



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Lombardia - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Regione Lombardia

Regione: Lombardia

Provincia: MI

Comune: Milano

CAP: 20124

Indirizzo: Piazza Citta' Di Lombardia, 1

Codice Amministrazione: r_lombar

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2026

2025

2026-2028

2025-2027

[piano_azioni_positive_r_lombar-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lombar-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf)[piano_azioni_positive_r_lombar-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lombar-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lombar-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf) (270.96 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lombar-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (206.46 KB)

2024

2023

2024-2026

2023-2025

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

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



no- triennale/r_lombar/2024-2026/piano_azioni_p ositive_r_lombar-triennio_2024-2026- anno_2024.pdf (894.48 KB)	no- triennale/r_lombar/2023-2025/piano_azioni_p ositive_r_lombar-triennio_2023-2025- anno_2023.pdf (329.94 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	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Assessore	0	0	4	5	2	0	0	4	1	0
Organo di vertice	Sottosegretari	0	0	0	1	2	0	0	1	0	0
Organo di vertice	Segreterie politiche	20	16	13	14	11	16	6	16	23	3
Dirigente di livello generale	a tempo indeterminato	0	0	0	11	7	0	0	1	5	2
Dirigente di livello generale	a tempo determinato	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Vicario a tempo indeterminato	0	0	0	5	3	0	0	0	1	1
Dirigente di livello generale	Vicario comando/distacco	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	a tempo indeterminato	0	0	9	22	16	0	1	13	28	14
Dirigente di livello non generale	comando/distacco	0	2	4	5	3	0	0	2	7	2
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	40	162	196	258	142	28	145	290	457	177
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	17	50	89	85	28	10	58	100	210	69
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2	10	13	64	16	2	4	19	149	80

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	01503 AREA OPERATORI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TIROCINIO	1	0	1	0	0	5	1	0	0	0
Totale personale		80	240	329	471	233	61	215	446	882	348
Totale % sul personale complessivo		2,42	7,26	9,95	14,25	7,05	1,85	6,51	13,49	26,69	10,53

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	40	113	112	94	26	385	43,36	33,54	38	105	137	186	37	503	56,64	28,45
Tra 3 e 5 anni	17	89	81	43	16	246	48,24	21,43	7	84	90	74	9	264	51,76	14,93
Tra 5 e 10 anni	2	11	40	74	35	162	42,52	14,11	0	7	39	122	51	219	57,48	12,39
Superiore a 10 anni	0	7	57	186	105	355	31,22	30,92	0	4	135	421	222	782	68,78	44,23
Totale	59	220	290	397	182	1148			45	200	401	803	319	1768		
Totale %	2,02	7,54	9,95	13,61	6,24	39,37			1,54	6,86	13,75	27,54	10,94	60,63		

⁽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

Per quanto riguarda il livello dirigenziale apicale (direttori generali e vicari) si contano 40 posizioni, delle quali il 72,5% è ricoperto da uomini e solo il 27,5% da donne. Non emergono differenze significative, in termini percentuali, tra le posizioni di direttore generale e quelle di vicario. Si rileva che tutti i direttori con contratto a tempo determinato sono uomini.

Per quanto riguarda l'età, sia tra gli uomini sia tra le donne prevale nettamente la fascia 51-60 anni: 24 dirigenti su 40 rientrano in questo intervallo.

Passando ai dirigenti di livello non generale, la presenza femminile risulta più consistente (55% donne contro 45% uomini). Tuttavia, analizzando la distribuzione per fasce retributive, si osserva una maggiore concentrazione maschile nella fascia più alta, dove gli uomini rappresentano il 59% contro il 35% delle donne.

Nel comparto, escludendo i tirocinanti, si registra una prevalenza di personale femminile. Complessivamente, la distribuzione per genere mostra un 39% di uomini e un 61% di donne.

Considerando la presenza nelle diverse aree professionali, si riscontra una maggiore rappresentanza maschile nell'area dei

funzionari e dell'elevata qualificazione (superiore di 7 punti percentuali rispetto alle donne). Le donne risultano invece più presenti nell'area degli operatori esperti (+5 punti percentuali), mentre nelle aree degli istruttori la distribuzione tra uomini e donne è sostanzialmente equilibrata.

Un approfondimento sul ruolo di funzionario titolare di Elevata Qualificazione in Giunta mostra come le donne titolari di EQ siano più degli uomini (10,76% vs 6,81%), tuttavia se consideriamo che la popolazione dell'amministrazione è prevalentemente femminile ed effettuiamo una proporzione, le posizioni si riequilibrano. Infatti risultano titolari di EQ il 18,84% della popolazione femminile e il 17,39% della popolazione maschile.

Per quanto riguarda la fascia, si osserva un andamento altalenante al crescere della responsabilità: la posizione più bassa (fascia C) è maggiormente rappresentata dalle donne, la posizione successiva (fascia B) è maggiormente rappresentata dagli uomini, la fascia A maggiormente coperta dalle donne e la fascia superiore A+ (numericamente limitata) dagli uomini. Anche qui il dato è riproporzionato considerando che le donne sono numericamente maggiori nella popolazione dell'amministrazione. In definitiva la fascia più alta è presidiata dagli uomini.

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	65	234	306	448	208	1261	42,85	94,88	53	208	381	743	297	1682	57,15	87,02
Part Time >50%	1	1	9	7	7	25	10,78	1,88	3	3	49	109	43	207	89,22	10,71
Part Time ≤50%	11	4	7	8	13	43	49,43	3,24	2	3	9	23	7	44	50,57	2,28
Totale	77	239	322	463	228	1329			58	214	439	875	347	1933		
Totale %	2,36	7,33	9,87	14,19	6,99	40,74			1,78	6,56	13,46	26,82	10,64	59,26		

⁽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⁾
LAVORO AGILE	69	228	306	396	197	1196	40,05	94,85	53	204	406	782	345	1790	59,95	89,59
Lavoro da remoto	0	11	12	20	17	60	25,10	4,76	1	19	29	89	41	179	74,90	8,96
Telelavoro	0	0	1	2	2	5	14,71	0,40	0	1	9	11	8	29	85,29	1,45

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⁾
Totale	69	239	319	418	216	1261			54	224	444	882	394	1998		
Totale %	2,12	7,33	9,79	12,83	6,63	38,69			1,66	6,87	13,62	27,06	12,09	61,31		

⁽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

Il genere femminile fa un uso più intenso della conciliazione, con un più ampio utilizzo - nel complesso, a parte per il lavoro agile - degli istituti e delle misure di conciliazione.

Il lavoro agile è una modalità di lavoro attivata dalla gran parte della popolazione della Giunta senza differenze significative tra uomini e donne; circa il 96% del personale sia maschile che femminile nel 2025 ha avuto un accordo di lavoro agile attivo.

Nell'utilizzo del lavoro da remoto si osserva invece una differenza tra i generi in quanto circa il 10% delle donne usufruisce del lavoro da remoto mentre solo il 5% circa degli uomini ne usufruisce.

Il part-time è utilizzato dal 9,77% della popolazione dell'amministrazione. Gli uomini utilizzano meno il part time rispetto alle donne (5,2% vs 12,98%). Tra la popolazione che utilizza il part-time emerge come gli uomini utilizzino prevalentemente un part time inferiore o uguale al 50% (3,24% vs 1,88%), che dà la possibilità di accedere ad altre attività lavorative, mentre le donne usufruiscono molto più frequentemente di un part time superiore al 50% (10,71% vs 2,28%).

Si può ipotizzare che l'utilizzo del part-time sia legato più frequentemente a necessità di cura e assistenza familiare nel caso delle donne e più ad attività lavorative svolte nel caso degli 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	2360	28,83	5827	71,17	8187	51,17
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	914	15,81	4866	84,19	5780	36,12
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	141	6,98	1880	93,02	2021	12,63
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	13	100,00	13	0,08
Totale permessi	3415	21,34	12586	78,66	16001	

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

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

I dati confermano la situazione diffusa a livello nazionale: il congedo parentale rimane fortemente femminile, il carico familiare legato ai figli continua a essere gestito prevalentemente dalle madri, gli uomini usufruiscono ancora poco dei congedi parentali.

Emerge anche una forte asimmetria nell'utilizzo dei permessi della Legge 104 dove la fruizione è prevalentemente femminile. Le donne risultano molto più coinvolte nelle attività di cura continuativa, soprattutto assistenza a familiari con disabilità o fragilità.

In particolare, i dati mostrano - oltre che per un fatto numerico in quanto le donne sono di più in Giunta - una certa asimmetria di genere, in quanto le donne assorbono la grande maggioranza delle misure di cura:

- 71% dei permessi 104 giornalieri
- 84% dei permessi 104 orari
- 93% dei congedi parentali giornalieri
- 100% dei congedi parentali orari

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

- Part-time
- 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 Sì
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Partecipazione agli incontri della Rete Nazionale CUG e allargamento della rete locale

Almeno un funzionario componente del CUG regionale per la Giunta ha partecipato agli incontri organizzati dalla Rete nazionale dei CUG e diversi componenti hanno partecipato ad eventi e webinar proposti riguardanti diversità equità e inclusione, gender gap, linguaggio inclusivo.

Nell'ottica dell'allargamento della rete locale, è stato organizzato un incontro con il CUG di Polis che è parte del sistema regionale.

Rafforzamento della conoscenza del ruolo e delle funzioni del CUG e comunicazione per sensibilizzare il personale su parità di genere e lotta contro violenza e discriminazione

Per consolidare e ampliare la conoscenza del CUG e delle sue attività tra i dipendenti, è stata implementata una comunicazione più proattiva attraverso la sezione intranet e la pagina web dedicata. La sezione dedicata al CUG, e più in generale la sezione Benessere e inclusione, è stata oggetto di aggiornamento periodico con la creazione di una pagina

relativa al nuovo centro di ascolto psicologico e al disability manager.

Realizzazione e diffusione su tutte le sedi di Regione di una cartolina informativa sul numero antiviolenza 1522 in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne. Pubblicazione del numero verde 1522.

Formazione

Durante l'anno sono stati proposti ai dipendenti una serie di attività formative incentrate sui temi del CUG, tra cui ad esempio "Diversità & Inclusione: come diventare un'organizzazione inclusiva" (3 edizioni), "Inclusione lavorativa delle persone con disabilità: analisi della normativa". Inoltre è stato promosso e pubblicizzato il corso "La cultura del rispetto" disponibile sulla piattaforma Syllabus della Funzione Pubblica.

Centro di ascolto psicologico

In giugno è stata attivata una convenzione con un'azienda sanitaria per la fornitura del servizio ed in settembre è stato attivato lo sportello. Successivamente alla convenzione sottoscritta dall'ente, il servizio è stato promosso a tutto il personale tramite la realizzazione di una comunicazione ad hoc e la creazione di una sezione nuova sul portale intranet. A seguito del forte interesse verso l'iniziativa è stata ampliata l'offerta in termini di ore disponibili.

Codice di condotta

E' stata redatta la versione finale del codice di condotta che è stata validata a giugno 2025 dal CUG.

Rientro al lavoro dopo lunga assenza

Sono stati condotti i colloqui informativi da parte della rete dei referenti del personale per accogliere, e aggiornare sulle novità organizzative e normative, i colleghi e le colleghe in rientro al lavoro. Quando è stato richiesto, è stato organizzato un colloquio con un dirigente della struttura del Personale.

Parità nelle commissioni di concorso

E' stata rispettata la parità di genere sia nella composizione delle commissioni sia per quanto riguarda il ruolo di Presidente.

Anno 2026-28

Consolidare conoscenza ruolo e sviluppare reti

Sviluppo della collaborazione con la rete nazionale e creazione di una rete locale di CUG e consolidamento della conoscenza all'interno dell'ente.

Sensibilizzazione sui temi della parità e del contrasto alla violenza

Adozione di linee guida/vademecum sul linguaggio inclusivo.

Formazione

Realizzazione di percorsi di formazione specifici in quattro ambiti:

1. relazioni interpersonali e conflittualità
2. cultura del rispetto contro le violenze e le molestie
3. diversità e inclusione
4. linguaggio inclusivo

Centro di ascolto psicologico

Potenziamento delle iniziative di comunicazione sia sulla intranet sia attraverso la diffusione di materiale cartaceo all'interno

di tutte le sedi regionali.

Codice di condotta

Approvazione da parte della Giunta del codice di condotta, nomina del/della consigliere/a di fiducia e diffusione del codice tra tutto il personale.

Gender Equality plan (GEP)

Costituzione di un gruppo di lavoro e predisposizione di una bozza di GEP.

Benessere organizzativo

Predisposizione di un questionario ad hoc da somministrare in modo anonimo a tutto il personale per rilevare lo stato di salute e benessere e per identificare eventuali aree di intervento per migliorarlo.

Rientro dopo lunga assenza

Redazione di una checklist per supportare i referenti delle singole direzioni nei colloqui con il personale che rientra dopo lunga assenza.

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	66	67	67	67	33	300	59,88	7,16	50	34	50	33	34	201	40,12	5,66
Aggiornamento professionale	138	350	500	363	167	1518	53,60	36,23	110	133	433	346	292	1314	46,40	37,01
Competenze manageriali/Relazionali	104	350	500	363	167	1484	57,36	35,42	110	134	250	317	292	1103	42,64	31,07
Tematiche CUG	83	83	63	50	34	313	48,53	7,47	84	84	34	46	84	332	51,47	9,35
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
comunicazione, formazione informatica, formazione prevenzione corruzione e trasparenza, lingue straniere	100	125	125	125	100	575	48,94	13,72	100	125	125	125	125	600	51,06	16,90
Totale ore	491	975	1255	968	501	4190			454	510	892	867	827	3550		
Totale ore %	6,34	12,60	16,21	12,51	6,47	54,13			5,87	6,59	11,52	11,20	10,68	45,87		

⁽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

L'analisi della fruizione formativa, letta in ottica di genere, mette in luce alcune dinamiche sia nella distribuzione complessiva delle ore sia nei pattern di partecipazione all'interno delle diverse tipologie di formazione.

Nel complesso, gli uomini usufruiscono del 54,13% della formazione erogata. Questa prima evidenza mostra un equilibrio relativo, ma con una presenza maschile comunque superiore.

Dopodiché si osserva una prevalenza maschile nella formazione manageriale: gli uomini sembrano investire maggiormente

nei percorsi connessi alla gestione, al coordinamento e ai ruoli di responsabilità, rispetto alle donne che sembrano partecipare meno alla formazione con impatto sulla carriera. Questa asimmetria può riflettere anche una maggiore presenza maschile nelle posizioni apicali, come evidenziato anche nella Sezione 1 del documento.

Si nota una prevalenza femminile nella formazione su tematiche legate al CUG, inclusione e benessere. Sebbene il numero totale di ore fruite da uomini e donne sia abbastanza simile, questa formazione pesa di più per le donne rispetto al totale delle loro ore e ciò riflette una maggiore sensibilità (o maggiore esposizione) femminile ai temi di inclusione, pari opportunità e clima organizzativo.

N.B. L'attività indicata nella tabella come formazione "obbligatoria" è relativa alla formazione sulla sicurezza sul lavoro (art. 37 del D.Lgs. 81/08) che viene fruita da alcune categorie specifiche quali nuovi assunti e lavoratori in apprendistato, e in caso siano necessari aggiornamenti per il personale.

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 concorso 1 posto funzionari ed elevata qualificazione - ispettore fitosanitario Canneto sull'Oglio	2	66,67	1	33,33	3	2,63	Donna
Commissione concorso 1 posto funzionari ed elevata qualificazione - ispettore fitosanitario Pavia	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Donna
Commissione concorso 15 posti istruttore economico contabile	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Donna
Commissione concorso 16 posti funzionari ed elevata qualificazione - profilo tecnico Pos. A	2	66,67	1	33,33	3	2,63	Uomo
Commissione concorso 16 posti funzionari ed elevata qualificazione - profilo tecnico Pos. B	2	66,67	1	33,33	3	2,63	Donna
Commissione concorso 16 posti funzionari ed elevata qualificazione - profilo tecnico Pos. C	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Uomo
Commissione concorso 16 posti funzionari ed elevata qualificazione - profilo tecnico Pos. D	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Donna
Commissione concorso 16 posti funzionari ed elevata qualificazione - profilo tecnico Pos. E	2	66,67	1	33,33	3	2,63	Uomo
Commissione concorso 16 posti funzionari ed elevata qualificazione - profilo tecnico Pos. F	2	66,67	1	33,33	3	2,63	Uomo
Commissione concorso 16 posti funzionari ed elevata qualificazione - profilo tecnico Pos. G	2	66,67	1	33,33	3	2,63	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione concorso 16 posti funzionari ed elevata qualificazione - profilo tecnico Pos. H	2	66,67	1	33,33	3	2,63	Uomo
Commissione concorso 4 posti apprendistato profilo A	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Donna
Commissione concorso 4 posti apprendistato profilo B	2	66,67	1	33,33	3	2,63	Donna
Commissione concorso 4 posti apprendistato profilo C	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Uomo
Commissione concorso 4 posti apprendistato profilo D	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Donna
Commissione concorso 41 posti apprendistato profilo Q	2	66,67	1	33,33	3	2,63	Donna
Commissione concorso 41 posti apprendistato profilo R	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Donna
Commissione concorso 41 posti apprendistato profilo T	2	66,67	1	33,33	3	2,63	Donna
Commissione concorso 41 posti apprendistato profilo U	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Uomo
Commissione concorso 41 posti apprendistato profilo V	2	66,67	1	33,33	3	2,63	Uomo
Commissione concorso 5 posti istruttore gestione e organizzazione risorse umane	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Donna
Commissione concorso 5 posti operatori esperti profilo autista	2	66,67	1	33,33	3	2,63	Uomo
Commissione concorso 8 posti funzionari ed elevata qualificazione specialista in prevenzione e risposta emergenze di protezione civile	2	66,67	1	33,33	3	2,63	Uomo
Commissione di valutazione mobilità 12 posti pos. A.01	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Donna
Commissione di valutazione mobilità 12 posti pos. AM.01	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Uomo
Commissione di valutazione mobilità 12 posti pos. S1.01	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Uomo
Commissione di valutazione mobilità 12 posti pos.W.01 - W02 - W03	2	66,67	1	33,33	3	2,63	Uomo
Commissione di valutazione mobilità 5 posti pos. AM.01	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Donna
Commissione di valutazione mobilità 5 posti pos. G.01	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione di valutazione mobilità 5 posti pos. M.01	2	66,67	1	33,33	3	2,63	Uomo
Commissione di valutazione mobilità 5 posti pos. M.02	2	66,67	1	33,33	3	2,63	Uomo
Commissione di valutazione mobilità 9 posti pos. A.02	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Donna
Commissione stabilizzazione giornalista specializzato	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Donna
Nucleo valutazione n. 3 borse di studio area economico/finanziaria	2	66,67	1	33,33	3	2,63	Uomo
Nucleo valutazione n. 5 borse di studio area giuridico/amministrativa	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Uomo
Sottocommissione concorso 40 posti profilo istruttore agricolo e forestale	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Donna
Sottocommissione concorso 40 posti profilo istruttore giuridico amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	2,63	Uomo
Sottocommissione concorso 40 posti profilo istruttore tecnico	1	33,33	2	66,67	3	2,63	Uomo
Totale personale	56		58		114		
Totale % sul personale complessivo	1,72		1,78		3,49		

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

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

Nella composizione delle commissioni si osserva un buon equilibrio di genere sia sulla composizione delle componenti con 56 donne e 55 uomini su 111 componenti totali, sia a livello di presidente con 18 donne e 20 uomini in tale ruolo.

Tale dato conferma l'attenzione su questo aspetto già mostrata negli anni precedenti.

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 %
AREA OPERATORI ESPERTI	€27267,80	€26090,20	€ -1177,60	-4,51
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€26261,00	€27153,50	€ 892,50	3,29
O155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€33486,20	€34839,80	€ 1353,60	3,89
ELEVATA QUALIFICAZIONE	€45426,00	€39628,20	€ -5797,80	-14,63

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente a tempo indeterminato	€94869,20	€79915,60	€ -14953,60	-18,71

Nella fascia apicale e nella fascia delle elevate qualificazioni si osserva - sebbene i fattori che incidono siano tanti - un divario importante a sfavore delle donne rispettivamente con un gap del 18,71% nel caso delle figure dirigenziali e del 14,63% nel caso delle elevate qualificazioni a favore degli uomini.

Il divario complessivo a sfavore delle donne è quindi guidato dalla fascia apicale (dirigenti) e in parte da "Elevata qualificazione" mentre nelle fasce intermedie (funzionari e istruttori) emerge un divario più ridotto e a favore delle donne.

Il quadro conferma la presenza tutt'ora di una differenza nella retribuzione tra uomini e donne soprattutto quando si tratta di figure più alte e qualificate.

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: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

Il codice di condotta è stato predisposto dal CUG nel 2025 e se ne prevede l'approvazione in Giunta quest'anno.

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

Si sono rivolte al presidente del CUG alcune persone che hanno sottoposto i loro problemi e l'approccio seguito è stato

quello di coinvolgere la figura apicale di riferimento per cercare con loro la miglior soluzione.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Rafforzamento CUG, Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing e di ogni forma di discriminazione

Rafforzare il ruolo del CUG attraverso una maggiore partecipazione a reti nazionali e territoriali per il confronto e lo scambio di buone prassi e la pubblicizzazione delle funzioni del CUG presso il personale

Obiettivo:

Azioni di Formazione e Sensibilizzazione

Promuovere la sensibilizzazione di tutto il personale sui temi della parità e delle pari opportunità per la promozione dell'inclusione e del contrasto alla violenza e alle discriminazioni

Obiettivo:

Formazione del personale

Sviluppare attività formative per la promozione di un ambiente lavorativo inclusivo e privo di violenza e discriminazioni

Obiettivo:

Centro di ascolto psicologico

Gestione del servizio di supporto psicologico esterno dedicato al personale della Giunta

Obiettivo:

Codice di condotta

Dotare Regione Lombardia di uno strumento volto a creare un ambiente di lavoro ispirato ai principi di uguaglianza, pari opportunità, tutela della libertà e dignità della persona

Obiettivo:

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

Promuovere e sostenere attivamente misure per favorire la conciliazione vita-lavoro e il rientro lavorativo dopo un periodo di prolungata assenza

Obiettivo:

Piano per la parità di genere o gender equality plan (GEP)

Predisposizione del Piano e diffusione tra il personale della Giunta

Obiettivo:

Benessere organizzativo

Predisposizione di un questionario sul benessere organizzativo da somministrare al personale

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Interpello
Tipologia di atto:	Decreto 20084 del 19/12/24
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 PAP
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?:	No
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, in cui accanto a significativi progressi emergono anche aree che richiedono invece una maggiore attenzione. 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 su inclusione, linguaggio rispettoso e gestione dei conflitti, fino all'attivazione dello sportello di ascolto psicologico.

Permangono tuttavia elementi strutturali che richiedono attenzione. Sul piano della rappresentanza di genere, i dati evidenziano una persistente asimmetria nelle posizioni apicali, dove la presenza maschile rimane nettamente predominante. Questi dati confermano la necessità di continuare a investire in politiche di empowerment, sviluppo professionale e rimozione delle barriere all'accesso ai ruoli apicali.

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. Al tempo stesso, la diffusione del lavoro agile 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 e manageriali, mentre le donne partecipano più intensamente ai percorsi relativi al benessere organizzativo, alle tematiche CUG e alla cultura dell'inclusione. È un

segnale importante, che indica come i temi della parità siano ormai percepiti come leva strategica, ma che richiama, al contempo, la necessità di un riequilibrio nell'accesso femminile ai percorsi ad alto impatto sulla progressione di carriera.

In positivo, va sottolineata la piena parità raggiunta nella composizione delle commissioni di concorso, che evidenzia una cultura organizzativa attenta alle esigenze di equilibrio e rappresentanza, e costituisce una buona pratica consolidata da mantenere e valorizzare nel tempo.

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-regione-lombardia-2026>