pubblici/che. Tali interventi normativi, adottati in un contesto di marcato calo della natalità nel Paese, mirano a favorire una più ampia

condivisione delle responsabilità genitoriali e a ridurre gli stereotipi in capo alle lavoratrici madri.

I dati della Città metropolitana mostrano tuttavia come la condivisione della cura parentale sia ancora fortemente influenzata da **fattori culturali**: permane l'idea che l'assenza dal lavoro delle donne "pesi meno" sull'organizzazione rispetto all'assenza maschile e che la cura dei figli sia un compito tradizionalmente femminile. In tale contesto, è compito del **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** rafforzare il convincimento che la genitorialità debba essere condivisa tra i genitori lavoratori, promuovendo una visione della cura come elemento di crescita non solo personale, ma anche valoriale e professionale, in un'ottica di effettiva parità.

Riguardo ancora al tema della genitorialità, si segnala inoltre che **nel primo semestre del 2025** è stato riconosciuto il congedo di paternità obbligatorio, nonché successivamente il congedo parentale e i permessi per la malattia del bambino, a una dipendente che ha adottato, con sentenza del Tribunale di Milano, il figlio del coniuge dello stesso sesso (cd. *stepchild adoption*). Si è trattato di un passo avanti di particolare rilievo, poiché il caso non è espressamente disciplinato dalla normativa vigente, ma ha trovato fondamento sulla **sentenza della Corte Costituzionale n. 115/2025**, che ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 27-bis del d.lgs. 151/2001 nella parte in cui non prevede "il congedo di paternità obbligatorio per la lavoratrice "genitore intenzionale" in una coppia di donne risultanti nei registri dello stato civile." Nelle more di una più chiara legislazione, la giurisprudenza costituzionale è intervenuta a riconoscere un diritto fondamentale e l'Amministrazione ne ha preso atto.

Per quanto concerne la cura dei **caregivers** fruitori e fruitrici di permessi ai sensi della **legge 104/1992**, dall'analisi dei dati emerge che la componente femminile rappresenta **circa il 69% del totale delle fruizioni** (2.497 permessi e ore su 3.628 complessivi), confermando ancora una volta come l'assistenza a familiari con disabilità continui a gravare prevalentemente sulle lavoratrici. Tale evidenza rafforza la necessità di politiche organizzative attente e continuative a sostegno di chi svolge funzioni di cura prolungata.

Si ricorda infine che, presso il **Dipartimento Risorse Umane**, è costantemente attivo il **polo informativo per la tutela della genitorialità**, con risorse dedicate alla gestione e risoluzione dei singoli casi, come previsto dal Piano per la parità di genere alla gestione della applicazione della Legge 104/92 s.m.i. sul grave handicap. Vale la pena ricordare che la recente **legge n. 106/2025** ha integrato la disciplina dei permessi per i caregivers, già regolata dalla legge 104/1992, introducendo, tra l'altro, **10 ore aggiuntive di permesso** per visite, terapie ed esami specialistici. Questa estensione sarà oggetto di monitoraggio nei prossimi anni e sarà interessante rilevare la ricaduta concreta di tale misura sul personale che versa nelle condizioni di ammissibilità stabilite ex lege.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

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

Nel 2025 l'Amministrazione ha proseguito e consolidato il percorso avviato negli anni precedenti in materia di pari opportunità, inclusione, benessere organizzativo e valorizzazione delle differenze, confermando il ruolo centrale del Comitato Unico di Garanzia (CUG) nella progettazione e promozione di interventi rivolti al personale dell'Ente. Anche per questo anno, le attività si sono sviluppate all'interno della cornice strategica definita dal PAP-PIAO 2025/27, che individua le aree prioritarie di intervento e gli obiettivi di lungo periodo in tema di equità, prevenzione delle discriminazioni e miglioramento della qualità del lavoro.

In tale contesto, il Dipartimento Risorse Umane, in collaborazione con il CUG e con i diversi settori coinvolti, ha realizzato molteplici iniziative. Tra queste, rivestono particolare rilievo i due eventi annuali dedicati al personale e il corso per le Elevate Qualificazioni.

Il 7 marzo 2025, in occasione della Giornata Internazionale della Donna, si è svolto il convegno "Donne e salute: la medicina di genere per la prevenzione, la diagnosi e la cura", dedicato all'approfondimento della medicina di genere quale ambito emergente delle politiche di salute pubblica. L'iniziativa ha offerto al personale un aggiornamento scientifico sul tema, evidenziando come le differenze biologiche e socioculturali incidano sui percorsi di prevenzione, diagnosi e cura, grazie al contributo di professioniste del settore medico e universitario. Il convegno ha registrato 70 partecipanti, confermando l'interesse e la sensibilità del personale rispetto alle tematiche del benessere e della prevenzione.

In occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne, il 25 novembre 2025 è stato organizzato il convegno "Dentro le parole: tra ferite e cura". L'iniziativa ha rappresentato un momento di riflessione, ascolto e consapevolezza sul linguaggio per promuovere la cultura del rispetto in ogni contesto di vita, tramite l'analisi del ruolo delle parole nella promozione delle pari opportunità, dato che la violenza non è solo quella fisica che lascia ferite visibili ma anche quella delle parole. Il convegno ha visto la partecipazione di 170 persone, testimoniando un forte coinvolgimento da parte del personale e una crescente attenzione verso il contrasto alla violenza di genere.

Il percorso formativo dal titolo "Dirigere nel cambiamento", rivolto al personale con incarichi di Elevata Qualificazione, ha permesso di rafforzare le competenze manageriali e organizzative necessarie per governare i processi di innovazione, gestire il cambiamento e promuovere modelli di leadership orientati alla partecipazione, alla valorizzazione delle risorse umane e al miglioramento continuo delle performance.

Le attività realizzate nel corso del 2025 si collocano pienamente nel quadro delle azioni previste dal PAP-PIAO 2025/27 e contribuiscono al rafforzamento delle politiche di sensibilizzazione, prevenzione e contrasto delle discriminazioni. Esse confermano l'impegno dell'Amministrazione nel promuovere un contesto organizzativo inclusivo, consapevole e rispettoso.

A completamento degli interventi culturali e formativi, nel 2025 l'Amministrazione ha continuato a investire significativamente nelle politiche di conciliazione vita-lavoro, riconoscendole come elementi fondamentali per il benessere del personale e per l'equilibrio organizzativo complessivo.

In particolare, sono state ulteriormente promosse e agevolate le modalità flessibili di lavoro, attraverso:

- il potenziamento dello smart working, quale strumento di equilibrio tra esigenze personali e professionali;
- l'ampliamento delle deroghe orarie, finalizzate a rispondere in maniera efficace alle necessità di cura, familiari o individuali, del personale;
- il consolidamento della pratica dell'e-work e del flexi-time, nell'ottica di una gestione più moderna, sostenibile e personalizzabile dei tempi di lavoro.

Parallelamente, è proseguito il rafforzamento delle politiche di ascolto e supporto, in particolare attraverso lo Sportello d'Ascolto, attivo anche per il 2025, che ha offerto colloqui riservati sia al personale in servizio che neoassunto. Lo Sportello si è confermato uno spazio dedicato all'accoglienza, all'orientamento e al sostegno nelle situazioni di difficoltà, contribuendo alla costruzione di un ambiente lavorativo più attento, inclusivo e capace di intercettare tempestivamente bisogni emergenti.

L'on-boarding del personale si articola in tre momenti strutturati: fase preassuntiva, monitoraggio e formazione.

Nella fase preassuntiva il Nucleo ha svolto 115 colloqui conoscitivi con vincitori/trici di concorso; di questi, 90 persone hanno accettato la proposta di assunzione e preso servizio. Sono state incontrate 85 donne e 61 uomini.

Per il monitoraggio del personale neoassunto sono stati effettuati 43 colloqui; a seguito degli stessi, per alcuni colleghi/ghe sono state individuate misure di miglioramento organizzativo volte a favorire condizioni di lavoro più funzionali e una maggiore efficacia nello svolgimento delle attività. Sono state incontrate 26 donne e 17 uomini.

Il percorso formativo dedicato al personale neoassunto costituisce un elemento strategico per favorire un inserimento efficace nell'Ente e garantire una trasmissione coerente del ruolo e della cultura organizzativa.

È stata inoltre avviata e conclusa la procedura per l'individuazione della nuova Presidente del CUG (cessazione dell'incarico della Presidente uscente in data 30.6.2025), mediante interpello rivolto al personale interno, svolgimento di colloqui conoscitivi con i candidati e le candidate e successiva nomina. L'azione è stata finalizzata a garantire continuità operativa all'Organismo e a rafforzarne il ruolo strategico all'interno dell'Ente.

Il **Piano triennale di azioni positive (PAP)** rappresenta il principale documento di riferimento e di impegno dell'Amministrazione per l'attuazione delle politiche di **parità e pari opportunità**, per la **prevenzione delle discriminazioni e delle violenze** e per la **promozione del benessere organizzativo** all'interno dell'Ente. In tale contesto, il contributo del **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** risulta fondamentale lungo l'intero ciclo di vita del Piano: in fase **propositiva**, in quanto unico organismo competente a deliberarne la proposta; in fase **attuativa**, attraverso la collaborazione alla realizzazione delle azioni che prevedono il suo coinvolgimento; nonché in fase di **monitoraggio**, mediante la verifica periodica dello stato di avanzamento delle misure e la redazione della Relazione annuale a consuntivo.

In Città metropolitana, il PAP - oggi confluito nel **PIAO, sezione Performance** - mantiene da anni una struttura consolidata, coerente con i principali ambiti di intervento previsti dalla normativa e idonea a esplorare in modo sistematico le aree nelle quali può esplicarsi anche l'azione del CUG. Tale architettura consente una lettura integrata delle politiche di pari opportunità e favorisce la continuità delle azioni nel tempo.

Per l'anno 2025, il riferimento è rappresentato dal **PAP 2025-2027**, deliberato dal CUG in data **6 febbraio 2025** e successivamente recepito nel **PIAO 2025-2027**, approvato con decreto del **31 marzo 2025**.

Per il **2026**, il nuovo Piano è stato deliberato dal CUG ed è attualmente in corso la procedura di formalizzazione, che prevede, ai sensi di legge:

1. l'informativa alle organizzazioni sindacali;
2. l'acquisizione del parere della **Consigliera di parità**;
3. il recepimento nel decreto sindacale di approvazione del **PIAO 2026-2028**;
4. la successiva diffusione del documento al personale e alla dirigenza, affinché ne diventino parte attiva nell'attuazione.

Come evidenziato nella presente Sezione, il Piano si articola in **sei Aree di intervento**, declinate in **Obiettivi e Azioni**, in coerenza con le istanze europee e con la **Direttiva n. 2/2019**, e precisamente:

1. parità e pari opportunità;
2. conciliazione vita/lavoro;
3. cultura organizzativa e contrasto alle discriminazioni;
4. ruolo del CUG e rapporti con altre istituzioni;
5. monitoraggio delle attività del CUG;
6. benessere del personale.

Si raccomanda, infine, che il PAP, una volta approvato, sia oggetto di **ampia e capillare diffusione**, attraverso i canali istituzionali dell'Ente (sito Intranet - "La pagina del CUG", sito web, percorsi di formazione e onboarding), e soprattutto di una **condivisione con la dirigenza**, chiamata a garantire l'attuazione concreta delle scelte e degli indirizzi definiti nel PIAO.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	768	1716	2550	4086	1256	10376	36,68	60,17	917	2260	3196	9012	2530	17915	63,32	68,57
Competenze manageriali/Relazionali	49	190	260	722	272	1493	35,79	8,66	72	240	550	1315	502	2679	64,21	10,25
Obbligatoria	269	530	740	2079	680	4298	52,08	24,92	134	339	774	2155	553	3955	47,92	15,14
Tematiche CUG	79	173	184	383	151	970	39,26	5,62	54	290	230	721	206	1501	60,74	5,74
Violenza di genere	8	23	15	45	17	108	58,06	0,63	5	9	17	32	15	78	41,94	0,30
Totale ore	1173	2632	3749	7315	2376	17245			1182	3138	4767	13235	3806	26128		
Totale ore %	2,70	6,07	8,64	16,87	5,48	39,76			2,73	7,23	10,99	30,51	8,78	60,24		

⁽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

La formazione, leva strategica anche per la diffusione delle competenze e dei valori sostenuti dal Cug, è rappresentata nella tabella 3b e riflette ancora la prevalenza della fruizione femminile tra il personale: 60% ore fruite da donne, contro il 40% dei colleghi.

È interessante rilevare che oltre alla formazione obbligatoria e di settore, l'Amministrazione eroga corsi su tematiche di genere, CUG/PIAO, violenza di genere e soft skills, orientata al cambiamento e all'innovazione del modello di gestione.

Anche nel 2025 in occasione dei due eventi previsti dal PAP/PIAO, per l'otto marzo e per il 25 novembre la partecipazione agli eventi organizzati è stata incoraggiata con il riconoscimento del corso ai fini del portfolio formativo. Questo stimolo fa sì che i temi trattati siano elevati al rango di formazione necessaria per i di/le dipendenti della Pa, che possono veicolare i contenuti nel loro lavoro.

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⁾	
PNRR FUNZ. TECNICO 4^AGG. ELENCO IDONEI	1	50,00	1	50,00	2	3,77	Donna
Funzionario tecnico 1 posto	1	50,00	1	50,00	2	3,77	Donna
OPERATORE ESPERTO TECNICO CANTONIERE 1 posto	1	50,00	1	50,00	2	3,77	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
ISTRUTTORE TECNICO CAPO CANTONIERE 1 posto	1	50,00	1	50,00	2	3,77	Uomo
ISTRUTTORE TECNICO AMPIO 2 posti	1	50,00	1	50,00	2	3,77	Uomo
FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO 1 posto	1	50,00	1	50,00	2	3,77	Donna
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO E CONTABILE 18 posti	0	0,00	2	100,00	2	3,77	Uomo
FUNZIONARIO INFORMATICO 1 posto	1	50,00	1	50,00	2	3,77	Uomo
8^INTERPELLO PNRR FUNZIONARIO TECNICO	1	50,00	1	50,00	2	3,77	Donna
FUNZIONARIO TECNICO AMBIENTALE 2 posti	0	0,00	2	100,00	2	3,77	Uomo
OPERATORE ESPERTO TECNICO CANTONIERE 1 posto	1	50,00	1	50,00	2	3,77	Donna
Selezione comparativa per incarico ex art. 110	1	33,33	2	66,67	3	5,66	Uomo
CFL_FUNZIONARIO ESPERTO DEI PROCESSI DI SVILUPPO E CONTROLLO 1 posto	1	50,00	1	50,00	2	3,77	Donna
FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO MDL 1 posto	1	50,00	1	50,00	2	3,77	Donna
ISTRUTTORE OPERATORE MDL 17 posti	0	0,00	2	100,00	2	3,77	Uomo
ISTRUTTORE INFORMATICO AIUTO CED 1 posto Opera	2	100,00	0	0,00	2	3,77	Donna
ISTRUTTORE TECNICO 6 posti (1 ARESE 1 BARANZATE 2 NOVIGLIO 2 OPERA)	0	0,00	2	100,00	2	3,77	Uomo
FUNZIONARIO TECNICO 2 posti (1 ARESE 1 OPERA)	0	0,00	2	100,00	2	3,77	Uomo
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO E CONTABILE 2 posti (2 ARESE)	1	50,00	1	50,00	2	3,77	Donna
MOBILITA' ISTRUTTORE POLIZIA METROPOLITANA 1 posto	1	50,00	1	50,00	2	3,77	Uomo
MOBILITA' FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO 1 posto Riservato alle categorie protette	0	0,00	2	100,00	2	3,77	Uomo
MOBILITA' ISTRUTTORE AMM. E CONTABILE 7 posti	1	50,00	1	50,00	2	3,77	Donna
OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO 3 posti (3 BOLLATE)	1	50,00	1	50,00	2	3,77	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE 5 posti (1 ARESE 4 BOLLATE)	1	50,00	1	50,00	2	3,77	Uomo
COLLABORATORE SERVIZI DI SUPPORTO 1 posto (1 ASSAGO)	1	50,00	1	50,00	2	3,77	Donna
ISTRUTTORE TECNICO 3 posti (2 NOVIGLIO 1 ROSATE)	2	100,00	0	0,00	2	3,77	Donna
Totale personale	22		31		53		
Totale % sul personale complessivo	2,06		2,90		4,96		

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

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

Dai dati relativi alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi/selezioni considerati emerge un quadro complessivamente equilibrato sotto il profilo della rappresentanza di genere. In totale, le commissioni censite risultano costituite da **53 componenti**, di cui **22 uomini** e **31 donne**, con una prevalenza femminile pari a circa il **58,5%** (contro il **41,5%** maschile).

La struttura delle commissioni conferma un orientamento diffuso alla parità: la modalità maggiormente ricorrente è infatti la composizione **paritaria (1 uomo e 1 donna)**, presente in **17 commissioni**. Accanto a tali assetti, si rilevano **6 commissioni** composte esclusivamente da donne (0 uomini e 2 donne) e **2 commissioni** composte esclusivamente da uomini (2 uomini e 0 donne), oltre a **1 commissione** con tre componenti (1 uomo e 2 donne).

Particolarmente significativo risulta inoltre il dato relativo alle presidenze, che evidenzia una piena parità: su 26 commissioni, **13 sono presiedute da una donna e 13 da un uomo**, elemento che contribuisce a rafforzare l'equilibrio complessivo nei ruoli di responsabilità e coordinamento delle procedure selettive.

Nel complesso, i dati indicano un'attenzione concreta alla composizione di genere nelle commissioni di concorso, coerente con i principi di pari opportunità e con l'obiettivo di garantire processi selettivi trasparenti e inclusivi, come sancito ex lege. La finalità si rinviene nel ridurre il rischio che la scelta dei candidati/e sia viziata da pregiudizi di genere già nel momento della selezione.

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 %
Segretario Generale	€102542,00	€0,00	€ -102542,00	--
dirigente di livello non generale	€69610,80	€64156,30	€ -5454,50	-8,50
Area dei funzionari	€26737,30	€26809,10	€ 71,80	0,27

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area degli istruttori	€22781,40	€21511,00	€ -1270,40	-5,91
Area degli Operatori esperti	€21738,60	€20886,80	€ -851,80	-4,08
Area degli operatori	€20589,10	€0,00	€ -20589,10	--

L'analisi dei dati relativi alla retribuzione netta media del personale, articolata per inquadramento professionale e genere, consente di esaminare l'andamento dei differenziali retributivi uomo/donna all'interno dell'organizzazione. I dati evidenziano una situazione complessivamente articolata, nella quale i divari economici risultano differenziati in funzione delle Aree e dei livelli di responsabilità.

Con riferimento alla **dirigenza di livello non generale**, la retribuzione netta media degli uomini risulta pari a **69.610,80 euro**, mentre quella delle donne si attesta a **64.156,30 euro**, con un differenziale economico pari a **-5.454,50 euro**, corrispondente a un divario del **-8,50%** a svantaggio della componente femminile. Tale dato evidenzia come, anche a parità di inquadramento dirigenziale, permanga un divario retributivo riconducibile a fattori quali anzianità di servizio, percorsi di carriera e attribuzione di incarichi.

Nell'**Area dei funzionari**, il differenziale retributivo risulta invece sostanzialmente azzerato e lievemente favorevole alle donne: la retribuzione netta media femminile è pari a **26.809,10 euro**, a fronte di **26.737,30 euro** per gli uomini, con un differenziale positivo di **71,80 euro**, pari allo **0,27%**. Questo dato rappresenta un elemento significativo, in quanto segnala un sostanziale equilibrio retributivo all'interno di un'Area caratterizzata da un'elevata presenza femminile e da percorsi professionali consolidati.

Diversa appare la situazione nell'**Area degli istruttori**, dove la retribuzione netta media degli uomini è pari a **22.781,40 euro**, contro **21.511,00 euro** delle donne. Il differenziale economico è pari a **-1.270,40 euro**, corrispondente a un divario del **-5,91%**, evidenziando una penalizzazione retributiva della componente femminile. Analoga tendenza si riscontra nell'**Area degli operatori esperti**, nella quale gli uomini percepiscono in media **21.738,60 euro**, mentre le donne **20.886,80 euro**, con un differenziale pari a **-851,80 euro** (-4,08%).

Per quanto riguarda le posizioni di **Segretario Generale** e dell'**Area degli operatori**, i dati mostrano l'assenza di una componente femminile, rendendo di fatto non comparabile il differenziale retributivo per genere in tali inquadramenti.

Nel complesso, i dati confermano che i differenziali retributivi di genere non sono uniformi, ma variano sensibilmente in relazione all'Area professionale e al livello di responsabilità. Laddove il divario è presente, esso non appare riconducibile a differenze formali di trattamento, bensì a fattori strutturali quali la distribuzione di genere nei profili, l'anzianità, la progressione di carriera e l'accesso agli incarichi. Tali evidenze rafforzano la necessità di proseguire nel monitoraggio sistematico del fenomeno, al fine di individuare eventuali misure correttive e di valorizzazione, in coerenza con i principi di pari opportunità e trasparenza retributiva.

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: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

La Città Metropolitana di Milano ha adottato nel tempo un modello organizzativo attento ai temi del benessere lavorativo, della prevenzione delle discriminazioni e della valorizzazione delle differenze di genere.

Accanto agli strumenti programmatici quali il Piano di Azioni Positive e il PIAO, l'Ente ha attivato dispositivi operativi di ascolto e supporto al personale, tra cui il Nucleo di Ascolto Organizzato Interno e lo Sportello di Ascolto, che rappresentano presidi stabili per la promozione del benessere organizzativo (per i risultati 2025, si veda la sezione descritta dall'Amministrazione) nell'All.1.

Il Comitato Unico di Garanzia svolge un ruolo centrale di monitoraggio, proposta e raccordo con l'Amministrazione, contribuendo alla diffusione di una cultura organizzativa improntata al rispetto, all'inclusione e alla pari dignità delle persone.

Anche per il 2023 non si rileva l'adozione di un Codice di condotta, che nel 2024 era stato redatto in veste di proposta dal Cug in carica.

Risulta invece aggiornato il Codice di comportamento che tiene conto delle istanze innovative previste dalla legge e valorizza e impegna in modo particolare il ruolo dei dirigenti e delle EQ, che devono tenere un comportamento esemplare, pena la responsabilità disciplinare.

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

Per il 2026, il CUG della Città Metropolitana di Milano, oltre alla realizzazione delle iniziative in occasione della **Giornata internazionale dei diritti delle donne (8 marzo)** e della **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre)**, intende sviluppare la propria attività lungo tre direttrici prioritarie:

- invecchiamento attivo;
- benessere e felicità nei luoghi di lavoro;
- gestione del conflitto e promozione di un linguaggio non violento.

Tali ambiti di intervento emergono da una pluralità di fattori: il progressivo invecchiamento del personale, i bisogni rilevati all'interno dell'organizzazione e, da ultimo, le ricadute trasversali che questi temi producono sia nella dimensione lavorativa sia nella vita personale delle lavoratrici e dei lavoratori.

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

Nel primo semestre 2025 il Cug è stato nuovamente interpellato da un dipendente che lamentava comportamenti discriminatori nei suoi confronti. La Presidente, avvalendosi di una componente CUG, nei mesi di gennaio e febbraio ha sentito il dipendente, alla presenza di un dirigente sindacale, su richiesta del dipendente stesso, e assicurato un supporto in caso di criticità. Gli incontri sono rimasti riservati.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

L'azione positiva indicata alla promozione del benessere nell'All.1 della presente Relazione è precipuamente correlata al funzionamento dello Sportello di Ascolto, a cui si rinvia per la descrizione dell'operato e della tipologia di intervento nel corso del 2025.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Anche per il 2025, è stato realizzato l'evento tradizionale in occasione della Giornata contro la violenza di genere, 25 novembre, come descritto nell'All.1.

Il Cug riconosce l'importanza di questo momento di riflessione e arricchimento rispetto ad un tema drammatico e molto grave, che occorre rifiutare e prevenire anche nelle organizzazioni. La partecipazione intensa all'evento è la prova della necessità di dare un segnale al personale ma anche alla dirigenza che la violenza non deve trovare spazio nei luoghi di lavoro e che il personale può farsi portavoce del rifiuto della violenza, anche prestando attenzione ad eventuali segnali anche tra il personale.

Rispetto alla violenza/mobbing si ritiene che lo Sportello d'ascolto sia un valido interlocutore e che per rimanere tale debba sempre dotarsi di professionalità che sappiano porsi in ascolto non giudicante e che detengano le competenze per orientare/indirizzare i/le dipendenti richiedenti ascolto.

Anche la Presidente e i componenti CUG devono offrire tale supporto nei limiti delle proprie prerogative, interpellando i soggetti competenti (dirigenti, Consigliera, ecc.), ma solo se il loro intervento è espressamente richiesto e autorizzato dal/la dipendente interessato/a.

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Come già evidenziato, le politiche di conciliazione sono ampiamente sviluppate nella Città metropolitana.

Flexi time, smart working, ework, deroghe orarie e part time sono correlate alle politiche orarie dell'Ente.

La tutela dei diritti dei genitori e dei caregivers è garantita dalla applicazione della legge a supporto e divulgata attraverso i servizi consulenziali del competente Dipartimento RU.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: interpello e nomina sindacale

Tipologia di atto: decreto

Data: 16/02/2026

Organo sottoscrittore: direttore Dipartimento Risorse umane

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: tutte le azioni positive sono a costo zero, eccetto il costo del personale impegnato

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : sito Intranet La pagina del Cug

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- non risultano sottoposti al Cug atti dell'Amministrazione per il parere di rito

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

:

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

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

Considerazioni conclusive

La presente Relazione costituisce il documento annuale con il quale il Comitato Unico di Garanzia (CUG) analizza i dati forniti dall'Amministrazione in merito agli interventi e alle azioni positive attuate dalla Città metropolitana a favore del personale, con specifico riferimento all'anno 2025.

Essa rappresenta lo strumento attraverso il quale il CUG esercita la funzione fondamentale di monitoraggio attribuitagli dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001, verificando il grado di attuazione dell'impegno assunto dall'Amministrazione con l'adozione del Piano di Azioni Positive, finalizzato al mantenimento e allo sviluppo di un clima organizzativo fondato su pari dignità, rispetto, inclusione e assenza di discriminazioni, valori che devono essere condivisi e interiorizzati tanto dal personale quanto dalla dirigenza.

I dati oggetto di analisi sono stati raccolti dall'Amministrazione attraverso il Format 1, previsto dalla Direttiva n. 2/2019, e restituiscono l'evoluzione annuale dei fenomeni già monitorati negli anni precedenti, consentendo una lettura in continuità degli effetti prodotti dalle azioni positive intraprese nel corso dell'intero anno 2025.

Nel corso del 2025 è stato approvato dall'Amministrazione il PIAO 2025-2027, all'interno del quale è confluito il Piano della parità di genere e delle azioni positive 2025-2027, confermando la centralità di tali politiche nella programmazione strategica dell'Ente.

Per quanto concerne il CUG, con decorrenza 1° luglio 2025, la Presidente in carica dal 2024 ha cessato dall'incarico per pensionamento. In applicazione della Direttiva 2/2019, il CUG ha mantenuto la propria composizione per l'anno 2025 e non è stato/a nominato/a un/a Vicepresidente, nonostante la richiesta formulata dalla Presidente uscente nella seduta del 4 giugno 2025, ultima riunione con l'organo nella sua precedente configurazione.

Nel primo semestre 2025, il CUG si è riunito formalmente due volte. La prima seduta, svoltasi da remoto il 6 febbraio 2025, è stata dedicata all'approvazione dell'iniziativa dell'8 marzo sul tema della medicina di genere e, previa discussione e

condivisione del testo, all'approvazione all'unanimità della proposta di Piano della parità di genere 2025-2027. La seconda seduta, tenutasi in presenza il 4 giugno 2025, è stata prevalentemente incentrata sul tema dell'avvicendamento della Presidenza a decorrere dal 1° luglio e sulla ricerca di un/a Vicepresidente.

L'incarico di Presidente del CUG è rimasto vacante dal 1° luglio 2025 fino alla fine dell'anno. Con interpello interno avviato nel mese di novembre 2025, il Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione ha avviato la ricerca di una professionalità idonea; con decreto RG n. 11530/2025 del 19 dicembre 2025 è stata quindi nominata l'attuale Presidente. Il CUG risulta oggi consolidato nella propria composizione, aggiornata a seguito di alcuni avvicendamenti sia di parte datoriale sia sindacale, anche in conseguenza della riorganizzazione dell'Ente intervenuta nella seconda parte del 2025.

Si rileva, in ogni caso, che nel corso del 2025 i servizi e gli interventi previsti dal PAP 2025-2027 sono stati regolarmente erogati al personale (conciliazione vita/lavoro, supporto alla genitorialità e aggiornamento normativo, prevenzione e contrasto alla violenza di genere, sportello di ascolto e Nucleo di Ascolto Organizzato Interno, formazione attenta alla dimensione di genere), così come le azioni positive già strutturalmente consolidate presso il Dipartimento Risorse Umane, come attestato dai dati trasmessi dall'Amministrazione al 31 dicembre 2025 nel Format 1.

I valori promossi dal CUG nel tempo, e resi concreti dall'operato dell'Amministrazione, permangono invariati e costituiscono il fondamento anche della proposta di Piano della parità di genere e delle azioni positive 2026-2028, approvata dal CUG nella seduta del 13 marzo 2026 e attualmente sottoposta al parere di rito della Consigliera di parità.

In conclusione, si auspica che anche per il 2026, alla luce del rinnovato impegno profuso per l'adozione di un Piano di consolidamento che confluirà nel decreto sindacale di approvazione del PIAO, prosegua e si rafforzi l'interazione tra il Comitato Unico di Garanzia e l'Amministrazione, quale condizione essenziale per la piena attuazione delle azioni programmate.

Si confida inoltre che tale impegno giunga al personale e risulti chiaro e condiviso: CUG e Amministrazione operano congiuntamente per il raggiungimento di una parità sostanziale di opportunità tra donne e uomini nell'organizzazione, promuovendo il benessere lavorativo quale presupposto imprescindibile per il buon funzionamento dell'Ente e per la qualità dei servizi da rendere alle cittadine e ai cittadini.

Per il **2026** si auspica pertanto il **rafforzamento del ruolo propositivo e consultivo del CUG**, anche attraverso l'alimentazione del sito Intranet e della comunicazione al personale di tutte le informazioni utili e delle iniziative in corso. Si auspica altresì che vi sia una sempre crescente partecipazione del personale alle iniziative proposte, così come una reale attenzione all'integrazione delle politiche di pari opportunità nei processi organizzativi e decisionali dell'Ente.

La presente Relazione è stata approvata dal CUG in data 31 marzo 2026, inviata al Vicesindaco, al Direttore Generale, al Direttore del Dipartimento Risorse Umane, all'OIV, e pubblicata sul sito Intranet dell'Ente, nella sezione "La pagina del CUG".

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-milano-2026>