



Portale CUG

Relazione CUG

Consiglio Regionale della Lombardia - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Consiglio Regionale della Lombardia

Regione:	Lombardia
Provincia:	MI
Comune:	Milano
CAP:	20124
Indirizzo:	Via Fabio Filzi 22
Codice Amministrazione:	r_lomb
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2026	2026 - 2028
piano_azioni_positive_r_lomb-triennio_2025-2027-anno_2026.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lomb-triennio_2025-2027-anno_2026.pdf) (2.99 MB)	piano_azioni_positive_r_lomb-triennio_2026-2028-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lomb-triennio_2026-2028-anno_.pdf) (181.94 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
Organo di vertice	Presidente	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Segretario e Vicesegretario	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	A CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	A tempo indeterminato	0	1	1	3	5	0	0	1	3	3
Personale non dirigente	Distacchi cat. C	0	0	0	0	0	0	1	0	4	2
Personale non dirigente	Distacchi cat. D	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	1	7	4	0	0	1	15	3
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	1	2	7	6	6	1	6	7	34	16
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	14	4	19	8	1	14	10	29	22
Totale personale		1	17	14	37	24	2	21	20	86	46
Totale % sul personale complessivo		0,37	6,34	5,22	13,81	8,96	0,75	7,84	7,46	32,09	17,16

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⁾
						0	0,00	--						0	0,00	--

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	1	4	5	3	1	14	31,82	17,72	1	8	2	10	9	30	68,18	18,87
Tra 3 e 5 anni	0	6	2	4	1	13	40,63	16,46	1	8	2	5	3	19	59,38	11,95
Tra 5 e 10 anni	0	6	1	1	0	8	44,44	10,13	0	4	2	3	1	10	55,56	6,29
Superiore a 10 anni	0	0	4	25	15	44	30,56	55,70	0	0	12	60	28	100	69,44	62,89
Totale	1	16	12	33	17	79			2	20	18	78	41	159		
Totale %	0,42	6,72	5,04	13,87	7,14	33,19			0,84	8,40	7,56	32,77	17,23	66,81		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	3	37,50	5	62,50	8	3,24
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	9	39,13	14	60,87	23	9,31
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	2	14,29	12	85,71	14	5,67
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	3	42,86	4	57,14	7	2,83
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	16	25,81	46	74,19	62	25,10
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	1	10,00	9	90,00	10	4,05
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	4	28,57	10	71,43	14	5,67
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	35	39,77	53	60,23	88	35,63
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	1,21
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	5	27,78	13	72,22	18	7,29
Totale personale		80		167		247	
Totale % sul personale complessivo		29,96		62,55		92,51	

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

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

Il personale del Consiglio Regionale è composto da 267 soggetti di cui 175 sono donne (66 %) e 92 sono uomini (34%).

Per quanto riguarda il personale dirigenziale di vertice c'è un'equa distribuzione in quanto sono presenti una Segretaria Generale un Vicesegretario. In riferimento al totale del personale dirigenziale non di vertice, sono presenti 11 uomini (60%) e 7 donne (40 %).

Per quanto riguarda il personale del comparto, il 32% pari a 80 soggetti appartiene al genere maschile e il 68 % pari a 167 a quello femminile.

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

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

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

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

Le **"Posizioni Organizzative"** (cfr. Tabella 1.3) in Consiglio Regionale della Lombardia sono suddivise in 4 fasce dalla A alla D in ordine decrescente di responsabilità e remunerazione. Da una lettura dei dati emerge che le donne sono la maggioranza (17 su 31) e la maggior parte ricopre un incarico in seconda fascia (B). Gli uomini sono concentrati maggiormente nella fascia C. Calcolando la percentuale di donne sul totale complessivo della popolazione femminile nell'area dei funzionari risulta che il 22 % delle donne hanno un incarico di elevata qualificazione, a fronte del 31% di uomini sul totale dei funzionari appartenente al genere maschile, indice di una minore rappresentanza femminile. Tale situazione è rimasta costante rispetto all'anno precedente.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time ≤50%	0	0	1	2	0	3	75,00	3,26	0	0	0		1	1	25,00	0,57
Part Time >50%	0	0	1	1	0	2	7,41	2,17	0	0	4	17	4	25	92,59	14,29
Tempo Pieno	1	17	11	34	24	87	36,86	94,57	2	21	16	69	41	149	63,14	85,14
Totale	1	17	13	37	24	92			2	21	20	86	46	175		
Totale %	0,37	6,37	4,87	13,86	8,99	34,46			0,75	7,87	7,49	32,21	17,23	65,54		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	1,04	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	1,04	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT MISTO < o = 50%	0	0	1	0	0	1	50,00	1,04	0	0	0	0	1	1	50,00	0,41
PT MISTO > 50%	0	0	0	1	0	1	16,67	1,04	0	0	0	5	0	5	83,33	2,05
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 80%	0	0	1	0	0	1	6,67	1,04	0	0	3	8	3	14	93,33	5,74
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	4	1	6	100,00	2,46
Lavoro da remoto	0	0	0	1	0	1	33,33	1,04	0	1	0	1	0	2	66,67	0,82
LAVORO AGILE	0	14	10	25	19	68	29,44	70,83	2	20	17	79	45	163	70,56	66,80
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	2	1	1	4	66,67	4,17	0	0	0	1	1	2	33,33	0,82
Diritto allo studio	0	0	2	0	0	2	33,33	2,08	1	1	0	2	0	4	66,67	1,64
Congedi parentali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	4	2	0	0	6	100,00	2,46
L104 per assistenza familiari	0	0	1	13	2	16	28,07	16,67	0	1	3	23	14	41	71,93	16,80
Totale	0	14	17	43	22	96			3	27	26	123	65	244		
Totale %	0,00	4,12	5,00	12,65	6,47	28,24			0,88	7,94	7,65	36,18	19,12	71,76		

⁽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

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

Il Lavoro Agile ha natura consensuale e volontaria e vi possono accedere tutti i dipendenti del comparto, compreso il personale temporaneamente assegnato dalla Giunta, e della dirigenza del Consiglio a tempo determinato e indeterminato, in regime orario a tempo pieno o parziale.

La prestazione in lavoro agile può essere svolta dal lunedì al venerdì per un massimo di 2 giorni a settimana per un totale non superiore a 9 al mese, fruibili nei giorni concordati con il Dirigente della struttura di assegnazione. In via eccezionale, le

giornate di lavoro agile sono fruibili anche cumulativamente per non più di una settimana lavorativa al mese su indicazione del Dirigente di assegnazione.

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

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

Per l'anno 2025 hanno usufruito del lavoro agile 231 dipendenti del comparto, pari a circa il 94% di tutto il personale non dirigenziale. Sono stati inoltre approvati 42 nuovi progetti di lavoro agile. E sono stati sottoscritti 150 atti aggiuntivi al contratto individuale di lavoro, a seguito di rinnovo o nuova assegnazione. La percentuale di personale maschile che usufruisce del Lavoro agile è del 78 % circa sul totale del personale maschile. La percentuale femminile si attesta al 93,7 %.

Per quanto riguarda il personale dirigenziale hanno aderito 14 Dirigenti su 20 per un totale del 70% della dirigenza.

LAVORO AGILE IN DEROGA

Nel corso del 2025 sono stati assegnati 12 contratti di lavoro agile in deroga al principio della prevalenza ai sensi della Direttiva 29 dicembre 2023 del Ministro della Pubblica Amministrazione, la cui attuazione nell'ente è stata disciplinata con nota del 16 gennaio 2024 del Dirigente dell'Ufficio Organizzazione e Personale. La percentuale del personale che si avvale della deroga, rispetto al totale del personale in lavoro agile, è pari al 4,8% circa.

LAVORO DA REMOTO

Altro istituto adottato dall'Amministrazione, dopo l'entrata in vigore del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, e disciplinato con la medesima DUP 277/2023 sopra citata, è quello del lavoro da remoto con vincolo di tempo che ha natura consensuale e volontaria e a cui possono accedere solo i dipendenti del comparto del Consiglio della Regione Lombardia a tempo determinato e indeterminato, in regime orario a tempo pieno o parziale, che abbiano determinati requisiti. Non possono accedere al Lavoro da remoto con vincolo di tempo i dirigenti e gli incaricati di elevata qualificazione, salvo in caso di situazione di disabilità con connotazione di gravità.

Nel primo trimestre del 2025 è stato pubblicato il primo avviso per la selezione dei dipendenti destinatari dell'istituto del lavoro da remoto per l'anno 2025. La disciplina prevede i requisiti d'accesso in ordine di priorità stabilendo che il contingente dei posti destinati al lavoro da remoto è determinato dall'Amministrazione, successivamente alla presentazione delle domande, in misura comunque non inferiore al 3% del personale in servizio. L'anno scorso sono state assegnate 4 posizioni (di cui una si è liberata nel corso del 2025 per pensionamento del dipendente destinatario) ai candidati che presentavano almeno un requisito fra quelli stabiliti dalla Disciplina in vigore.

PART TIME

Tra le forme di conciliazione vita-lavoro è previsto, su richiesta del dipendente, anche il part time (cfr. tabella 1.9). Nell'ente il personale a tempo parziale si avvale di part time orizzontale con percentuale di lavoro pari al 50%, 70% e 80%. Inoltre, sono presenti dipendenti in part time misto e verticale.

Anche in questo caso le donne sono la maggioranza rispetto agli uomini, con una percentuale dell'84% di coloro che fruiscono dell'istituto del part-time. (5 U e 26 D)

I lavoratori part-time rispetto al totale dei dipendenti del comparto sono quasi il 13%. Nessuna donna di età inferiore ai 40 anni si avvale di un contratto part-time. Tale indice potrebbe essere determinato dal fatto che nel corso degli ultimi anni sono stati potenziati diversi istituti di flessibilità, fra i quali il lavoro agile e da remoto.

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

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

avanzata.

A questi istituti occorre aggiungere che un'articolazione dell'orario di lavoro flessibile, che prevede una fascia oraria d'ingresso tra le ore 8:00 e le ore 9:30, favorisce una maggiore conciliazione Vita/Lavoro. Va precisato inoltre che, per particolari esigenze personali, il dipendente può richiedere una deroga all'articolazione della fascia di cui sopra, nei termini stabiliti dal CCNL. Nel 2025 si sono avvalsi della deroga oraria 6 dipendenti di cui 2 donne e 4 uomini.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	257	31,00	572	69,00	829	41,68
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	255	25,99	726	74,01	981	49,32
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	17	9,50	162	90,50	179	9,00
Totale permessi	529	26,60	1460	73,40	1989	

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

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

In entrambi gli istituti l'utilizzo è fortemente sbilanciato verso le donne. I dati ci dicono che su un totale di 1989 permessi fruiti nell'anno, il 73% è richiesto da donne mentre il 18,67% da uomini. Un andamento ancora più sbilanciato si trova nella fruizione dei congedi parentali dove su un totale di 179 permessi giornalieri, il 91% sono fruiti da donne e il 9% da uomini.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

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

Partecipazione e organizzazione incontri della Rete Nazionale CUG sul territorio di Milano e della Lombardia

I due Funzionari componenti del CUG regionale per il Consiglio hanno partecipato a due iniziative ulteriori rispetto agli incontri periodici, riguardanti diversità equità e inclusione e Lavoro, e Impresa e partecipazione femminile per la crescita del Paese.

Sportello di ascolto e counseling

Lo sportello è stato rinnovato nel primo trimestre 2025, pubblicizzato e proposto a tutto il personale senza soluzione di continuità, successivamente alla nuova convenzione sottoscritta dall'ente.

Pubblicizzazione contenuti sulla Intranet per sensibilizzare il personale su parità di genere e lotta contro violenza e discriminazione

La sezione sulla Intranet dedicata al CUG è stata aggiornata e posizionata in modo da renderla immediatamente accessibile al personale che accede alla Intranet.

Formazione sulla gestione delle differenze

Il corso su Syllabus avente per oggetto "Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione" inizialmente rivolto solo ad una percentuale di personale pari a circa 20 dipendenti, è stato proposto a tutto il personale con un'ottima adesione, pari a circa il 34% del personale in servizio.

Adozione Codice di Comportamento e Codice Etico

Il CUG ha approvato il Codice di Condotta nel corso dell'anno 2025.

Accompagnare e sostenere il rientro al lavoro dopo lunghe assenze con particolare attenzione alla conciliazione dei tempi

Al personale assente per periodi superiori a 60 giorni viene inviato un video di Benvenuto e fornito il link della Intranet contenente l'aggiornamento delle comunicazioni destinate a tutto il personale nel corso del periodo di assenza.

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare. È proseguita l'applicazione e il monitoraggio della disciplina del lavoro a distanza. È stato diffuso un video fumetto di aggiornamento

Alternanza di genere nella nomina di componenti delle Commissioni e dei presidenti delle Commissioni stesse

È stata rispettata l'alternanza di genere nella Commissione costituita per lo svolgimento delle procedure di progressione fra le Aree.

Raccontaci le tue competenze e il tuo percorso

Un'ulteriore iniziativa non inserita nel Piano Azioni Positive da segnalare riguarda la somministrazione di un questionario on line finalizzato ad una ricognizione delle competenze del personale non dirigente.

Le azioni previste nel Piano triennale delle Azioni Positive 2026 - 2028 mirano a:

- **rafforzare il ruolo del CUG** attraverso una maggiore partecipazione a reti nazionali e territoriali per il confronto e lo scambio di buone prassi, pubblicizzando le attività del CUG e coinvolgendolo attivamente nell'adozione di atti e di misure che abbiano un impatto diretto e indiretto sul benessere del personale, incluse modalità organizzative e gestione dei tempi di lavoro, e che tengano in considerazione le necessità di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale o familiare;
- **promuovere la sensibilizzazione e la formazione di tutto il personale sui temi della parità e delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze individuali** (di genere, abilità, età o provenienza...), con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro che prevenga e contrasti fenomeni quali la violenza, le discriminazioni, il mobbing e le molestie ed aumentare la consapevolezza nei colleghi/e verso qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana;

- **dotare il Consiglio Regionale della Lombardia di strumenti per riconoscere, prevenire e contrastare situazioni conflittuali e discriminatorie** attraverso il potenziamento del Servizio di ascolto e counselling, l'adozione del Codice di condotta e l'adozione di linee guida per un linguaggio inclusivo, nonché il ricorso alla Consigliera di fiducia, qualora necessario.

- **promuovere e sostenere attivamente misure per favorire la conciliazione vita-lavoro e il rientro al lavoro dopo un periodo di prolungata assenza.**

- **dotare, in prospettiva, il Consiglio Regionale della Lombardia di un sistema di raccolta e analisi dati in grado di fornire un monitoraggio costante per intercettare** in modo puntuale i bisogni attuali ed emergenti del personale al fine di promuovere un ambiente lavorativo inclusivo, di orientare con maggiore efficacia le politiche di welfare aziendale.

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	44	64	62	34	64	268	51,34	16,74	14	28	40	124	48	254	48,66	10,28
Aggiornamento professionale	24	90	24	157	40	335	22,20	20,92	20	203	127	594	230	1174	77,80	47,49
Competenze manageriali/Relazionali	0	12	0	38	12	62	39,74	3,87	0	4	14	48	28	94	60,26	3,80
Tematiche CUG	0	9	12	19	13	53	41,09	3,31	0	12	8	42	14	76	58,91	3,07
Violenza di genere	12	60	60	144	36	312	29,21	19,49	0	132	96	360	168	756	70,79	30,58
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	16	137	70	241	107	571	82,87	35,67	6	15	25	56	16	118	17,13	4,77
Totale ore	96	372	228	633	272	1601			40	394	310	1224	504	2472		
Totale ore %	2,36	9,13	5,60	15,54	6,68	39,31			0,98	9,67	7,61	30,05	12,37	60,69		

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

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

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

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

No

Relativamente al dettaglio delle **azioni formative** nel 2025 sono da segnalare i seguenti percorsi:

- Corso interno sull'accessibilità, della durata di 2 ore e destinato al personale con funzioni di aggiornamento del sito. Nel dettaglio è stato seguito da 38 dipendenti di cui 14 maschi e 24 femmine;
- La giornata contro la violenza sulle donne, della durata di 3 ore, organizzata dalla Giunta il 25/11/2025, pubblicizzata tramite segnalazione ai dirigenti, alla quale hanno partecipato 2 donne e 1 uomo.
- Il corso skilla sulla comunicazione organizzativa, della durata di 7 ore, già proposto l'anno scorso, al quale hanno partecipato altre 6 dipendenti di cui 3 uomini e 3 donne;
- POLIS: Diversità, Equità e Inclusione: agire il cambiamento, pubblicizzato tramite segnalazione ai

dirigenti, al quale hanno partecipato 6 dipendenti di cui 5 donne e 1 uomo;

- Piattaforma Syllabus “Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione”. Corso di 12 ore inizialmente proposto a 20 dipendenti, successivamente esteso a tutti. Ha ottenuto un’ottima adesione in quanto 89 persone, quindi più di un terzo dei dipendenti hanno concluso il percorso. Il 70% sono donne.

Nell'ambito della formazione obbligatoria la percentuale di uomini che hanno partecipato è pari al 51% circa sul totale della popolazione maschile ed è quasi equivalente alla percentuale del personale femminile pari a circa il 48%. Per quanto riguarda la formazione sulle competenze manageriali e relazionali la percentuale di personale femminile che ha partecipato si attesta sul 60% a differenza del personale maschile che ha partecipato per il 39% circa.

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⁾	
Commissione per le progressioni fra le aree	1	33,33	2	66,67	3	100,00	Donna
Totale personale	1		2		3		
Totale % sul personale complessivo	0,37		0,75		1,12		

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

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

Nel 2025 è stata costituita un'unica commissione di valutazione nell'ambito delle procedure per le progressioni di carriera all'interno dell'Ente, in cui la presidenza è stata assegnata ad una Dirigente.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
	€0,00	€0,00	--	--
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€28554,60	€25402,20	€ -3152,40	-12,41
01501 AREA ISTRUTTORI	€26265,20	€26497,60	€ 232,40	0,88
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€35204,70	€34640,80	€ -563,90	-1,63
Dirigenti	€82259,90	€86481,70	€ 4221,80	4,88

Da un'analisi dei dati, emerge che le percentuali più rilevanti nei differenziali retributivi uomo/donna ci sono nelle categorie dei dirigenti e degli operatori esperti.

Fermo restando che i tabellari di base sono stabiliti a livello contrattuale e sono dunque uguali per tutti, le differenze finali apprezzabili sono dovute ad emolumenti che caratterizzano particolari figure o profili professionali. Infatti, la differenza riscontrata tra i dirigenti, favorevole alle donne, è compatibile con la differenza tra la maggiorazione attribuita alla Segretaria e quella attribuita al Vicesegretario, mentre la differenza tra gli operatori esperti, favorevole agli uomini, si può spiegare con le indennità di profili specifici presenti in quest'area. Nelle restanti aree degli istruttori e dei funzionari, infatti, al netto delle posizioni di elevata qualificazione, non rilevano indennità qualitativamente e quantitativamente in grado di spostare l'equilibrio.

Un'altra peculiarità da evidenziare è la vicinanza, se non la superiorità, degli importi medi delle retribuzioni degli operatori esperti rispetto a quelli dell'area superiore degli istruttori, dovuta, oltre alle già citate indennità di profili specifici presenti tra gli operatori esperti e non tra gli istruttori, soprattutto alla presenza di una maggioranza degli operatori esperti con il differenziale economico più alto previsto all'interno dell'area, che già a livello di stipendio tabellare supera, seppur di poco, i differenziali economici più bassi dell'area degli istruttori, tra i quali sono inquadrati circa la metà degli istruttori in servizio.

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: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG



Nel corso del 2026 proseguirà l'aggiornamento continuo della sezione Intranet dedicata al CUG con pubblicizzazione delle iniziative anche su base nazionale.

È prevista la partecipazione dei componenti del CUG ad almeno 3 incontri/iniziativa su base territoriale e la consultazione del CUG stesso su atti rilevanti relativi a benessere e conciliazione.

Obiettivo:

Sportello di ascolto e counseling

Gestione del centro di ascolto psicologico e analisi semestrale del rendiconto accessi.

Obiettivo:

Formazione sulla gestione delle differenze

Realizzazione di almeno un percorso formativo specifico su uno dei seguenti temi

1. Relazioni interpersonali e conflittualità;
2. La cultura del rispetto contro le violenze e le molestie nei luoghi di lavoro;
3. Diversità e inclusione;
4. Linguaggio inclusivo.

Tale percorso sarà inserito fra i corsi obbligatori per il personale dipendente.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Entro la fine dell'anno verrà pubblicizzato e diffuso con webinar un manuale/vademecum/linee guida sull'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio. È prevista inoltre la realizzazione di materiali cartacei per la sensibilizzazione del personale al contrasto della violenza e delle discriminazioni

Obiettivo:

Accompagnare e sostenere il rientro al lavoro dopo lunghe assenze con particolare attenzione alla conciliazione dei tempi

Iniziativa di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali ...) superiori ai 60 giorni. Proseguirà l'attività di invio di un video di Benvenuto e di un link della Intranet contenente l'aggiornamento delle comunicazioni destinate a tutto il personale nel corso del periodo di assenza.

Obiettivo:

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

Aggiornamento della disciplina del lavoro a distanza e analisi di altre forme di flessibilità.

Obiettivo:

Composizione delle Commissioni esaminatrici

Obiettivo:

Rilevazione delle competenze del personale

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Manifestazione di interesse con raccolta candidature
Tipologia di atto:	Decreto/determina dirigenziale n. 20084 del 19/12/2024
Data:	19/12/2024
Organo sottoscrittore:	Giunta di Regione Lombardia
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Tutti quelli previsti dal Piano Azioni Positive
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	6
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno:	Istituzione sportello di ascolto

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
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

- Piani di formazione del personale

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?

- 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

L'analisi condotta nel presente documento restituisce un quadro articolato. La fotografia complessiva dell'Amministrazione conferma la presenza di un'organizzazione sensibile ai temi della parità, della valorizzazione delle persone e della prevenzione delle discriminazioni, come testimoniato dalle numerose iniziative attivate nel corso dell'anno: dalla comunicazione interna dedicata al CUG, ai percorsi formativi sulle tematiche delle pari opportunità e dell'inclusione, fino all'attivazione dello sportello di ascolto psicologico.

Sul piano della rappresentanza di genere, a livello apicale c'è equilibrio, si evidenzia invece una leggera asimmetria nell'accesso agli incarichi di elevata qualificazione, dove la presenza maschile sul totale della popolazione maschile si attesta al 31% rispetto al 22% di quella femminile sul totale dei funzionari donna.

Questi dati confermano la necessità di continuare a investire in politiche di empowerment, sviluppo professionale e rimozione delle barriere all'accesso ai ruoli di responsabilità.

Sul fronte della conciliazione vita-lavoro si registra un ricorso molto più elevato delle donne agli strumenti dedicati alla cura e all'assistenza, soprattutto per quanto riguarda la fruizione dei permessi ex Legge 104 e dei congedi parentali, che risultano quasi interamente concentrati sul personale femminile. Ciò evidenzia come i carichi familiari e di cura continuino a gravare in misura maggiore sulle donne, confermando dinamiche culturali ancora profondamente radicate e riscontrabili anche a livello nazionale. Al tempo stesso, la diffusione del lavoro a distanza e la disponibilità di strumenti di flessibilità rappresentano un punto di forza su cui continuare a costruire.

Il quadro della formazione restituisce un'immagine sostanzialmente equilibrata, sebbene si osservino differenze nelle aree tematiche: gli uomini sono maggiormente presenti nelle formazioni obbligatorie sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, mentre le donne partecipano più intensamente ai percorsi relativi alle competenze manageriali, al benessere organizzativo, alle tematiche CUG e alla cultura dell'inclusione.

Nel complesso, la Relazione conferma che l'Amministrazione ha intrapreso un percorso serio e strutturato verso un ambiente di lavoro più equo, sicuro e inclusivo. Per consolidare questo processo sarà fondamentale proseguire nella raccolta

sistematica dei dati, rafforzare il monitoraggio delle politiche attive, e integrare sempre di più la prospettiva di genere nei processi decisionali e organizzativi.

Il CUG, con il suo ruolo di promotore, analista e presidio culturale, continuerà a rappresentare un punto di riferimento essenziale per accompagnare tali trasformazioni e garantire che le politiche adottate producano effetti concreti e duraturi sul benessere e sulle opportunità di tutte le persone dell'Amministrazione.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-consiglio-regionale-della-lombardia-2026>