



ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia della Città metropolitana di Milano

ANNO 2019



Alla Vicesindaca
della Città metropolitana di Milano

Al Segretario Direttore Generale

All'OIV della Città metropolitana

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019



PREMESSA

La presente Relazione sulla condizione del personale della Città metropolitana di Milano è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”*, integrata dalla direttiva 2/2019.

La Relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’Amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza, ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/01: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Come da Format allegato alla direttiva 2/19, la **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti e pervenuti al Cug, ovvero:

- dati forniti dagli uffici preposti nell’Ente alla gestione e trattamento economico del personale (Settore Risorse umane e organizzazione e Settore Trattamento economico del personale) e dai Servizi che gestiscono istituti per la conciliazione casa/lavoro del personale (congedi parentali, deroghe orarie, smart working, congedi/permessi per disabilità, ecc.);
- dati eventualmente raccolti tramite indagini sul benessere organizzativo e/o risultati di azioni messe in campo (ad es. Relazione annuale Sportello di ascolto);

Non sono, invece, pervenuti ai fini della presente Relazione, dati inerenti l’impatto di genere sulla salute e sicurezza, eventuali valutazioni di genere sullo stress lavoro correlato o sui rischi in ottica di genere: si auspica che, per la Relazione 2020, si possano supplire tramite gli Uffici preposti.

Nella **seconda parte** della Relazione trova spazio, invece, un’analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’Amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nel 2019 e in questa prima parte del 2020.



Si fa presente che nel corso della stesura della presente Relazione, il cui termine ordinatorio di invio al Dipartimento della Funzione pubblica era fissato nella direttiva 2/19 nel 31 marzo, a causa della pandemia l'Amministrazione ha dovuto fronteggiare il lock down e mettere a punto idonee misure per garantire i servizi e, nel contempo, assicurare la salute delle/i dipendenti, dei cittadini/e e degli stakeholders. Come si illustrerà, anche in questo periodo sono state attivate azioni di caring che il Cug ha concorso a sostenere, anche in emergenza, per garantire stabilità ed equilibrio, nonostante le criticità.

Si rileva, inoltre che come avvenuto nelle totalità delle organizzazioni pubbliche e private, per fronteggiare il rischio di contagio, anche Città metropolitana ha esteso tout court lo smart working - a fronte di mansioni smartabili - individuato come modalità ordinaria di lavoro ai sensi dei provvedimenti normativi via via adottati dal mese di febbraio 2020 dal Governo. L'impatto dello smart working, misura anticontagio Covid-19, dovrà essere oggetto di analisi approfondita da parte dell'Amministrazione e del Cug, al fine di monitorarne i risultati e soprattutto di sviluppare nuovi scenari, adeguati al periodo post-pandemia, compatibilmente con gli indirizzi normativi in merito.

A seguire, le tabelle fornite dagli uffici competenti della Città metropolitana (Settore risorse umane e Organizzazione e Settore trattamento economico e Previdenziale, come da richiesta del Cug).



**Città
metropolitana
di Milano**

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE AL 31.12.2019

TABELLA 1.1. - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO NELLE CATEGORIE

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
PERSONALE NON DIRIGENZIALE	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CAT. A	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-
CAT. B	-	10	35	62	15	-	22	68	110	34
CAT. C	-	10	30	62	10	-	3	31	59	7
CAT. D	-		42	73	27	-	8	66	103	12
Totale personale	-	21	108	198	53	-	33	165	272	53
% sul personale complessivo	-	2%	12%	21%	6%	-	4%	18%	29%	6%

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
PERSONALE DIRIGENZIALE	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
DIRIGENTI	-	0	1	6	5	-	0	1	4	2
SEGRETARIO GENERALE	-	0	1	0	0	-	0	0	0	0
Totale personale	-	0	2	6	5	-	0	1	4	2
% sul personale complessivo	-	0	0,2%	0,6%	0,5%	-	0	0,1%	0,4%	0,2%



**Città
metropolitana
di Milano**

TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Presenza	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	-	10	85	207	67	369	40%	-	16	111	221	65	413	44%
Part Time ≤50	-	1	4	6	1	12	1,5%	-	0	2	5	5	12	1,5%
Part Time >50	-	6	1	3	2	12	1,5%	-	9	43	43	10	105	11,5%
Totale	-	17	90	216	70	393	43%	-	25	156	269	80	530	57%
Totale %	-	2%	10%	23%	8%	43%		-	3%	17%	29%	8%	57%	

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative	56	28%	77	38%	133	66%
Responsabili di ufficio	31	15%	38	19%	69	34%
Totale personale	87	43%	115	57%	202	100%
% sul personale complessivo	393	10%	530	12%	923	22%



**Città
metropolitana
di Milano**

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER
ETA' E PER GENERE**

	UOMINI							DONNE						
Classi età														
Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
≤ 3 anni	0	0	2	2	0	4	0,4%	0	1	1	2	0	4	0,4%
> 3 ≤ 5 anni	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
> 5 ≤ 10 anni	0	6	17	18	4	45	5%	0	11	21	16	0	48	5,4%
> 10 anni	0	15	89	178	49	331	36,6%	0	21	143	254	53	471	52,2%
Totale	0	21	108	198	53	380	42%	0	33	165	272	53	523	58%
Totale %	0%	2%	12%	22%	6%	42%		0%	4%	18%	30%	6%	58%	



**Città
metropolitana
di Milano**

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
SEGREARIO	60.040,4		60.040,4	100,0%
Cat. DIR	61.808,7	57.014,9	4.793,8	7,8%
Cat. D	25.828,5	24.975,7	852,8	3,3%
Cat. C	19.697,8	18.155,0	1.542,8	7,8%
Cat. B	17.159,1	16.632,6	526,5	3,1%
Cat. A	15.286,0		15.286,0	100,0%
Totale personale	22.350,4	20.434,2	1.916,2	8,6%
% sul personale complessivo	45%	55%		100,00%

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (banca dati in corso di aggiornamento)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale SEGREARIO	1	5%	0		1	5%
Laurea magistrale DIRIGENTI	12	60%	7	35%	19	95%
Master di I livello	-	-	-	-	-	-
Master di II livello	-	-	-	-	-	-
Dottorato di ricerca	NR		NR		NR	
Totale personale	13	65%	7	35%	20	100%
% sul personale complessivo	13	1,3%	7	0,7%	20	2%



**Città
metropolitana
di Milano**

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (banca dati in corso di aggiornamento)

	UOMINI			DONNE			TOTALE		
Titolo di studio	Val. cat.	Valori assoluti	%	Val. cat.	Valori assoluti	%	Val. cat.	Valori assoluti	%
Dato non rilevato	3	3	0,3%	2	2	0,2%	5	5	0,5%
Inf. al Diploma sup. - cat. A	4		0,4%	0		0%	4		0,4%
Inf. al Diploma sup. - cat. B	64		7%	96		10,6%	160		17,6%
Inf. al Diploma sup. - cat. C	20		2,2%	16		1,8%	36		4%
Inf. al Diploma sup. - cat. D	10		1,1%	8		0,9%	18		2%
Inf. al Diploma sup. - TOT.		98	10,7%		120	13,3%		218	24%
Diploma scuola sup. - cat. B	52		6%	127		14%	179		20%
Diploma scuola sup. - cat. C	82		9%	70		8%	152		17%
Diploma scuola sup. - cat. D	46		5%	37		4%	83		9%
Diploma scuola sup. - TOT.		180	20%		234	26%		414	46%
Laurea		NR			NR			NR	-
Laurea magistrale - cat. B	4		0,4%	11		1%	15		1,4%
Laurea magistrale - cat. C	9		0,5%	12		1,5%	21		2%
Laurea magistrale - cat. D	86		9%	144		15%	230		24%
Laurea magistrale - DIRIG.	12		1%	7		1%	19		2 %
Laurea magistrale - SEGR.	1		0,1%	0		0%	1		0,1%
Laurea magistrale - TOT.		99	11%		167	18,5%		266	29,5%
Master di I livello		NR			NR			NR	
Master di II livello		NR			NR			NR	
Dottorato di ricerca		NR			NR			NR	
Totale personale		380	42%		523	58%		903	100%
% sul personale complessivo		393	41%		530	57%		923	98%



All'1.6.2020, La Città metropolitana vede alle sue dipendenze n. 884 unità, di cui 17 dirigenti (escluso il Segretario Direttore Generale), 15 unità di personale non dirigente in comando presso altri Enti, e 49 distaccati presso l'azienda consortile Afol metropolitana per l'erogazione di servizi riguardanti le politiche attive di lavoro.

Il personale nelle categorie in servizio sulle funzioni fondamentali, trasversali e delegate regionali (Protezione civile, Servizi sociali, Vigilanza ittico-venatoria, Turismo), alla stessa data, è pari a n. 820 unità a tempo indeterminato. Non si rilevano unità a tempo determinato tra il personale non dirigente, mentre dall'1.1.2020 ricopre un incarico ex art. 110 c. 2 d.lgs. 165/00, una dirigente ex titolare di posizione organizzativa nell'Ente.

L'attuale consistenza del personale della Città metropolitana, in decremento dall'8.4.2014, dimostra gli effetti della attuazione della riforma del Titolo V della Costituzione, che ha sancito il nuovo assetto degli Enti di area vasta delineato al novellato art. 114 Cost., assetto ridisegnato dalle L. 56/2014 e L. 190/14, da cui è originata la costituzione dell'Ente con decorrenza 1.1.2015 ed il subentro alla Provincia di Milano in tutti i suoi rapporti attivi e passivi.

In questa prospettiva si deve leggere la riduzione della consistenza complessiva del personale dipendente all'1.6.2020, pari a -44,51% dall'8.4.2014 (ovvero una flessione di n. 709 unità di personale rispetto a n. 1593 unità di partenza), data di riferimento stabilita dal legislatore della L. 190/14 per la riduzione del 30% della consistenza finanziaria del personale. Tale processo ha determinato il drastico ridimensionamento del numero complessivo dei dipendenti, realizzato in primis mediante la procedura di mobilità collettiva gestita con il supporto del Dipartimento della Funzione pubblica, mediante il Portale nazionale della mobilità on line, a cui si sono aggiunti gli esiti dei pensionamenti anticipati legati alla riforma, applicabili ai dipendenti di enti di area vasta, delle cessazioni per devoluzione di alcune funzioni della ex Provincia alla Regione Lombardia, oltre a mobilità volontarie verso altre Pa, determinate anche dall'incertezza del quadro normativo del neocostituito Ente, in relazione alle note criticità della situazione economico-finanziaria.

Il trend della riduzione del personale, a fronte del prolungato successivo blocco delle assunzioni ex lege e dei pensionamenti incoraggiati dalle opzioni pensionistiche "Quota 100" e "Opzione donna", ha determinato, in termini percentuali, rispetto



all'8.4.2014, la flessione del 34% del personale all'1.1.2017, del 39,49% all'1.1.2019, fino all'attuale 44,19%.

Un primo segnale di rilancio della consistenza del personale per la realizzazione della mission della Città metropolitana è stato determinato con l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni ex art. 6 d.lgs. 165/01, e con la conseguente ripresa delle assunzioni dell'Ente, a partire dal 2019, che hanno comportato l'acquisizione, mediante bandi di mobilità volontaria tra Amministrazioni, di n. 6 unità (di cui 4 donne) per cessione di contratto ex art. 30 d.lgs. 165/01, nonché n. 3 assunzioni tramite selezione per chiamata nominativa dalle liste di iscritti dei Servizi per l'Impiego di addetti ai servizi stradali (uomini) e del reclutamento di n. 1 dirigente a tempo indeterminato per il Settore Strade (donna), previo espletamento di concorso pubblico, con decorrenza 1 dicembre 2019.

Rispetto alla rilevazione della consistenza del personale, si evidenziano alcuni dati di genere già rappresentati nelle Tabelle di cui all'Allegato 1 alla Direttiva 2/2020 (dati forniti dall'Amministrazione) e riferiti al **31.12.2019**:

- rispetto al totale dei dipendenti a tempo indeterminato (esclusi i dirigenti) nei servizi dell'Ente (n. 903), il 58% è donna: questo trend è rimasto pressoché stabile rispetto alla popolazione dipendente della ex Provincia (dato assestato negli anni: 56% donne sul totale complessivo).
- Le dipendenti sono prevalentemente inquadrare nella cat. B "Collaboratori" (n. 234 su 356 totali) e D "funzionari" (n. 189 su 331); si equivalgono uomini e donne in cat. C "assistenti" (n. 100 su 212). Sono assenti le donne in cat. A (addetti con compiti operativi, profilo ad esaurimento con i prossimi pensionamenti).
- Rispetto all'età, si rileva che la concentrazione maggiore del personale è nella fascia 51/60 anni (51,9%) - fascia in cui le donne sono ben 272, ovvero il 30%: il dato conferma il trend nazionale di invecchiamento dei dipendenti della Pa, dovuto all'assenza di turn over bloccato dalle manovre finanziarie di contenimento della spesa pubblica. Di conseguenza, nelle categorie A-B-C-D, decisamente scarsa è la presenza complessiva nella fascia 30/40 anni (5,9%).
- Riguardo ai percorsi di sviluppo del personale, riferiti agli incarichi di posizione organizzativa e maggiori responsabilità previsti dal CCNL 21.5.2018, si rileva che rispetto a n. 133 posizioni di P.O. ricoperte, il 58% è assegnato a donne, pari a n. 77 unità. Tra i funzionari titolari di Uffici (incarichi di particolare responsabilità ai



sensi del CCNL Funzioni locali) al 31.12.2019, si contano n. 69 unità, di cui 38 donne (55% sul totale).

- Il management constava nel 2019 di n. 20 dirigenti, di cui 7 donne; il 65% è quindi uomo (compreso il Segretario e Direttore Generale, figura di vertice amministrativo, incaricato a tempo determinato per la durata del mandato). Complessivamente l'età supera i 40 anni in entrambi i generi, il 50% tra i 51 e 60 anni e il 35% complessivamente oltre i 60 anni (di cui n. 2 donne).

Rispetto alla rilevazione effettuata dal Cug a tutto il 31.12.2018, già prevista dal Piano azioni positive precedente, pur in assenza di direttiva, si rileva che il personale era pari a n. 1004 dipendenti, e che non ci sono variazioni di rilievo nei trend sopra rilevati.

Per quanto concerne i dati riportati nella tabella 1.4 “Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere”, si rileva che il personale dipendente ha complessivamente maturato un'anzianità nella categoria per più di 10 anni, denotando un certo immobilismo nelle carriere, presumibilmente riferito all'assenza di concorsi, procedure di selezione interna, ecc.... , dovuto agli effetti della riforma 2014 sopra citata sulle politiche del personale e dagli interventi di spending review che dal 2010 hanno caratterizzato l'agire della Pubblica Amministrazione.

Riguardo alla tabella 1.5 “Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento” (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre 2019), si nota, con riferimento alla retribuzione netta media, un divario economico per livello riferito al personale di genere femminile. Il divario si nota per il 7,8% sui dirigenti, 3,3% per la cat. D e principalmente 7,8% per la cat. C.

Il dato potrebbe essere riconducibile alla pratica del part-time da parte del personale femminile dipendente, che riduce la retribuzione in proporzione all'orario di lavoro. Per quanto riguarda la dirigenza, da una prima analisi si può notare come solo una dirigente ricopra incarico di direttore di Area. I valori rilevati saranno oggetto di approfondimento nel corso dell'anno, previa richiesta agli Uffici competenti.



**Città
metropolitana
di Milano**

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta ≤50% ORIZZ.LE	0	0	0	2	1	3	0,3%	0	0	0	4	3	7	0,8%
Personale che fruisce di part time a richiesta ≤50% VERT.	0	1	4	2	0	7	0,8%	0	0	1	1	1	3	0,3%
Personale che fruisce di part time a richiesta ≤50% MISTO	0	0	0	2	0	2	0,2%	0	0	1	0	1	2	0,2%
Personale che fruisce di part time a richiesta >50% ORIZZ.LE	0	6	1	0	0	7	0,8%	0	6	31	25	5	67	7,3%
Personale che fruisce di part time a richiesta >50% VERT.	0	0	0	3	0	3	0,3%	0	2	7	8	3	20	2,2%



**Città
metropolitana
di Milano**

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta >50% CICLICO	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	5	6	0	11	1,2%
Personale che fruisce di part time a richiesta >50% MISTO	0	0	0	0	2	2	0,2%	0	1		4	2	7	0,8%
Personale che fruisce di telelavoro(*)	0	0	1	5	1	7	0,8%	0	0	8	1	0	9	1%
Personale che fruisce del lavoro agile(*)	0	1	5	3	1	10	1,1%	0	5	13	10	1	29	3,1%
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	1	4	0	5	0,5%	0	5	13	11	0	29	3,1%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	0	8	12	21	5	46	5%	0	19	79	70	16	184	20%
Totale %	0%	0,7%	1,3%	2%	1%	5%		0%	2%	8,5%	7,5%	2%	20%	



**Città
metropolitana
di Milano**

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1078	19,4%	1394	25%	2472	44,4%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	1226,5	22%	1578,5	28%	2805	50%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	54	1%	146	3%	200	4%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	34	0,6%	53	1%	87	1,6%
Totale	2392,5	43%	3171,5	57%	5564	100%
% sul personale	-	-	-	-	-	-

La Città metropolitana di Milano vanta una solida tradizione in tema di misure di conciliazione casa/lavoro, introdotte dai Piani di azioni positive consolidate nel tempo, favorite dalla costante attenzione alle politiche di pari opportunità e alle work and balance actions, previste e/o sottese nei documenti di indirizzo strategico (Statuto, Piano strategico, Piano di Riassetto e Documento Unico di programmazione, previsti dalla L. 56/2014 e dal d.lgs. 267/00), di programmazione della gestione (Piano Esecutivo di gestione/Piano della performance) nonché dal Contratto Decentrato Integrativo, che individuano la Direzione del personale per l’attuazione del PAP, come fulcro del sistema di parità.

Si sottolinea che rispetto ai temi della conciliazione si è attivata una sinergia positiva tra l’Amministrazione e il Comitato Unico di Garanzia, che ha spazio per porsi come “sensore” rispetto alle istanze del personale e convoglia all’Amministrazione i bisogni emergenti, fornendo spunti di intervento nei diversi ambiti.

Ciò ha determinato, nel tempo, l’adozione e il perfezionamento di numerose misure di conciliazione, da ultimo sancite anche nel PAP 2020/22 - Obiettivo 2 “Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro”, che si evidenziano:

- l’adesione volontaria, al part-time orizzontale, verticale (anche ciclico) e misto, anche alla luce delle disposizioni del CCNL 21.5.2018, praticato da n.

141 dipendenti, di cui l'82% donne, a conferma dell'impegno di cura parentale prevalentemente femminile, con utilizzo della formula superiore al 50%.

- b) L'adesione ai **progetti e-work** per conciliazione, non solo per cura dei figli, ma anche per l'accudimento di genitori/affini anziani, esteso dal 2019 anche per sopperire ad esigenze temporanee di salute personale legate anche all'età dei dipendenti, con l'avallo del medico competente. Al 31.12.2019, i dipendenti coinvolti erano n. 16 , di cui 11 (56%) donne, esclusi 2 rinnovi. Si segnala che n. 2 dipendenti vi hanno aderito per motivi di salute temporanei (1 uomo e 1 donna);
- c) La fruizione di **congedi di maternità**: n. 7 (il dato si giustifica con l'invecchiamento delle dipendenti, in assenza di turn over);
- d) **congedi parentali**:
Nel 2019 ne hanno fruito n. 53 dipendenti complessivi, di cui 42 donne (79%).
In merito ai congedi parentali aggiuntivi Covid-19, retribuiti al 50% per i genitori i cui figli non hanno potuto frequentare i servizi scolastici per chiusura, introdotti dal DL. 18/2020 conv. nella L. 27/2020, estesi poi dal DL. 34/2020, si evidenzia che sono stati fruiti da 11 dipendenti, di cui 9 donne.
- e) **Permessi fruiti ex lege 104/92** per assistenza a parenti/affini:
Come da PAP 2020/2022, al 31.12.2019 hanno fruito di permessi Legge 104 n. 137 , di cui 83 (61%) donne.
Si conferma il ricorso sempre significativo a tali istituti, per il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione, e dello spostamento delle esigenze di cura dei caregivers lavoratrici/ori dai figli agli anziani.
Si rileva che, per il 2020, sono stati previsti, sempre dal DL. 18/2020, permessi aggiuntivi per portatori di grave handicap nonché per caregivers di portatori di grave handicap, a cui complessivamente tutto il personale avente titolo sta facendo ricorso, anche grazie alle tempestive informazioni diramate dalla direzione Generale.
- f) **Diffusione della pratica dello smart working**:
Lo smart working, inserito come obiettivo nei documenti di programmazione dell'Ente, trova specifico riferimento anche nella contrattazione decentrata e nei Piani di azioni positive dal 2018 (inizialmente come studio di fattibilità, poi a regime e via via consolidato) ed è stato introdotto sperimentalmente



nell'Ente, in attuazione del d.lgs. 81/17 e della direttiva conseguente, con decreto del Sindaco metropolitano.

La sperimentazione coinvolgeva due Direzioni pilota (Aree Personale e Ambiente), che hanno operato gradualmente la dematerializzazione dei processi. Su base volontaria, vi hanno aderito n. 39 unità di cui n. 29 donne.

Già al termine del 2019 la direzione del Personale, dopo aver effettuato un primo monitoraggio dei risultati, presentati in occasione del convegno "Smart working e valorizzazione dei talenti del personale della Città metropolitana", realizzato nell'ambito della Settimana del Lavoro Agile 2019, è stato esteso a tutte le Direzioni, con decreto R.G. n. 7310 del 31.10.2019 del Direttore generale, passaggio fondamentale sia per il personale che per l'Ente.

Lo smart working, autorizzato dai dirigenti a tutto il 31.12.2019, preceduto da un'analisi del profilo lavorativo, dalla stipulazione del relativo contratto individuale e dalla formazione in materia di sicurezza, prevedeva fino ad un massimo di 4 giorni mensili, concordati con il dirigente. Lo smart era fruibile con utilizzo di strumentazione propria, obbligo di rendicontazione dei risultati e verifica dei dirigenti dell'attività svolta, garantendo un breve periodo orario di reperibilità telefonica giornaliera.

L'estensione a tutte le Direzioni è stata prevista nel Peg/Piano della performance dell'Ente 2019/2021, come obiettivo di implementazione assegnato alla Direzione del Personale, e pienamente conseguito.

In questa fase di sviluppo dello smart working nelle Direzioni di tutto l'Ente, scattava l'emergenza Covid-19, di particolare impatto per la Lombardia.

Dal mese di marzo 2020 la grave situazione epidemiologica determinava l'adozione di misure stringenti per garantire il distanziamento sociale (v. vari DPCM e Decreti Legge). Ciò ha determinato il ricorso tout court al lavoro agile anche in Città metropolitana, come modalità ordinaria di lavoro, che garantisce il distanziamento sociale e la sicurezza dei lavoratori/trici e delle/i cittadini, ai sensi, da ultimo, dell'art. 87 DL. 18/2020 conv. nella L. 27/2020. Anche le più recenti previsioni - art. 263 del DL. 34/2020 "DL Rilancio" - investono sullo smart working come modalità di lavoro, quindi anche in questa attuale fase di ripresa graduale, post lock down.

La Direzione Generale, pertanto, in ossequio ai provvedimenti del Governo al riguardo, previa accurata analisi organizzativa, con diverse e successive circolari, ha disposto lo smart working "Covid-19" per tutto il personale, ad



eccezione dei lavoratrici/ori adibiti ai servizi essenziali (Protezione civile, cantieristi, Polizia metropolitana, addetti al presidio degli immobili, cantonieri) che hanno garantito i servizi in presenza a rotazione.

Già al 3 febbraio 2020, praticavano smart working n. 214 dipendenti; al 12 maggio, il 78% dei dipendenti vi aderisce e lavora da casa, mentre l'1% pratica ework. Il 63% sono donne e il numero è ancora in crescita: gradualmente chi svolge un'attività processabile da remoto, esauriti ferie pregresse e congedi aggiuntivi Covid-19, passa allo smart working, previa valutazione del Dirigente. Residuale ed esiguo è il numero dei lavoratori/trici che è stato esentato per non "smartabilità" della mansione, e non sia stato riconvertito a mansioni equivalenti, come previsto dalla legge.

L'emergenza sanitaria è stata quindi dirompente anche per lo smart working, nei tempi e nelle modalità. Il passaggio ineludibile al lavoro da remoto ha determinato un repentino e "forzato" ripensamento dello stile di lavoro e di vita del personale che, tuttavia, ha consentito di presidiare le funzioni e garantire i servizi dell'Ente.

Ad emergenza conclusa, il Cug si impegna a ricalibrare l'applicazione dell'istituto che, al momento, sembra aver perso la connotazione di lavoro per obiettivi per divenire telelavoro (home-working), anche a causa delle forzate modalità dovute al lock down. Il CUG sarà attento all'evolversi dello smartworking, facendo tesoro di questa esperienza, ma monitorando anche le criticità che dovessero emergere, quali ad esempio l'esercizio del diritto alla disconnessione, che impatta sul benessere delle/i lavoratrici/ori.

g) flessibilità oraria (orario in deroga al Ccnl per facilitare conciliazione casa/lavoro):

L'Amministrazione da tempo ha introdotto la flessibilità oraria (ingresso flessibile, diversa articolazione degli orari) anche temporanea, motivata da esigenze di conciliazione. Allo scopo è presente, nell'ambito della direzione del Personale, uno sportello dedicato alle diverse tipologie e istituti contrattuali per la conciliazione. L'ambito è adeguatamente presidiato e completato da spazi web nella Intranet che riportano il materiale utile (ccnl, circolari, ecc). La flessibilità oraria sembra essere entrata a pieno titolo nella cultura organizzativa, ed anche la dirigenza la condivide autorizzando le



**Città
metropolitana
di Milano**

richieste del personale. Nel corso del 2019 sono state praticate n. 34 deroghe orarie, di cui 29 donne, delle quali 13 di età ricompresa tra 41 e 50 anni. Per il rientro post pandemia 2020, si intravede già la flessibilità oraria come misura per garantire il distanziamento sociale, necessario per la ripresa del lavoro in presenza.



**Città
metropolitana
di Milano**

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso pubblico, per esami, a n. 1 posto di Dirigente Tecnico (Settore prima assegnazione - Strade Viabilità e Sicurezza	1	2,8%	2	5,5%	3	8,3%	D
MOBILITA' VOLONTARIA TRA ENTI per n. 3 posti cat. C -amministrativo contabile (R.G. 4009/2019 nomina Commissione)	2	5,5%	1	2,8%	3	8,3%	U
MOBILITA' VOLONTARIA TRA ENTI per n. 3 posti cat. C -amministrativo contabile DA ASSEGNARE ALLA FUNZIONE DELEGATA REGIONALE Politiche del lavoro (R.G. 3579/2019 nomina Commissione)	2	5,5%	1	2,8%	3	8,3%	U
MOBILITA' VOLONTARIA TRA ENTI per n. 3 posti cat. C - amministrativo contabile interamente riservato al personale di cui all'art. 18 legge 68/1999 (R.G. 3494/2019 nomina Commissione)	2	5,5%	1	2,8%	3	8,3%	U



**Città
metropolitana
di Milano**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
MOBILITA' VOLONTARIA TRA ENTI per n. 4 posti cat. C - tecnico infrastrutture (R.G. 4007/2019 nomina Commissione)	2	5,5%	1	2,8%	3	8,3%	U
MOBILITA' VOLONTARIA TRA ENTI per n. 2 posti cat. C - assistente informativo (R.G. 3893/2019 nomina Commissione)	1	2,8%	2	5,5%	3	8,3%	D
MOBILITA' VOLONTARIA TRA ENTI per n. 4 posti cat. D - specialista amministrativo (R.G. 3515/2019 nomina Commissione)	2	5,5%	1	2,8%	3	8,3%	U
MOBILITA' VOLONTARIA TRA ENTI per n. 2 posti cat. D - specialista economico finanziario (R.G. 3509/2019 nomina Commissione)	2	5,5%	1	2,8%	3	8,3%	U



**Città
metropolitana
di Milano**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
MOBILITA' VOLONTARIA TRA ENTI per n. 1 posti cat. D - specialista analisi e progettazione sistemi (R.G. 3492/2019 nomina Commissione)	2	5,6%	1	2,8%	3	8,4%	U
MOBILITA' VOLONTARIA TRA ENTI per n. 1 posto Dirigente Politiche del lavoro (R.G. 4805/2019 nomina Commissione)	2	5,6%	1	2,8%	3	8,4%	U
MOBILITA' VOLONTARIA TRA ENTI per n. 1 posto Dirigente tecnico (R.G. 4017/2019 nomina Commissione)	2	5,4%	1	3%	3	8,4%	U
AFFIDAMENTO INCARICO EX ART. 110 TUEL, per n. 1 posto Direttore di progetto welfare metropolitano e rigenerazione urbana (R.G. 7763/2019 nomina Commissione)	1	2,8%	2	5,6%	3	8,4%	D
Totale personale	21	58%	15	42%	36	100%	
% sul personale	393	2,28%	530	1,62%	923	3,90%	



**Città
metropolitana
di Milano**

Dai dati riportati nella tabella 1.8, si evince che le commissioni nominate sono n. 12, n. 2 vedono quale presidente una donna (Direttrice di Area), che le donne sono sempre rappresentate nelle Commissioni ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/01 (1/3 dei componenti) e che in due casi sono prevalenti.

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' (ORE)

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	72	580	1105	238	1995	12,04	0	28	408	528	22	986	5,95
Aggiornamento professionale	0	149	1890	2805	660	5504	33,23	0	171	1829	2609	184	4793	28,94
Competenze manag./Relaz.	0	114	371	366	25	876	5,30	0	4	595	920	4	1523	9,20
Tematiche CUG	0	9	49	75	37	170	1,02	0	33	218	426	18	695	4,20
Violenza di genere	0	0	4	0	0	4	0,02	0	0	0	11	6	17	0,10
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale ore	0	344	2894	4351	960	8549	51,61	0	236	3050	4494	234	8014	48,39
Totale ore %	0	2,07	17,47	26,27	5,80	51,61		0	1,42	18,41	27,15	1,41	48,39	

Piano Triennale di Azioni Positive:

Nell'ottica di continuità e sviluppo delle azioni positive realizzate nell'Ente nei Piani triennali che si sono susseguiti nel tempo, per l'anno in corso è stato adottato il 31.1.2020 dal Sindaco metropolitano il PAP 2020/22, in attuazione della direttiva 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione. Il testo del PAP è stato



proposto nei contenuti all'Amministrazione interamente dal CUG, condiviso con le OO.SS., acquisito poi il parere favorevole della Consigliera di parità metropolitana. Il Piano è articolato nei seguenti 6 Obiettivi, a loro volta suddivisi in molteplici azioni previste per il 2020 (talune sono aggiornamenti/miglioramenti di azioni già implementate nel PAP 2019/21 e precedenti), tra le quali si citano le più significative, accanto ai risultati effettivamente conseguiti.

Ob. 1: "Promuovere la parità e delle pari opportunità negli accessi e nello sviluppo professionale, per garantire una equilibrata composizione del personale"

- monitoraggio della composizione delle commissioni di concorso e di selezione (v. Tabella n. 1.8);
- monitoraggio alla partecipazione di genere alla formazione;

I risultati 2019 sono indicati nella Tabella n. 1.11 e dimostrano la partecipazione nelle aree di intervento, nonché la consistente frequenza delle dipendenti alla formazione. Si fa presente che gli avvisi per l'iscrizione alle iniziative di formazione sono rivolte a tutte/i i dipendenti e gestite tramite i referenti della formazione. Le proposte vengono formulate su base volontaria dal personale e valutate dai Dirigenti, sulla base dei fabbisogni formativi. Riguardo alla partecipazione femminile ai corsi, si nota che è più marcata rispetto ai colleghi sui temi delle competenze manageriali, del Cug e contrasto alla violenza di genere.

Infine si segnala che in occasione dell'immissione di neoassunti, l'Amministrazione prevede corsi di inserimento che ricomprendono l'illustrazione di tematiche di pari opportunità e sul ruolo del Cug.

- counseling presso l'Ufficio Personale per il reinserimento lavorativo dopo assenze lunghe. Questo viene erogato dai servizi dedicati nel Settore del Personale, mediante colloqui di riorientamento a richiesta, anche in raccordo con il Servizio Pensioni, in caso di lavoratori "anziani".

Ob. 2: "Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro"

- ricognizione della normativa sul part-time (azione prevista per il triennio 2020/22);
- mantenimento progetti di ework (v. Tabella n. 1.9);
- attenzione alla conciliazione del personale anziano e diffusione dell'age management (le misure sono allo studio, oltre all'ework, già attivo);



- favorire conoscenza e fruizione dei congedi parentali (è presente nella Intranet lo spazio “Conosci il contratto?”, alimentato dai Servizi della Direzione del personale con continuità) e lo spazio “Per il mio lavoro” per le circolari, che garantisce la disponibilità delle informazioni di servizio;
- estensione del lavoro agile (vedi lett. f - sez. 2);
- garantire deroghe orarie e favorire ferie solidali (v. lett. g - sez. 2). Si aggiunge che, al momento, non sono state attivate cessioni di ferie tra dipendenti, in assenza di richieste.

Ob. 3: “Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere”

- aggiornare il Codice di condotta e diffonderlo nei corsi di formazione (azione da realizzare nel triennio);
- realizzare, ogni anno, una iniziativa di sensibilizzazione contro la violenza di genere, in concomitanza con la giornata internazionale del 25 novembre e diffondere materiale tematico tramite il Sito La Pagina del Cug: quest’ultima si è svolta il 25.11.2019, a Palazzo Isimbardi con l’incontro “Vive e libere, la violenza sulle donne raccontata dalle donne”, con la collaborazione della Casa delle donne maltrattate di Milano (Cadmi) e dell’Università degli Studi di Milano.

Ob. 4: “Rafforzare i rapporti tra il C.U.G. e altre istituzioni per la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana e sul territorio”

- attivare lo scambio di buone prassi con altre Pa o Amministrazioni (particolarmente vivace è lo scambio con Cug Arpa Lombardia e con Cug Comune di Milano);
- partecipare ai lavori della Rete nazionale dei Cug:

la Presidente Cug ha sottoscritto nel gennaio 2019 la Carta della Rete nazionale dei Cug, che prevede l’impegno allo scambio delle buone prassi e il contributo al dibattito esteso sui temi. L’Ente ha da subito favorito la partecipazione alla Rete: nel 2019, in prossimità dell’adozione della direttiva 2/2019, è stata significativa la partecipazione al Forum 2019, che ha visto il Cug di Città metropolitana con la Rete dei Cug, promotrice di questi temi a livello nazionale. Questa interazione favorisce lo scambio di sollecitazioni e il costante aggiornamento sulle politiche di genere, sul benessere e contro la violenza, per gli aspetti di competenza del Cug.

Anche durante il periodo emergenziale, la sinergia con la Rete è stata importante per lo sviluppo di azioni condivise per potenziare i Cug come sensori dei disagi nella



Pa, in questo periodo difficile. Si rileva che in data 29/5/2020 si è tenuta in video conferenza una riunione planaria della Rete, per definire le azioni da mettere in campo nel periodo di emergenza.

In questa occasione è stato presentato un Protocollo sottoscritto dalla Rete nazionale con la Ministra alle Pari opportunità, per implementare nelle Amministrazioni aderenti azioni a contrasto della violenza di genere, acuita dalla solitudine e dall'isolamento provocato dalla pandemia. Città metropolitana, grazie alla pronta condivisione della Vicesindaca e del Direttore generale, ha potuto aderire al Protocollo tramite il Cug.

L'azione è coordinata dal Dipartimento della Funzione pubblica che indicherà la strada condivisa per implementare le azioni di sensibilizzazione e supporto alle donne dipendenti, tra cui la diffusione del numero verde antiviolenza.

Ob. 5: "Rafforzare il ruolo del C.U.G. e monitorare l'attuazione del Piano"

- Presentare il Piano nei luoghi decisionali e raccordo con Organismo paritetico dell'Innovazione:

la Presidente Cug partecipa alle riunioni dell'OPI in qualità di segretaria e ciò favorisce il raccordo tra organismi e la reciprocità di conoscenze.

Il Piano Azioni positive 2020/22 doveva essere presentato in occasione della Giornata internazionale della donna 2020 (marzo 2020), tuttavia l'iniziativa non si è tenuta a causa del lock down ed è stata rinviata a data da definirsi;

- attivare un presidio operativo per il raccordo e monitoraggio dell'attuazione delle azioni positive: il presidio è attivo presso la Direzione del Personale (Servizi Processi trasversali di gestione del personale e Formazione);
- verificare periodicamente in sede di Cug l'attuazione delle azioni o le criticità: degli esiti degli incontri del Comitato, a cadenza mediamente bimestrale, è redatto specifico verbale che viene inviato ai vertici amministrativi dell'Ente, per favorire l'interazione.

Ob. 6: "Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana"

- Avviare uno studio normativo e organizzativo per implementare misure a favore del benessere organizzativo (l'azione sarà necessariamente ricalibrata sulla scorta degli effetti della pandemia, che ha determinato modifiche nella organizzazione dei tempi di lavoro ed il ripensamento delle priorità);



- Sensibilizzare i dirigenti sul tema della violenza di genere in occasione della riunione periodica ex d.lgs 81/08 (da realizzare);
- mantenere e ampliare lo Sportello d'ascolto:

lo Sportello d'ascolto, attivato nel novembre 2016 presso la sede centrale, e gestito da una dipendente psicologa del Servizio Formazione, che ogni anno presenta al Cug una relazione specifica.

Dalla sua apertura al 31.12.2019 ha ricevuto richieste da 42 dipendenti, di cui 33 donne. L'età prevalente dei fruitori è over 50. In 18 casi su 42 si è svolto un solo colloquio: complessivamente i colloqui sono stati 223, con frequenza variabile per persona, da 1 a 10 incontri. Come nell'anno precedente, nel 2019 le richieste di colloquio sono state prevalentemente determinate da difficoltà personali, che incidevano sull'ambito lavorativo. Non sono stati segnalati casi di molestia o vessazione.

Nel corso del 2019 è stato aperto un secondo Sportello in un'altra sede dell'Ente (via Soderini), sempre per la consulenza psicologica alle/ai dipendenti richiedenti.

Come per altri servizi di caring, la pandemia non ha fermato l'attività dello Sportello d'ascolto, che è stato reso in modo "virtuale" e realizzato dalla psicologa in videochiamata. La psicologa ha già segnalato che la consulenza offerta in videochiamata ha destato interesse tra il personale; i risultati anonimi e collettivi saranno rendicontati al Cug a fine anno.

- Promuovere giornate aperte genitori/figli (iniziativa da realizzare quando sarà superata l'emergenza sanitaria che determina le precauzioni nel distanziamento sociale e preclude gli eventi in presenza)

Si fa presente che tutte le azioni realizzate in questi anni non sono state finanziate con fondi dedicati, né vi sono fondi utilizzabili nell'ambito del Peg della Direzione del Personale. Tutte le iniziative (seminari, formazione, incontri, Sportello d'ascolto) sono fornite da dipendenti nell'ambito dell'attività lavorativa, così come da esterni che hanno collaborato a titolo gratuito (v. Cadmi e Università degli Studi di Milano). Città metropolitana non ha previsto finanziamenti a tale scopo, in conseguenza dei tagli dovuti alle note politiche di spending review che incidono sul complessivo bilancio dell'Ente.

Questo limite non ha tuttavia determinato la flessione quantitativa e/o qualitativa dell'attività del Cug, se non rispetto a servizi che sono acquisibili solo dall'esterno, come ad es. la Consiglieria di Fiducia.



Nel PAP 2020 era stato definito un impegno in questo senso, da parte dell'Ente: allo stato attuale, la grave crisi dovuta alla pandemia non depone a favore di finanziamenti a tale scopo.

Si precisa infine, che il bilancio di genere non è stato adottato dall'Amministrazione, né è previsto nel Piano.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Si premette che non sono pervenute dal personale nel corso del 2019 segnalazioni formali di discriminazione/mobbing, né sono state riferite segnalazioni dalla Consigliera di parità.

Sono invece pervenute alcune email alla casella Cug, o direttamente alla Presidente, da parte di dipendenti che lamentavano problematiche lavorative e/o relazionali a cui è stato dato supporto per la risoluzione del caso e/o sono state reindirizzate agli Uffici competenti e/o ai dirigenti interessati per la risposta. Si tratta anche di richieste di chiarimenti riguardo ai permessi, ecc. ovvero questioni riguardanti l'applicazione del ccnl, prontamente chiarite, che non sono sfociate in contenzioso.

Riguardo agli interventi per il benessere del personale, si ricorda, come sopra descritto, lo Sportello d'ascolto.

A seguito della pandemia, che ha impedito i contatti in presenza e indirizzato il personale allo smart working, sono stati comunque attivati dal Servizio Formazione in accordo con il Cug, specifici servizi di caring (non formalmente previsti dal PAP 2020/22) quali:

- comunicazioni di "rinforzo psicologico" al personale e invio di materiale a supporto, proposti dalla psicologa;
- la newsletter in occasione della conference call del Cug del 12.5.2020, per condividere l'attività svolta dal Cug con il personale e far sentire la presenza dell'Organismo, coinvolto consultivamente per l'individuazione delle misure di sicurezza e per la fase di ripresa;
- la promozione di focus group per i dipendenti su richiesta volontaria per favorire il superamento del disagio da distanziamento sociale durante il lock down e attualmente, in fase di ripresa: incontri in video conferenza con la psicologa dal titolo "Non era in Agenda e nemmeno nel Peg";
- lo Sportello d'ascolto, in modalità videochiamata, per mantenere i contatti;



- la somministrazione di un questionario per rilevare la percezione dello smart working, a cura del Servizio Formazione;
- anche il servizio di counseling per la conciliazione è sempre attivo, così come il presidio del Cug attraverso i suoi componenti, in modalità telefonica e/o telematica per questa prima parte del 2020 e fino a emergenza conclusa.
- L'alimentazione continua della Pagina del Cug, spazio/contenitore sulla Intranet.

Riguardo alle azioni da intraprendere, si rileva il Codice di condotta, la cui ultima versione risale alla Provincia di Milano, previsto come azione positiva dal PAP 2020/22, di cui si auspica la messa a punto, a partire dalle proposte del Cug stesso. Non risultano nel 2019, né allo stato attuale, indagini sul benessere organizzativo o risultati derivanti dall'indagine stress lavoro correlato, utili allo scopo della presente Relazione.

Al momento l'Amministrazione sta attuando il confronto sui temi della sicurezza e lavoro con le organizzazioni sindacali per addivenire ad un Protocollo condiviso in vista della ripresa graduale e, parallelamente, è in via di definizione il Protocollo d'integrazione al DVR, che prevede la costituzione di un Team Covid-19 specificamente dedicato. Le istanze del Cug in tema di conciliazione e orari per la graduale ripresa in presenza sono state rappresentate al Direttore Generale, che le ha accolte.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Documento Unico di Programmazione 2019/2021, adottato dal Consiglio metropolitano il 1° aprile 2019, al Programma 1.10 "Risorse Umane" prevedeva per il 2019 l'obiettivo strategico di supportare con efficienza ed efficacia il ruolo strategico della Città metropolitana, adeguando le politiche del personale alla missione di governo di area vasta, anche attraverso la promozione del benessere organizzativo. Analogamente riporta il DUP 2020/22 adottato dal Consiglio il 7.4.2020 (Rep. Gen. 1/2020).

Il Peg/Piano della performance di Città Metropolitana per il 2019/21, adottato con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 70/2019 del 16.4.19, al Programma PG0110 "Risorse umane" ob. n. 17017 prevedeva di "Attuare le iniziative previste nel Piano azioni positive 2019/21", rispetto alle quali sono stati valutati il dirigente, le Po e i dipendenti assegnati. Anche il Peg 2020/22, adottato con decreto del



Sindaco metropolitano R.G. n. 60/2020 del 4.5.2020, riporta al Programma PG0110 “Risorse umane” ob. n. 17017 “Attuare le iniziative previste nel Piano delle Azioni Positive 2020-2022”.

Si ribadisce che i principi di pari opportunità devono caratterizzare le organizzazioni pubbliche ed il lavoro alle dipendenze, come già previsto dal D.Lgs. 150/09 e dal D.Lgs. 75/17, confluite nel TUPI D.Lgs. 165/2001, oltre ai principi di non discriminazione e contrasto alla violenza.

Da ciò deriva che gli obiettivi di attuazione del PAP dovrebbero essere oggetto di assegnazione specifica a tutti i dirigenti e responsabili dei Servizi (anche solo prevedendo un obiettivo manageriale complessivo, realmente misurabile), affinché si responsabilizzino tutte le figure manageriali su temi che si tendono spesso a dimenticare o dare per scontati e che costituiscono il fondamento del benessere di ciascuna organizzazione.

Si riscontra, comunque, con favore, che nell’ambito della scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi del personale (dipendenti/dirigenti/Po), ovvero nell’ambito di misurazione della performance individuale nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance della Città metropolitana, è espressamente previsto un indicatore comportamentale sulla prevenzione dei conflitti e delle pari opportunità, che “induce” a valutare anche questo aspetto fondamentale per un’organizzazione attenta e moderna.



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Il Cug, previsto all’art. 57 d.lgs. 165/01 e declinato nel Regolamento degli Uffici e servizi dell’Ente, è nominato previo interpello del Direttore del Personale, in prossimità della scadenza, tra il personale dipendente. In occasione dell’ultimo reclutamento, le candidature pervenute sono state sottoposte ad apposita Commissione, che ha valutato i curriculum prodotti al Direttore Risorse umane, secondo i criteri indicati nell’avviso.

Il Cug attuale è stato nominato con decreto R.G. n. 8585 del 10.12.2019 e la sua durata è prevista in 4 anni.

Riguardo alle modalità di funzionamento, il Cug uscente (fine 2019) e il Cug in carica (2020/2023), hanno approvato apposito Regolamento e notificato all’Amministrazione, come previsto dalla direttiva 2/2019.

In Regolamento consente di poter operare democraticamente, di porre le basi per lavorare in un clima positivo, che vuole superare le eventuali contrapposizioni dovute ai ruoli ricoperti, e perseguire obiettivi condivisi, mantenendo anche riservatezza e rispetto.

Il Cug è ben inserito e connotato nell’organizzazione, anche grazie agli eventi (due per anno da diversi anni) che hanno consentito di far conoscere l’Organismo, i temi trattati e favorito l’interazione con dirigenti e dipendenti. Determinante è il supporto della Vicesindaca, che condivide le tematiche, e del Direttore generale, che riconosce il valore formativo degli eventi e delle attività svolte, spronando così i dirigenti ad aderire.

Come già rappresentato, i rapporti all’interno dei componenti di parte datoriale e nomina sindacale sono favorevoli e distesi, e ciò consente di lavorare finalizzando gli obiettivi.

Il Cug cura la comunicazione al personale e ai dirigenti con numerose email, inviti agli eventi/dibattiti, messaggi augurali, e diffonde la newsletter della Rete nazionale. Si avvale di uno spazio Internet “La Pagina del Cug” che racchiude tutta la sua attività (PAP e decreti vari), i verbali degli incontri, il lancio di iniziative/progetti,



l'aggiornamento della normativa, le comunicazioni inviate alla Direzione generale o altri interlocutori.

Il Cug è altresì rappresentato nello spazio di Amministrazione trasparente, sez. Benessere (oggi facoltativa ai sensi del d.lgs 33/13), unitamente al Piano di azioni positive, al fine di essere connotato anche nei confronti degli stakeholders e dei visitatori esterni del sito.

Nel 2019 – anni di indagine della presente Relazione - oltre all'evento del 25 novembre, già citato, è stato organizzato l'evento "La certificazione della parità di genere nel pubblico e nel privato" (5 marzo) - Riconoscimento alle prime aziende che hanno ottenuto la Gender Equality Certification", in collaborazione con il Centro Studi Grande Milano. In questa occasione, il Cug ha presentato il Piano 2019/21 alle aziende private premiate, testimoniando l'esperienza del settore pubblico.

Il Cug è previsto all'art. 149 del Testo unificato sull'ordinamento degli Uffici e servizi della Città metropolitana, testo regolamentare che definisce l'assetto organizzativo dell'Ente, nell'ambito della cornice dell'art. 57 del d.lgs. 165/10.

Come già descritto, nel 2019 il Cug si è dotato di un Regolamento sul funzionamento, che ben rappresenta le finalità, l'ambito di intervento, le relazioni tra le figure e organismi presenti.

Il Cug è informato dei passaggi chiave che riguardano l'organizzazione, anche grazie la presenza di quattro componenti di parte datoriale, dipendenti del Settore Risorse umane (tra cui la Presidente), e ciò favorisce l'espressione di pareri, richiesti dalla normativa.

Riguardo a collaborazioni professionali esterne direttamente sulle tematiche di parità, al momento non si ravvisano; infatti, manca la figura di Consigliera di fiducia, anche per i noti problemi di bilancio.

I rapporti con le organizzazioni sindacali e con la RSU sono buoni e continuativi. Un componente della RSU è invitato alle riunioni del Cug come auditore, in attuazione del principio di partecipazione.

L'interazione con l'OIV è stata avviata per la realizzazione dell'evento dell'8 marzo 2020 che, per la nota pandemia, è stato sospeso, ma sarà ripreso non appena possibile.

B. ATTIVITA'

Il Cug si è riunito nel corso del 2019 su tutti i temi del PAP e sulle vicende che coinvolgevano in questa prospettiva l'organizzazione.



Si è riunito nelle date: 1.2.2019, 8.5.2019, 16.7.2019, 25.10.2019, 12.12.2019, 22.1.2020 e, in videoconferenza, il 12 maggio u.s.

Poteri propositivi:

Il Cug esercita i propri poteri propositivi in tutti gli ambiti del PAP, sopra delineati. La proposta di PAP è il momento che meglio esprime l'ambito di azione e, di norma, viene condiviso dall'Amministrazione. Prima della sua adozione, viene illustrato e presentato alle organizzazioni sindacali, come previsto dal Codice della Parità.

Poteri consultivi:

Il Cug esprime pareri su progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, Piani di formazione del personale, Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze. Da sottolineare il recente intervento consultivo in tema di conciliazione casa lavoro post emergenza Covid-19, avvenuto il 12 maggio.

Poteri di verifica:

L'azione di verifica si svolge in occasione degli incontri, in cui si analizzano le ricadute del PAP e di altri fattori che incidono sul clima organizzativo.

Qualora emergano richieste di intervento, queste vengono valutate per la composizione di eventuali conflitti, nel rispetto del dovere di riservatezza a cui tutti i componenti Cug sono tenuti.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La situazione del personale oggetto della presente Relazione rappresenta, come si è avuto modo di evidenziare a commento dei dati, una popolazione dipendente equilibrata rispetto al genere nel complesso.

Anche rispetto al management, si rileva che le ultime due acquisizioni vanno ad innalzare la percentuale femminile dirigenziale nell'Ente; il middle management appare equilibrato.

La popolazione dipendente nelle categorie dimostra un'età medio/alta, dato comune alla generalità delle Pa (che potrà essere modificato solo con il potenziamento delle assunzioni e del turn over), condizionato dai limiti di spesa dell'Ente, anche in relazione alla futura effettiva capacità assunzionale con i principi di sostenibilità finanziaria recentemente introdotti dal legislatore.



Il quadro rappresentato nella Relazione evidenzia una spiccata attenzione alla conciliazione casa/lavoro, data dalla adozione di misure varie ed efficaci, rivolte anche alla cura di familiari anziani, sempre per l'innalzamento dell'età del personale. Nel 2020 si è registrato, come nelle altre Pa, il massivo ricorso allo smart working come misura ordinaria di lavoro, in tempi di Covid-19.

L'impatto del change management emergenziale sarà analizzabile e verificabile a valle della situazione di emergenza, in relazione all'evolversi del panorama normativo, anche se si ritiene che l'emergenza sanitaria abbia ormai acclarato l'utilizzo dello smart working nella Pa.

L'esperienza maturata imporrà una seria riflessione anche da parte del Cug sulle modalità di lavorare agile, sull'impatto che questo smart working ha avuto sulle condizioni di lavoro e di vita del personale e sugli eventuali correttivi/suggerimenti da intraprendere.

Da ultimo, si ritiene particolarmente sfidante la recente adesione del Cug al Protocollo Antiviolenza promosso dalla Ministra alle Pari opportunità, che determinerà l'impegno concreto dell'Organismo nell'Ente a veicolare informazioni di servizio al personale interessato e a convogliare le richieste di bisogno ai Centri Antiviolenza del territorio.

Il presente documento è stato approvato dal Cug in data 9 giugno 2020

Si trasmette alla Vicesindaca, al Direttore generale, all'OIV della Città metropolitana e al Dipartimento della funzione pubblica.

Milano, 11 giugno 2020

Il Comitato Unico di Garanzia della Città metropolitana di Milano

La Presidente

d.ssa Donatella Mostacchi