



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Milano - 2026

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_azioni_positive_c_f205-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

[piano_azioni_positive_c_f205-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f205-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f205-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (1.48 MB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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

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
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	39	197	207	333	180	172	471	844	1152	404
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	301	471	585	990	400	175	774	1143	1466	548
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	54	151	201	429	238	46	136	163	659	430
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI		0	0	12	5		0	0	27	28
Dirigente di livello generale	FASCIA 1	0	0	1	13	5		0	0	6	2
Dirigente di livello generale	FASCIA 2	0	0	1	20	8		1	3	16	3
Dirigente di livello generale	FASCIA 3	0	0	3	6	4			1	6	6
Dirigente di livello generale	FASCIA 4	0	1	5	6	7	0	2	1	15	3
Dirigente di livello generale	FASCIA 5	0	1	2	1	0	0	1	0	2	0
Dirigente di livello generale	FASCIA 6	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Totale personale		394	821	1005	1810	848	393	1386	2155	3349	1424
Totale % sul personale complessivo		2,90	6,04	7,40	13,32	6,24	2,89	10,20	15,86	24,65	10,48

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	346	512	297	185	26	1366	45,01	28,50	338	649	416	233	33	1669	54,99	19,32
Tra 3 e 5 anni	30	122	88	67	14	321	39,05	6,70	28	216	154	86	17	501	60,95	5,80
Tra 5 e 10 anni	18	154	133	152	44	501	28,18	10,45	27	402	553	257	38	1277	71,82	14,78
Superiore a 10 anni	0	31	475	1360	739	2605	33,41	54,35		114	1027	2728	1322	5191	66,59	60,09
Totale	394	819	993	1764	823	4793			393	1381	2150	3304	1410	8638		
Totale %	2,93	6,10	7,39	13,13	6,13	35,69			2,93	10,28	16,01	24,60	10,50	64,31		

⁽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

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⁾
	Inferiore al Diploma superiore	214	37,02	364	62,98	578	11,08
	Diploma di scuola superiore	1030	35,91	1838	64,09	2868	54,98
	Laurea	209	11,91	1546	88,09	1755	33,65
	Master di I livello	6	66,67	3	33,33	9	0,17
	Dottorato di ricerca	1	16,67	5	83,33	6	0,12
Totale personale		1460		3756		5216	
Totale % sul personale complessivo		10,72		27,59		38,31	

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

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

Nel 2025 continua la tendenza della prevalenza maschile nelle funzioni dirigenziali, in particolar modo nelle fasce apicali. La parità è raggiunta nella 3 e 6 fascia dirigenti. Mentre nelle fasce apicali (1 e 2) rimane una netta prevalenza maschile. Si osserva che la carriera è inversamente proporzionale al genere.

Diversamente nelle posizioni di responsabilità non dirigenziali si osserva, in proporzione alla popolazione di riferimento, un tendenziale equilibrio tra i generi. Accanto al trend di decrescita complessivo è utile osservare che molti dei giovani neoassunti al Comune di Milano abbandonano 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.

Nelle fasce dei più giovani under 30 anni c'è una parità tra i generi. Mentre se si analizza la fascia fino a 40 anni si evidenzia una crescente prevalenza del genere femminile. Si registra un aumento considerevole del genere femminile nell'area funzionari determinato dalla progressione di carriera specificatamente prevista per l'ambito educazione e istruzione.

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

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	391	810	971	1711	792	4675	36,67	97,54	392	1348	2057	2981	1295	8073	63,33	93,46
Part Time ≤50%	3	5	15	23	14	60	44,78	1,25		6	9	43	16	74	55,22	0,86
Part Time >50%	0	4	7	30	17	58	10,56	1,21	1	27	84	280	99	491	89,44	5,68
Totale	394	819	993	1764	823	4793			393	1381	2150	3304	1410	8638		
Totale %	2,93	6,10	7,39	13,13	6,13	35,69			2,93	10,28	16,01	24,60	10,50	64,31		

⁽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

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⁾
Personale che fruiva di part-time a richiesta	3	9	22	53	31	118	17,28	3,56	1	33	93	323	115	565	82,72	8,74
Lavoro da remoto	0	0	1	6	1	8	21,62	0,24	0	3	2	15	9	29	78,38	0,45
Telelavoro	0	0	1	3	1	5	23,81	0,15	0	0	2	9	5	16	76,19	0,25
Smart working	70	263	372	728	368	1801	32,55	54,39	92	536	709	1543	852	3732	67,45	57,76
Orario Flessibile	82	225	278	540	254	1379	39,42	41,65	77	377	386	781	498	2119	60,58	32,80
Totale	155	497	674	1330	655	3311			170	949	1192	2671	1479	6461		
Totale %	1,59	5,09	6,90	13,61	6,70	33,88			1,74	9,71	12,20	27,33	15,14	66,12		

⁽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 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. Si nota che nella fascia part time minore o uguale al 50% vede la prevalenza della popolazione maschile sotto i 50 anni, che potrebbe attribuirsi alla possibilità di svolgere un altro lavoro.

Nella fruizione del lavoro agile si conferma una leggera prevalenza femminile. Sarebbe interessante indagare le motivazioni della riduzione della fruizione del lavoro agile della popolazione femminile rispetto all'anno precedente.

Si suggerisce di inserire nella tabella una colonna dal quale si potrà rilevare i giorni di effettivo utilizzo del lavoro agile sull'anno di competenza.

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	11790	22,61	40359	77,39	52149	36,09
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	9107	22,84	30770	77,16	39877	27,60
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4642	12,60	32211	87,40	36853	25,51
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2083	13,35	13524	86,65	15607	10,80
Totale permessi	27622	19,12	116864	80,88	144486	

⁽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. Dal dato riportato risulta in crescita l'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.

Si suggerisce di inserire nella futura tabella un campo dal quale si potrà evincere se i permessi sono utilizzati per esigenze personali o per esigenza di cura altri familiari.

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 lavoro agile / presenza

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?: Sì

L'Amministrazione organizza e implementa molte iniziative e sarebbe auspicabile individuare modalità di diffusione delle informazioni in modo che raggiungano tutte e tutti i dipendenti.

Sarebbe auspicabile una maggiore connessione con il CUG nell'elaborazione/realizzazione di progetti rivolti al personale, anche perchè spesso le e i dipendenti si rivolgono al CUG e non a RU. Importante conoscere tutto il ventaglio di iniziative e possibilità a disposizione.

In alcune voci riportate, come la certificazione di genere, non è messo in evidenza il ruolo attivo e costruttivo del CUG.

L'iniziativa riferita ai campus estivi riportata dall'Amministrazione come misura di conciliazione riservata ai figli e figlie dei e delle dipendenti, era di fatto una proposta per tutte e tutti i cittadini. Per la popolazione comunale non è stata a nostro parere favorita in modo tempestivo e adeguato: la scontistica riservata al personale comunale era pari a quella dedicata alle iscrizioni precoci ma, il ritardo dell'informazione diffusa all'interno dell'Ente, ha precluso la possibilità di trovare posto.

In merito allo Sportello d'ascolto e psicologico sarebbe auspicabile che in questa relazione fossero richiesti i dati di dettaglio riferiti al numero dei fruitori e fruitrici, per capire come portare avanti l'offerta.

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 (sicurezza)	401	465	561	751	114	2292	44,12	0,02	344	698	787	909	165	2903	55,88	1,61
Aggiornamento professionale	432	1114	1278	2072	343	5239	29,24	0,04	729	2583	3639	5034	692	12677	70,76	7,02
Tematiche CUG	14	56	70	94	16	250	30,49	0,00	24	104	142	260	40	570	69,51	0,32
Altro	9	26	50	65	6	156	33,84	0,00	9	58	87	136	15	305	66,16	0,17
Totale ore	810350	12902500	18040	26206	3147	13760243	98,82	99,94	11707	42011	48582	54509	7356	164165	1,18	90,89
Totale ore	811206	12904161	19999	29188	3626	13768180			12813	45454	53237	60848	8268	180620		
Totale ore %	5,82	92,51	0,14	0,21	0,03	98,71			0,09	0,33	0,38	0,44	0,06	1,29		

⁽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

Iniziativa condotta e sviluppata dalla delegata del Sindaco per le pari opportunità che ha visto il coinvolgimento della città, delle università, dei Municipi, attraverso incontri approfonditi e diversificati.

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⁾	
DIR INFORMATICO 2022 - COMPONENTI EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Uomo
DIR INFORMATICO 2022 - COMPONENTI SUPPLEMENTI	0	0,00	1	100,00	1	0,47	Donna
DIR INFORMATICO 2022 - COMPONENTI AGGIUNTI	1	50,00	1	50,00	2	0,94	
DIR INFORMATICO 2022 - COMPONENTI AGGIUNTI SUPPLEMENTI	0	0,00	2	100,00	2	0,94	
ISDF GRAD 2024/BIS - COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,41	Donna
ISDF GRAD 2024/BIS - COMPONENTI SUPPLEMENTI	0	0,00	2	100,00	2	0,94	Donna
ISF CONVERSAZIONE GRAD 2024/BIS - COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,41	Donna
ISF CONVERSAZIONE GRAD 2024/BIS - COMPONENTI SUPPLEMENTI	0	0,00	2	100,00	2	0,94	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
ISF CLASSI VARIE GRAD 2024/BIS - COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,41	Donna
ISF CLASSI VARIE GRAD 2024/BIS - COMPONENTI EFFETTIVI	0	0,00	2	100,00	2	0,94	Donna
IDST URBANISTA 2024 - COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,41	Uomo
IDST URBANISTA 2024 - COMPONENTI SUPPLEMENTI	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Uomo
110 C.1 DIREZIONE SICUREZZA URBANA - AREA CONTROLLO TERRITORIALE - EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Uomo
110 C.1 DIREZIONE SICUREZZA URBANA - AREA CONTROLLO TERRITORIALE - SUPPLENTE	0	0,00	1	100,00	1	0,47	
IDSF A-11 LETTERE LATINO C. 2023 - COMPONENTI EFFETTIVI	0	0,00	3	100,00	3	1,41	Donna
IDSF A-11 LETTERE LATINO C. 2023 - COMPONENTI SUPPLEMENTI	1	50,00	1	50,00	2	0,94	Donna
IDST VAL. IMM / ESTIM. C. 2024 - COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,41	Donna
IDST VAL. IMM / ESTIM. C. 2024 - COMPONENTI SUPPLEMENTI	1	50,00	1	50,00	2	0,94	Uomo
IDST AMBIENTE C. 2025 - COMPONENTI EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Uomo
IDST AMBIENTE C. 2025 - COMPONENTI SUPPLEMENTI	1	100,00	0	0,00	1	0,47	Uomo
IST TASSIDERMISTA C. 2025 - EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Uomo
IST TASSIDERMISTA C. 2025 - SUPPLEMENTI	1	50,00	1	50,00	2	0,94	Donna
CBC MINERALOGISTA C. 2025 - EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,41	Donna
CBC MINERALOGISTA C. 2025 - AGGIUNTO	2	100,00	0	0,00	2	0,94	Uomo
CBC MINERALOGISTA C. 2025 - SUPPLEMENTI	1	100,00	0	0,00	1	0,47	
CSA 2024 - EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Donna
CSA 2024 - SUPPLEMENTI	1	50,00	1	50,00	2	0,94	Donna
CSA 2024 - SOTTOCOMMISSIONE 1 - EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,41	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CSA 2024 - SOTTOCOMMISSIONE 2 - EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,41	Donna
CSA 2024 - SOTTOCOMMISSIONE 3 - EFFETTIVI	1	25,00	3	75,00	4	1,88	Donna
CSA 2024 - SUPPLEMENTI SOTTOCOMMISSIONI	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Donna
110. C. 2 - UNITA' MILAN URBAN FOOD POLICY PACT - EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,41	Donna
110. C. 2 - UNITA' MILAN URBAN FOOD POLICY PACT - SUPPLEMENTI	1	100,00	0	0,00	1	0,47	Uomo
ISB C. 2025 - COMPONENTI EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,41	Uomo
ISB C. 2025 - COMPONENTI SUPPLEMENTI	0	0,00	4	100,00	4	1,88	Donna
ISB C. 2025 - ULTERIORE COMPONENTE SUPPLENTE	0	0,00	1	100,00	1	0,47	
ISB C. 2025 - ULTERIORI COMPONENTI EFFETTIVI	1	16,67	5	83,33	6	2,82	Donna
ISB C. 2025 - ULTERIORI COMPONENTI SUPPLEMENTI	0	0,00	4	100,00	4	1,88	Donna
110. C. 2 - UNITA' DIGITALIZZAZIONE RAZIONALIZZAZIONE PROC. AMM. - EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Donna
110. C. 2 - UNITA' DIGITALIZZAZIONE RAZIONALIZZAZIONE PROC. AMM. - SUPPLEMENTI	0	0,00	1	100,00	1	0,47	Donna
IDSC REST. DOC. VOL. C. 2025 - EFFETTIVI	1	33,33	2	66,67	3	1,41	Uomo
IDSC REST. DOC. VOL. C. 2025 - SUPPLEMENTI	0	0,00	2	100,00	2	0,94	Donna
IDSC REST. DOC. VOL. C. 2025 - AGGIUNTI	0	0,00	1	100,00	1	0,47	
A.S. C. 2024/2025 - COMPONENTI EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Donna
A.S. C. 2024/2025 - COMPONENTI SUPPLEMENTI	1	50,00	1	50,00	2	0,94	Uomo
A.S. C. 2024/2025 - ULTERIORI COMPONENTI EFFETTIVI	2	33,33	4	66,67	6	2,82	
A.S. C. 2024/2025 - ULTERIORI COMPONENTI SUPPLEMENTI	0	0,00	7	100,00	7	3,29	
A.S. C. 2024/2025 - ULTERIORE COMPONENTE SUPPLENTE	0	0,00	1	100,00	1	0,47	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
IDSF ARABO C. 2025 - COMPONENTI EFFETTIVI	0	0,00	3	100,00	3	1,41	Donna
IDSF ARABO C. 2025 - COMPONENTI SUPPLEMENTI	1	50,00	1	50,00	2	0,94	Donna
ISF C. 2022 - STABILIZZAZIONE TEDESCO - COMPONENTI EFFETTIVI	0	0,00	3	100,00	3	1,41	Donna
ISF C. 2022 - STABILIZZAZIONE TEDESCO - COMPONENTI SUPPLEMENTI	1	50,00	1	50,00	2	0,94	Donna
110 C.1 - DIREZIONE SICUREZZA URBANA - AREA PROCEDURE SANZIONATORIE - EFFETTIVI	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Uomo
110 C.1 - DIREZIONE SICUREZZA URBANA - AREA PROCEDURE SANZIONATORIE - SUPPLENTE	0	0,00	1	100,00	1	0,47	
IDA C. 2024	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Uomo
IDA C. 2024 - SOTTOCOMMISSIONE 1	1	33,33	2	66,67	3	1,41	Donna
IDA C. 2024 - SOTTOCOMMISSIONE 2	1	33,33	2	66,67	3	1,41	Uomo
IDA C. 2024 - SOTTOCOMMISSIONE 3	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Uomo
DIRIGENTE 2023-2024	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Donna
DIRIGENTE 2023-2024 - SOTTOCOMMISSIONE AMBITO DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	1	33,33	2	66,67	3	1,41	Donna
DIRIGENTE 2023-2024 - SOTTOCOMMISSIONE AMBITO DIRIGENTE TECNICO	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Uomo
DIRIGENTE 2023-2024 - SOTTOCOMMISSIONE AMBITO DIRIGENTE AVVOCATO	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Uomo
APL C. 2025	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Donna
APL C. 2025 - SOTTOCOMMISSIONE 1	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Donna
APL C. 2025 - SOTTOCOMMISSIONE 2	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Donna
APL C. 2025 - SOTTOCOMMISSIONE 3	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Uomo
IDSI C. 2024/2025	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Donna
EDU T.D. 2025 NIDO	0	0,00	3	100,00	3	1,41	Donna
ISE - S. 2025	0	0,00	3	100,00	3	1,41	Donna
ISE - S. 2025 - SOTTOCOMMISSIONE 1	0	0,00	3	100,00	3	1,41	Donna
ISE - S. 2025 - SOTTOCOMMISSIONE 2	1	33,33	2	66,67	3	1,41	Uomo
ISE - S. 2025 - SOTTOCOMMISSIONE 3	0	0,00	3	100,00	3	1,41	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
APL C. 2025/2	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Donna
APL C. 2025/2 - SOTTOCOMMISSIONE 1	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Donna
APL C. 2025/2 - SOTTOCOMMISSIONE 2	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Uomo
APL C. 2025/2 - SOTTOCOMMISSIONE 3	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Donna
APL M. 2025 – PROCEDURA DI MOBILITÀ PROPEDEUTICA	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Donna
AI SENSI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. 165/2001	2	66,67	1	33,33	3	1,41	Uomo
Totale personale	84		129		213		
Totale % sul personale complessivo	0,62		0,95		1,56		

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

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

Adeguamento alla normativa che viene puntualmente rispettata.

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	€30877,90	€31135,10	€ 257,20	0,83
01501 AREA ISTRUTTORI	€26717,10	€26680,60	€ -36,50	-0,14
AREA OPERARORI ESPERTI	€23725,30	€24147,30	€ 422,00	1,75
AREA OPERATORI	€22858,90	€22813,70	€ -45,20	-0,20

Potrà essere interessante sviluppare questo quadro chiedendo alle Amministrazioni di scomporre le voci che compongono le cifre esposte per macro categorie professionali

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: Sì

benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Costruzione di un modello per la valutazione del rischio in ottica di genere .

Anche in questo caso sarebbe auspicabile un maggiore coinvolgimento del CUG fin dalla fase di progettazione.

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

Attivato sportello psicologico a distanza ed esiste il Servizio Sociale d'Azienda.

Il CUG ha partecipato all'elaborazione del Piano di contrasto ad ogni forma di discriminazione, valido all'interno e all'esterno dell'organizzazione, nonché all'avvio dei lavori per il piano contro le molestie, ancora in fase di definizione.

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

Valorizzazione dei questionari di gradimento raccolti a seguito delle iniziative del CUG , visibili nelle sezioni successive, sviluppando gli argomenti maggiormente richiesti dal personale .

Individuazione di modalità e strumenti da condividere con l'amministrazione per valorizzare talenti, competenze e professionalità presenti all'interno dell'Ente.

Sulla scorta dei casi portati all'attenzione del CUG in ambito di benessere, meno di 10 nell'anno, sono stati tracciati dei percorsi che potranno essere tradotti in procedure a cui ricondurre le fattispecie concrete che presentino aspetti analoghi. Detti percorsi prevedono il coinvolgimento dei diversi livelli dell'Amministrazione. In un caso sono stati chiamati a tutela del benessere di una dipendente anche i referenti politici del territorio di riferimento.

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

Il CUG ha trattato pochi casi di discriminazione percepita, approfondendo le situazioni con la persona interessata e con le Direzioni coinvolte o , se indicate, con le persone presunte responsabili. In alcuni casi i vertici delle direzioni coinvolte hanno partecipato attivamente alla risoluzione attuando modifiche organizzative secondo le proposte del CUG e senza penalizzazione delle vittime .

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

Il CUG si è operato per far valere le agevolazioni Abbonamenti ATM anche alle dipendenti in maternità

Convegno 22 ottobre "Promuovere il ben-essere" - Co-organizzazione dell'evento validato da RU come Formazione del Comune di Milano. Presentazione e sottoscrizione del Manifesto della Rete. Lettura e valutazione del Questionario di Gradimento compilato dai presenti.

Avvio di confronto con la Direzione Welfare e Salute per collaborazione e condivisione di buone prassi sul tema del "benessere delle/dei dipendenti" maggiormente esposti nei presidi sociali del territorio.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Il CUG ha trattato un caso di discriminazione ancora in fase di risoluzione.

Obiettivo:

(3) Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza

Il CUG ha affrontato e contribuito all'individuazione di soluzioni in due casi di molestie sul luogo di lavoro caratterizzate non solo da violenza di genere ma anche da forme di discriminazione sulla base della giovane età (nonnismo). E' un fenomeno da monitorare perchè in aumento specie in alcuni ambiti.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Per parte amministrazione selezione mediante avviso. Per parte sindacale nomina

Tipologia di atto: determinazione dirigenziale 1865/26

Data: 13/03/2026

Organo sottoscrittore: Direzione Area Valorizzazione del personale

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	<p>CONVEGNO 22 ottobre "PROMUOVERE IL BEN-ESSERE" - Co-Organizzazione dell'evento validato da RU come Formazione del Comune di Milano. Presentazione e sottoscrizione del MANIFESTO RETE.</p> <p>Avvio di confronto con la Direzione Welfare e Salute per collaborazione e condivisione di buone prassi sul tema del "benessere delle/dei dipendenti" nel vulnerabile ambito delle politiche sociali</p> <p>Presentazione del CUG e del Progetto "AZIONI DI COMUNICAZIONE PER PROMUOVERE LA CULTURA DEL RISPETTO"</p>
--	---

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:
24

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Progetto ""AZIONI DI COMUNICAZIONE PER PROMUOVERE A CULTURA DEL RISPETTO" con PoliMi - design comunicazione.

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

- Piano molestie, Piano di contrasto alle discriminazioni ,....

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

:

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- Modalità di erogazione della formazione

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Piano molestie, Piano di contrasto alle discriminazioni ,....

Contributo alla stesura del "Piano per la Prevenzione e Gestione delle Molestie" con RU (vari incontri da aprile-giugno 2025) e proposta di coinvolgimento per competenza della Casa dei Diritti Direzione Welfare e Salute

Progetto ""AZIONI DI COMUNICAZIONE PER PROMUOVERE A CULTURA DEL RISPETTO" con PoliMi - design comunicazione.

Nel 2025 è stata realizzata la prima fase del Progetto "Azioni di comunicazione per promuovere a cultura del rispetto" inserendo l'argomento nella didattica del dipartimento di design della comunicazione del Politecnico di Milano. Ancora aperto il ragionamento sul finanziamento dell'eventuale implementazione di attività di comunicazione, da attivare nel 2026 - dopo la presentazione degli elaborati delle e degli studenti - in sinergia con la Rete Città di Milano.

Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

Presentazione del CUG e del Progetto "Azioni di comunicazione per promuovere la cultura del rispetto" - 7 ottobre presso Politecnico Sede Via Durando - (Corso Design della Comunicazione del Politecnico di Milano -Prof. Bucchetti).

Campagna contro la violenza di genere

Intervento conclusivo della Presidente del CUG al Convegno del 5 novembre "Dalla prevenzione alla protezione: Le prassi del Comune di Milano nel contrasto alla Violenza di Genere". Presso Luiss Hub.

Azioni di rafforzamento del CUG negli ambiti di competenza

Incontri Rete Cug : 18 febbraio 2025 - 8 aprile 2025 - 3 giugno (in seguito all'evento "Università' in Comune" Sala Orologio Palazzo Marino - 5 settembre 2025 - 26 novembre 2025 -

Manifesto - Stesura e condivisione del Manifesto della Rete dei CUG e degli Organismi di Parità

Rete nazionale dei CUG - Rapporti (partecipazione ad alcune riunioni e webinar)

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 2025 il Comitato ha continuato a cercare un confronto costruttivo con l'Amministrazione: l'anno trascorso ha consolidato sinergie proficue con alcune 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 realizzato la nascita della rete dei Comitati Unici di Garanzia e degli Organismi di Parità operativi nelle organizzazioni che svolgono la propria attività principale sul territorio cittadino. L'obiettivo 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. 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 intende 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.

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

Si suggerisce di sviluppare in questa relazione la sezione Formazione aggiungendo dei campi relativi alla fruizione per Unità Organizzative (per il Comune di Milano, ad esempio, Direzioni ed Aree). Sarebbe inoltre utile riflettere sulle modalità di diffusione delle opportunità offerte alla popolazione dipendente, talvolta lasciate alla discrezionalità delle figure apicali.

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