



# Portale CUG

Relazione CUG

## Comune di Monza - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Comune di Monza

Regione:	Lombardia
----------	-----------

---

Provincia:	MB
------------	----

---

Comune:	Monza
---------	-------

---

CAP:	20900
------	-------

---

Indirizzo:	Piazza Trento E Trieste
------------	-------------------------

---

Codice Amministrazione:	c_f704
-------------------------	--------

---

Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
----------------------------	---------------------------

---

Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
------------	---------------------------------------

---

Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500
---	-------------

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

---

2025-2026-2027

---

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_f704-triennio\\_2025-2026-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f704-triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_f704-triennio\\_2025-2026-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f704-triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf)) (872.07 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	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Segretario Comunale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI RUOLO	0	0	1	3	2	0	0	0	2	2
Dirigente di livello non generale	Dirigente tempo determinato	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	OPERATORE ESPERTO RUOLO	1	0	4	29	12	0	0	7	38	30
Personale non dirigente	ISTRUTTORE RUOLO	10	29	35	38	9	9	59	70	99	34
Personale non dirigente	FUNZIONARIO RUOLO	5	18	23	33	15	12	34	52	95	27
Personale non dirigente	OPERATORE ESPERTO TEMPO DETERMINATO	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Funzionario tempo determinato	0	0	0	0	1	10	1	1	2	0
Totale personale		16	47	63	104	42	31	94	131	238	93
Totale % sul personale complessivo		1,86	5,47	7,33	12,11	4,89	3,61	10,94	15,25	27,71	10,83

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	10	16	14	13	5	58	28,16	22,05	27	37	32	47	5	148	71,84	25,47
Tra 3 e 5 anni	4	20	17	11	3	55	27,92	20,91	4	48	37	46	7	142	72,08	24,44
Tra 5 e 10 anni	1	9	11	18	3	42	34,43	15,97	0	7	26	32	15	80	65,57	13,77
Superiore a 10 anni	0	2	21	58	27	108	33,86	41,06	0	2	35	110	64	211	66,14	36,32
<b>Totale</b>	15	47	63	100	38	263			31	94	130	235	91	581		
<b>Totale %</b>	1,78	5,57	7,46	11,85	4,50	31,16			3,67	11,14	15,40	27,84	10,78	68,84		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
OPERATORE ESPERTO	Inferiore al Diploma superiore	27	42,19	37	57,81	64	7,58
istruttore	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	21	100,00	21	2,49
funzionario	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,36
Operatore esperto	Diploma di scuola superiore	19	39,58	29	60,42	48	5,69
istruttore	Diploma di scuola superiore	93	36,61	161	63,39	254	30,09
funzionario	Diploma di scuola superiore	18	19,35	75	80,65	93	11,02
Operatore esperto	Laurea	1	9,09	10	90,91	11	1,30
funzionario	Laurea	73	32,30	153	67,70	226	26,78
istruttore	Laurea	26	23,01	87	76,99	113	13,39
funzionario	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,12
istruttore	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,24
funzionario	Master di II livello	2	28,57	5	71,43	7	0,83
funzionario	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,12
<b>Totale personale</b>		263		581		844	
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		30,62		67,64		98,25	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Alla data di riferimento, il personale del Comune di Monza è pari a 859 unità, incluse le alte specializzazioni a tempo determinato. Le donne rappresentano il 68% del totale del personale, mentre gli uomini il rimanente 32%. La percentuale è pressoché invariata rispetto al precedente anno relativamente alla composizione per genere e categoria di inquadramento, al regime orario o posizioni di responsabilità. Infine nel 2025 si è registrata una diminuzione della popolazione lavorativa nelle fasce di età 51-60 anni e over 60 (complessivamente -4%), riconducibile a nuove assunzioni collocate nelle fasce 18-30 (+2%) e 31-40 anni (+2%). Permane comunque l'attenzione al fenomeno dell'invecchiamento della popolazione lavorativa e la necessità di adeguate politiche di age-management.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	16	46	61	96	38	257	34,08	94,49	28	84	109	194	82	497	65,92	84,67
Part Time >50%	0	1	2	8	4	15	14,29	5,51	3	10	22	44	11	90	85,71	15,33
Totale	16	47	63	104	42	272			31	94	131	238	93	587		
Totale %	1,86	5,47	7,33	12,11	4,89	31,66			3,61	10,94	15,25	27,71	10,83	68,34		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 88,89%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	1,11
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	1	0	1	2,78	7,14	0	0	7	22	6	35	97,22	38,89
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	0	2	0	2	5,71	14,29	3	8	10	12	0	33	94,29	36,67

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PART-TIME ORIZZONTALE 55,56%	0	0	0	1	0	1	50,00	7,14	0	0	0	1	0	1	50,00	1,11
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	33,33	7,14	0	1	0	1	0	2	66,67	2,22
PT VERTICALE MENSILE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	1,11
PT VERTICALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	1	0	0	1	100,00	7,14	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME VERTICALE AL 66,67 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,11
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	2	3	100,00	21,43	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME MISTO AL 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	3	5	100,00	5,56
PART-TIME MISTO AL 69,44%	0	0	0	0	1	1	16,67	7,14	0	1	4	0	0	5	83,33	5,56
PART-TIME MISTO 50%	0	1	1	1	1	4	40,00	28,57	0	0	1	5	0	6	60,00	6,67
Totale	0	1	2	7	4	14			3	10	22	44	11	90		
Totale %	0,00	0,96	1,92	6,73	3,85	13,46			2,88	9,62	21,15	42,31	10,58	86,54		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Il dato più evidente è che la quasi totalità delle richieste proviene da donne.

Gli uomini risultano presenti con n. 14 situazioni totali su tutta la tabella.

Le donne invece ammontano a n. 90 situazioni complessive, rappresentando l'86,54% del totale, in misura oltre sei volte superiore agli uomini.

La gestione della conciliazione lavoro-famiglia continua a ricadere in modo prevalente sul personale femminile. È un trend coerente con i dati nazionali sul lavoro di cura.

La fascia 51-60 è quella con più richieste, forse per cumulo di responsabilità di cura verso genitori e ruoli di nonni o per necessità legate alla salute/lavoro.

Il part-time orizzontale resta la soluzione più stabile e sostenibile per l'orario di lavoro giornaliero.

Dai dati emerge l'opportunità di:

- informare maggiormente gli uomini delle possibilità di conciliazione
- introdurre misure flessibili anche non legate al part-time

- rafforzare gli strumenti di sostegno familiare

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	527	25,82	1514	74,18	2041	0,42
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	86646	18,10	392115	81,90	478761	99,24
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	122	7,57	1489	92,43	1611	0,33
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	5	21,74	18	78,26	23	0,00
Totale permessi	87300	18,10	395136	81,90	482436	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sommando tutte le tipologie di permesso analizzate, il volume complessivo risulta pari a **482.436** tra ore e giornate.

La componente femminile rappresenta quindi **oltre quattro quinti** delle fruizioni totali.

Il dato conferma una persistente e significativa asimmetria nella gestione dei compiti di cura, che si riflette in maniera diretta sulla fruizione dei permessi e sull'organizzazione del lavoro.

## 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

1. Coinvolgimento del personale in questionari di indagine, sia di carattere generale, sia di carattere più puntuale finalizzati all'implementazione di specifiche azioni di sostegno e/o miglioramento del benessere del personale. Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni

- Positive con periodicità biennale già realizzato nel 2024 prossimo previsto nel 2026.
2. Rilevazione delle competenze e abilità del personale per identificare punti di forza su cui migliorare la qualità del lavoro. Conclusa la revisione complessiva di tutti i profili professionali con declinazione competenze trasversali e conoscenze/capacità tecniche, effettuato reinquadramento del personale in servizio nei nuovi profili nel corso del 2025.
  3. Informative, corsi, seminari e convegni nell'ambito dei temi delle pari opportunità, della condivisione tra i generi, del benessere organizzativo e della conciliazione rivolti al personale comunale da attuarsi attraverso collaborazioni con soggetti terzi. Sono stati promossi al personale i seguenti temi con la pubblicazione di appositi testi di formazione come di seguito indicati: Intercultura, Age diversity, Nativi digitali, Reverse mentoring, Diversity management, La genitorialità come opportunità, Superare i pregiudizi e valorizzare le diversità, Sviluppare cultura lavorativa, Sviluppare dinamicamente inclusione di genere, corso "Comunicazione e intelligenza sociale per l'inclusione-Antidiscriminazione come entrare in comunicazione con l'altro", Progetto Sguardo in Comune 2025.
  4. Prosecuzione del progetto di Age management per facilitare le relazioni intergenerazionali all'interno di medesime unità organizzative e/o per sviluppare una Digital Agility trasversale: i più giovani insegnano le tecnologie ai più "esperti" all'interno dello stesso settore (e viceversa), mentre i più "esperti" condividono la loro esperienza con i più giovani.
  5. Sviluppare e potenziare i canali di comunicazione interna: intranet, Comuninforma. Tutti gli uffici utilizzano attivamente l'intranet per la pubblicazione di avvisi, notizie, circolari che si aggiunge al sistema di invio mail "allusers".
  6. Nel 2024 è partito il progetto europeo GreenPath con scadenza 31/01/2026, supportato dal programma Interreg Central Europe e cofinanziato dal FESR (Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale) e volto a migliorare la sostenibilità e la qualità degli spostamenti casa-lavoro.
  7. Valorizzazione dello strumento della mobilità interna anche attraverso la realizzazione di colloqui mirati con la psicologa del lavoro dell'ente.
  8. E' stata sottoscritta la convenzione con Monza Mobilità per l'utilizzo di n. 2 parcheggi a tariffe agevolate per i dipendenti comunali.
  9. Sono stati creati n. 2 Gruppi di Acquisto Solidale del Comune di Monza (Sede di Via Procaccini e sede del Palazzo Comunale) che si riuniscono periodicamente e che coinvolgono circa una trentina di dipendenti.
  10. Si è proceduto con la ristrutturazione completa di tutto l'edificio di Via Guarenti destinato al Settore Mobilità e Viabilità, di Villa Casati destinato al Settore dei Servizi Sociali e di Via Bramante Da Urbino destinato all'Ufficio Manutenzioni. Altri interventi realizzati quali imbiancatura, sistemazione impianti di riscaldamento/raffrescamento, ecc.. Nel 2025 è stato concluso l'appalto per i nuovi distributori di alimenti e bevande.
  11. Con Disposizione Dirigenziale prot. gen. n. 24472 del 6/02/2026 sono state assegnate le risorse complessive ai rispettivi beneficiari per tutti i voucher di conciliazione, nel rispetto della Disciplina Unica approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1516 del 04.10.2023 e s.m.i.
  12. Gestione istituto delle Ferie e riposi solidali previsto dal vigente CCNL.
  13. Il Codice di Condotta è stato aggiornato con delibera G.C. n. 5 del 9/01/2025 e diffuso tramite intranet a tutto il personale. Il programma PI.Co realizzato dal Settore Personale consente di migliorare la diffusione ai dipendenti comunali neoassunti.
  14. Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 202 del 05/06/2024, il CUG è stata approvata l'adesione del C.U.G. del Comune di Monza alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia. Nel corso del 2025, dopo la costituzione del CUG 2024-2028 nel febbraio 2024, sono

stati pubblicati n. 14 articoli sulla Intranet comunale relativamente ad azioni riferite all'attività del CUG.

15. Nel corso del 2025 tutto il personale ha avuto la possibilità di fruire della pillola formativa "RIFORMA Mentis. Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro" - corso promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri, disponibile sulla piattaforma Syllabus.
16. Il 25 novembre 2025 è stata inaugurata una nuova panchina rossa al Centro Civico San Carlo - San Giuseppe donata dall'Associazione Carcere Aperto per conto dei detenuti della Casa Circondariale di Monza. La panchina è stata dotata di una targhetta in metallo riportante il numero di servizio per le richieste di aiuto delle vittime di violenza, il 1522.
17. Realizzata l'iniziativa "Donne in rosso - Fermiamo la violenza di genere". Utilizzati i canali di comunicazione interna per sensibilizzare tutto il personale al tema della violenza contro le donne.
18. L'Amministrazione assicura un Servizio di ascolto gratuito con una psicologa interna all'Ente, protetto dalla più assoluta privacy, dedicato all'aiuto, al sostegno e potenziamento del benessere individuale dei e delle dipendenti.
19. Nel corso del 2025 il CUG ha proceduto alla stesura di un Vademecum per la gestione delle segnalazioni al CUG relative a tematiche di mancato benessere lavorativo, non rispetto delle condizioni di pari opportunità, discriminazioni, molestie e mobbing.
20. Sono state realizzate sessioni informative sui fondi pensionistici e Fondo Perseo Sirio per aumentare la consapevolezza tra i dipendenti.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 presenta una struttura articolata e completa, coerente con gli indirizzi nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e prevenzione delle discriminazioni. Il documento evidenzia una progettualità matura, fondata su un approccio integrato che combina monitoraggio, formazione, conciliazione vita-lavoro e azioni culturali di lungo periodo.

#### Punti di forza

- **Forte attenzione al monitoraggio e alla rendicontazione** (Allegati 1 e 2 CUG, report annuali, indagini sul personale), che garantisce continuità e misurabilità degli interventi.
- **Ampiezza delle azioni per il benessere del personale**, che spaziano dalla formazione inclusiva all'age management, fino alla promozione di stili di vita sani e alla tutela degli ambienti di lavoro.
- **Ricco sistema di misure di conciliazione**, comprese numerose tipologie di voucher (mobilità, baby-sitting, sport, centri estivi, nidi, ecc.), indice di una concreta attenzione alle diverse esigenze dei dipendenti nel corso della vita.
- **Impegno chiaro sul tema della prevenzione della violenza di genere**, con iniziative periodiche, percorsi formativi e utilizzo dei canali istituzionali per la diffusione del numero 1522.
- **Valorizzazione del ruolo del CUG**, sia sul piano interno sia come nodo di una rete inter-amministrativa.

#### Aree di miglioramento

Prevedere indicatori di risultato più specifici per alcune azioni informative.

Rafforzare la comunicazione interna, soprattutto per la promozione dei servizi e degli strumenti di welfare destinati ai dipendenti comunali.

Valutare strumenti qualitativi aggiuntivi (focus group, osservatori) a supporto del monitoraggio del clima organizzativo.

### Valutazione complessiva

Il Piano rappresenta un documento strutturato e ben orientato, capace di coniugare obblighi normativi, attenzione al benessere delle persone e visione organizzativa. Le azioni previste sono numerose, differenziate e sono attuate in modo sistematico, delineando una strategia che può incidere concretamente sulla qualità del lavoro e sull'inclusività dell'Ente. L'impegno triennale, se correttamente monitorato, appare in grado di produrre risultati significativi sia sul piano culturale sia su quello operativo.

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Sicurezza	109	183	290	444	98	1124	34,85	11,06	132	330	476	857	306	2101	65,15	11,48
Aggiornamento professionale	8	9	406	88	4	515	16,76	5,07	19	137	1273	938	190	2557	83,24	13,97
Competenze manageriali/Relazionali	0	419	76	325	55	875	49,05	8,61	5	32	140	642	90	909	50,95	4,97
economico - finanziaria	28	141	6	160	13	348	15,34	3,43	0	126	75	1642	78	1921	84,66	10,50
Formazione base per i nuovi dipendenti	127	135	120	82	13	477	44,17	4,69	115	228	97	154	9	603	55,83	3,30
giuridico normativo	70	259	367	386	78	1160	48,56	11,42	81	228	182	654	84	1229	51,44	6,72
internazionale europea	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	80	0	0	80	100,00	0,44
Linguistica	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	112	0	0	112	100,00	0,61
Comunicazione	18	140	131	217	93	599	22,32	5,90	74	104	589	983	335	2085	77,68	11,39
Personale	8	26	5	2	0	41	15,07	0,40	8	15	47	146	15	231	84,93	1,26
Tecnico-specialistico	532	1078	1304	1447	611	4972	43,82	48,94	180	1053	1689	2687	766	6375	56,18	34,84
Tematiche CUG	8	10	19	10	2	49	39,84	0,48	8	14	13	37	2	74	60,16	0,40
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	7	0	0	7	7	21	100,00	0,11
Totale ore	908	2400	2724	3161	967	10160			629	2267	4773	8747	1882	18298		
Totale ore %	3,19	8,43	9,57	11,11	3,40	35,70			2,21	7,97	16,77	30,74	6,61	64,30		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorso n. 1 Dirigente - Area Dirigenza	1	20,00	4	80,00	5	6,67	Donna
concorso tre Esperti Digital Innovation – Area Funzionari	2	50,00	2	50,00	4	5,33	Uomo
Interpello n. 10 Istruttori gestionali	1	25,00	3	75,00	4	5,33	Donna
interpello n. 2 Assistente sociale – Area Funzionari	1	25,00	3	75,00	4	5,33	Donna
interpello n. 3 Istruttori Gestionali - Area Istruttori	3	75,00	1	25,00	4	5,33	Donna
Interpello n. 5 Esperto di gestione economica-amministrativa – Area Funzionari	2	50,00	2	50,00	4	5,33	Donna
interpello n. 5 Specialista tecnico- Area Funzionari	1	25,00	3	75,00	4	5,33	Donna
interpello n. 2 Esperto progettazione/attuazione tecnica - Area Funzionari	2	50,00	2	50,00	4	5,33	Uomo
elenco di idonei Specialista assistente sociale	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Donna
elenco di idonei Specialista Amministrativo/Specialista Contabile - Area Funzionari	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
Progressione n. 3 Ufficiali direttivi di PL	2	50,00	2	50,00	4	5,33	Uomo
Progressione n. 6 istruttore gestionale	2	50,00	2	50,00	4	5,33	Donna
Progressione n. 2 istruttori informatici	2	50,00	2	50,00	4	5,33	Uomo
Progressione n. 8 educatore prima infanzia	1	25,00	3	75,00	4	5,33	Uomo
Progressione n.1 Educatore Professionale Scuola Infanzia – Area Funzionari	1	25,00	3	75,00	4	5,33	Uomo
Progressione n. 6 Esperti educatori – Area Funzionari	2	50,00	2	50,00	4	5,33	Donna
Progressione n. 2 Specialista Contabile – Area Funzionari	2	50,00	2	50,00	4	5,33	Uomo
Progressione n. 14 specialista socioeducativo	1	25,00	3	75,00	4	5,33	Donna
Progressione n. 4 Esperti di progettazione/attuazione tecnica – Area Funzionari	3	75,00	1	25,00	4	5,33	Donna
Totale personale	31		44		75		
Totale % sul personale complessivo	3,61		5,12		8,73		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dall'analisi dei dati relativi alla composizione delle commissioni esaminate emerge che il totale complessivo dei componenti è pari a **75 unità**, di cui **31 uomini** e **44 donne**. Tale distribuzione evidenzia una **maggiore presenza femminile** all'interno delle commissioni, sia in valore assoluto sia in termini percentuali sul personale complessivo coinvolto nelle procedure.

Con riferimento al ruolo di Presidente, si rileva che le presidenze risultano affidate in **11 casi a donne** e in **8 casi a uomini**, confermando anche sotto questo profilo una prevalenza della componente femminile nelle posizioni di responsabilità.

L'esame delle singole commissioni evidenzia in generale un **buon equilibrio di genere** nelle composizioni, con numerosi gruppi costituiti da un pari numero di uomini e donne. Gli scostamenti rilevati in alcune commissioni appaiono coerenti con la naturale distribuzione delle professionalità interne nei diversi ambiti settoriali coinvolti (ad esempio, una maggiore presenza femminile nei profili educativi e sociali, e una più equilibrata distribuzione nei profili tecnici o informatici).

Nel complesso, la struttura delle commissioni risulta pertanto **congrua, equilibrata e rispettosa dei principi di rappresentanza e pari opportunità**, garantendo un'adeguata composizione dei gruppi di valutazione in relazione alle diverse procedure concorsuali, di interpello, progressione o formazione di elenchi di idoneità.

### 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 %
direttore generale	€191,19	€0,00	€ -191,19	--
Segretario Generale	€106,16	--	€ -106,16	--
DIRIGENTI	€102,86	€104,02	€ 1,15	1,11
DIRIGENTI TD	€113,89	€97,10	€ -16,79	-17,29
FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€34,81	€32,66	€ -2,16	-6,60
FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE TEMPO DETERMINATO	€29,05	€28,38	€ -0,67	-2,37
ALTA SPECIALIZZAZIONE TEMPO DETERMINATO	€0,00	€51,02	€ 51,02	100,00
ISTRUTTORI	€31,38	€28,29	€ -3,09	-10,91
OPERATORI ESPERTI	€26,37	€25,29	€ -1,08	-4,27
OPERATORI ESPERTI TEMPO DETERMINATO	€25,07	€23,14	€ -1,93	-8,36

La tabella mostra le retribuzioni medie di uomini e donne in diversi livelli di inquadramento, affiancate dal valore assoluto e dalla percentuale del divario economico. Ne emerge un quadro in cui il **gender pay gap** è presente, ma varia significativamente in base al profilo professionale.

Nei ruoli più alti (Direttore e Segretario Generale) non risultano donne.  
Questo genera un divario del 100% ma dovuto all'assenza di donne, non a differenze retributive.

**Parità o lieve vantaggio per le donne solo in pochi casi:**

Dirigenti a tempo indeterminato: +1% a favore delle donne

Funzionari TD: quasi parità.

**Gap più significativo nelle categorie istruttori e dirigenti TD**

Istruttori: -11%

Dirigenti TD: -16%

Nelle categorie più numerose (Funzionari, Istruttori, Operatori) il divario è sempre a sfavore delle donne e va da un minimo di -1% a un massimo di -11%.

Il quadro complessivo evidenzia:

Persistenza del gender pay gap, più marcato nei livelli intermedi-bassi.

Scarsa rappresentanza femminile ai vertici, principale causa del divario del 100% nelle posizioni apicali.

Alcuni segnali positivi in specifici livelli (Dirigenti, Funzionari TD).

## 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: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Il Comune di Monza presenta un'organizzazione strutturata con:

- forte prevalenza femminile,
- stabilità contrattuale,
- necessità di pianificazione per il ricambio generazionale,
- migliori azioni per l'attrattività e l'accoglienza dei giovani.

La lettura complessiva evidenzia una macchina amministrativa solida, ma con sfide strategiche legate all'equilibrio di genere per settore e all'età media crescente.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Coinvolgimento del personale in questionari di indagine, sia di carattere generale, sia di carattere più puntuale finalizzati all'implementazione di specifiche azioni di sostegno e/o miglioramento del benessere del personale. Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive con periodicità biennale già realizzato nel 2024 prossimo previsto nel 2026.

Obiettivo:

Migliorare la mobilità dei/delle dipendenti

Nel 2024 è partito il progetto europeo GreenPath con scadenza 31/01/2026, supportato dal programma Interreg Central Europe e cofinanziato dal FESR (Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale) e volto a migliorare la sostenibilità e la qualità degli spostamenti casa-lavoro.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Procedure di interpello indirizzate a tutto il personale del Comune di Monza

Tipologia di atto: Determina n. 51 del 17/01/2024

Data: 17/01/2024

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale Sì  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€6000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Partecipazione ad iniziative organizzate dalla Rete Nazionale dei C.U.G.

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

6

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

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

- Piani di formazione del personale
- Piano delle azioni positive

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

:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

- Predisposizione del documento relativo al Vademecum segnalazioni CUG

- Collaborazione con le iniziative organizzate dall'Ufficio Pari Opportunità e con lo Sportello comunale antidiscriminazione
- 

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