



**PIANO PER LA PARITA' DI GENERE
(GENDER EQUALITY PLAN - G.E.P.)
E LE AZIONI POSITIVE (P.A.P.)
DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO
TRIENNIO 2026-28**

**per il Piano Integrato di Attività e Organizzazione
2026/2028**

(proposta deliberata dal COMITATO UNICO DI GARANZIA in data 12/03/2026)

2.2.4 Parità di genere e azioni positive della Città metropolitana di Milano per il triennio 2026-2028¹

2.2.4.1. Il Piano per la parità di genere (GEP- Gender Equality Plan) e le azioni positive (PAP)

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, nonché la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile e a distanza, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Inoltre, definisce le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere e all'inclusione, nonché lo sviluppo di condizioni del benessere di chi lavora, favorendo un ambiente inclusivo e scevro da discriminazioni. Con il DPR n. 81 (G.U. n. 151/2022) del 30 giugno 2022, il Piano di Azioni Positive (PAP) è stato assorbito dal PIAO, e nel rispetto dell'art.48 del Codice della parità D.lgs.96/08, l'Amministrazione lo ha ricompreso a far tempo dal PIAO 2023/25 (decreto Rg. n. 204 del 10 agosto 2023) nella sezione "Performance" dedicata alla Parità ed all'Equilibrio di genere, par. 2.4.4., così come è avvenuto per il PIAO 2024/26 (decreto Rg. n. 69 del 27.3.2024 e ss.), per il PIAO 2025/2027 (Rg.n. 76 del 31.03.2025 e per il presente documento.

L'Ente consolida le Aree di intervento ogni anno, e aggiorna le azioni declinate nel PAP per favorire la parità di genere in tutte le fasi del rapporto di lavoro del personale, la conciliazione dei tempi vita/lavoro, il contrasto della violenza e il potenziamento della comunicazione interna attraverso specifici canali di ascolto. Inoltre, cura il rapporto con i Comuni del territorio e altri interlocutori istituzionali su queste tematiche, individua iniziative per lo sviluppo del benessere organizzativo e sviluppare il senso di aggregazione, realizzate anche nel corso del 2024, in continuità con le azioni declinate nei Piani Azioni positive precedenti della Città metropolitana, fonti di ispirazione e continuità. Dal 2022 è stato introdotto da parte della Commissione europea il Gender Equality Plan (GEP), nell'ambito del Programma Horizon Europe e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, rivolto agli enti pubblici e privati destinatari di finanziamenti europei in attuazione della Gender Equality Strategy 2020-2025 della Commissione UE. Il GEP è un documento pubblico, condiviso, approvato ed obbligatorio dell'Ente, che delinea politiche e azioni per ridurre il divario di genere e favorisca un approccio maggiormente inclusivo.

Pertanto, anche per il prossimo triennio 2026/2028, l'Amministrazione mantiene l'impegno di perseguire questo approccio, attraverso il GEP/Piano per la parità, affinché si mettano a punto interventi finalizzati all'integrazione della prospettiva di genere - con la consueta metodologia rappresentata nel ciclo virtuoso della progettazione, attuazione, monitoraggio - per favorire la partecipazione ed effettiva crescita delle donne e combattere le discriminazioni di qualunque origine nel lavoro, favorendo l'inclusione. Sulla scia del PAP/PIAO 2025/2027, frutto di una consolidata esperienza in materia di uguaglianza di genere e benessere organizzativo, fondata su una cultura organizzativa condivisa, in ossequio al Codice di Parità e al D.lgs.165/01 s.m.i, si ripropone per il PAP/PIAO 2025/27 un Piano che si sviluppa in 6 Aree di intervento, di dimensione strategica, che assorbono le 5 Aree prioritarie già dettate per il GEP dalla Commissione europea.

Le Aree di intervento prevedono:

1. Promuovere la parità, le pari opportunità negli accessi e nello sviluppo professionale, per garantire una equilibrata composizione e crescita del personale
2. Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro
3. Promuovere, a tutti i livelli, una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere e il contrasto alle discriminazioni
4. Rafforzare i rapporti tra il C.U.G. e altre istituzioni per la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana *di Milano* e sul territorio
5. Rafforzare il ruolo del C.U.G. e monitorare l'attuazione delle azioni positive
6. **Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana**

¹Proposta deliberata dal CUG in data 12/03/2026

Il PAP/PIAO, nel definire obiettivi e azioni per l'equità di genere nell'organizzazione e nei luoghi di lavoro, estende altresì la sua sfera di azione alla cura del benessere organizzativo, con uno sguardo mirato alle caratteristiche peculiari della popolazione dipendente (età, genere, profilo, ruolo, ecc.) e delle istanze rappresentate dal personale e dalla dirigenza. Il Piano individua azioni generate dalla tipicità e complessità dell'ambiente di lavoro metropolitano, in cui il personale assicura le funzioni fondamentali ex lege 56/2014, ma anche delegate da Regione Lombardia, talora anche in regime di distacco per i servizi del Lavoro.

Oltre alla peculiarità e varietà dei profili lavorativi alle dipendenze della CMM, nell'individuare le azioni positive si tiene conto che anche la Città metropolitana, come altri Enti del comparto Funzioni locali, soffre in questo periodo storico, della carenza di figure professionali nelle funzioni e nello sviluppo dei progetti sfidanti del PNRR: si assiste alla riduzione del personale in servizio - attraverso concorsi o mobilità - verso Amministrazioni centrali che risultano maggiormente remunerative, così come all'uscita delle figure senior, creando vuoti di competenze e professionalità che richiederebbero un affiancamento necessario.

Il meccanismo dei concorsi e delle nuove assunzioni non riesce a colmare il gap occupazionale (in particolare nel settore tecnico e informatico): come anche in molte altre Pa, si riscontra la difficoltà di affezione al lavoro nell'Ente da parte del personale neoassunto che, anche a causa del caro vita del territorio, esplora anche altre soluzioni lavorative, confermando il fenomeno delle "grandi dimissioni", tipico del nostro tempo.

In questa situazione, considerate le sfide del PNRR a cui l'Ente è chiamato, che necessitano professionalità peculiari, l'Amministrazione si pone anche attraverso l'adozione del PAP/PIAO, l'obiettivo di rendere maggiormente attrattivo il lavoro presso l'Ente, creando le precondizioni per un ambiente lavorativo sano e confortevole, in cui vige il rispetto e la parità di opportunità.

Per motivi analoghi, anche al proprio interno, l'ascolto del personale è elemento centrale del Piano, diventa lo strumento per avvicinarsi a chi già lavora, alle Elevate Qualificazioni e ai/alle dirigenti, per rinsaldare i rapporti e irrobustire la motivazione. Così il Nucleo d'ascolto, all'interno del quale è presente lo Sportello d'Ascolto, diviene un canale che - accanto al CUG (Comitato Unico di Garanzia), è stato consolidato nel mese di luglio 2024, presso il Dipartimento Risorse umane. L'azione di potenziamento è emblematica per recepire bisogni e elaborare risposte ed interventi, quali quelli proposti nel presente GEP/PAP.

L'Amministrazione rinnova il suo impegno anche per il triennio 2026/2028 nel perseguire politiche per la parità di genere e l'inclusione, il contrasto alla violenza e le discriminazioni, favorendo il benessere di chi lavora, con l'adozione del ***Piano per la parità di genere e le azioni positive 2026/2028 (GEP/PAP) nel PIAO.***

Il GEP/PAP è distinto in 6 Aree di intervento che declinano obiettivi e per ciascuno di questi, sono menzionate le azioni programmate, i target che si intendono raggiungere e i relativi indicatori di impatto e risultato, le persone responsabili per ciascuna azione. Oltre all'impegno di risorse umane per la sua realizzazione, nel corso del 2025, si prevede lo stanziamento di appositi fondi dedicati, correlati alla realizzazione di progetti/azioni.

Le Aree di intervento racchiudono obiettivi e azioni in linea con gli Obiettivi di sostenibilità dell'Agenda Onu n. 5 "Parità di genere", n. 10 "Ridurre le disuguaglianze" e, secondariamente, n. 6 "Pace, giustizia e istituzioni solide".

Il presente documento costituisce il frutto del lavoro svolto, di concerto, dal Team del Dipartimento Risorse umane e organizzazione, coordinato dal Direttore, e si basa sulla proposta del Comitato Unico di Garanzia della Città metropolitana, rinnovato nella sua composizione dal 2024 e fino al 2027, e che si connota con nucleo consolidato di professionalità esperte che perseguono i valori della Città metropolitana e dimostrano interesse e volontà di impegno su questi temi.

In attuazione dell'art. 48 d.lgs.196/08 il presente ***Piano per la parità di genere e le azioni positive (GEP/PAP)*** è stato proposto all'Amministrazione dal Comitato unico di garanzia, che lo ha deliberato il 13/03/2026)

Il Dipartimento Risorse umane e organizzazione ha acquisito il parere in data 25/03/2026 della Consigliera di Parità della Città Metropolitana e in data 30/03/2026 è stato inoltrato alle Organizzazioni Sindacali. In data 19/03/2026 è stato trasmesso alla Direzione Generale per l'adozione degli atti successivi, necessari all'armonizzazione nel PIAO 2026/2028.

2.2.4.2 Rilevazione di genere del personale della Città Metropolitana di Milano al 31/12/2025

La Città metropolitana presenta la seguente consistenza di genere del personale a tutto il 31.12.2025:

Personale a tempo indeterminato complessivo, compresi i dirigenti e il Segretario Direttore Generale				
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
621	58%	447	42%	1068
DIRIGENTI (compreso il Segretario Generale)				
9	41%	13	59%	22

Personale a tempo indeterminato nelle Aree Operatori, Istruttori, Funzionari				
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
610	58%	434	42%	1044
Personale a tempo determinato (Funzionari)				
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
2	100%	0	0	2

Personale a tempo indeterminato comandato presso altri Enti / distaccato Agenzia per il Lavoro (dettaglio)					
Personale in	DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
Comando	4	44%	5	56%	9
Distacco	159	70%	69	30%	228
Totale	163	69%	74	31%	237

Personale a tempo indeterminato suddiviso per AREE					
AREA	DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
Operatori	0	0	3	100%	3
Operatori esperti	120	57%	89	43%	209
Istruttori	220	57%	166	43%	386
Funzionari	270	61%	176	39%	446
Totale	610	58%	434	42%	1044

Personale a tempo indeterminato suddiviso per FASCIA DI ETA' nelle AREE (riepilogo)

FASCE D'ETA'	CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE PER FASCIA D'ETA'
<= 30	Istruttori	20	50%	20	50%	40
	Funzionari	10	77%	3	23%	13
TOTALE		30	57%	23	43%	53
Tra 31 e 40	Operatori esperti	3	27%	8	73%	11
	Istruttori	51	62%	31	38%	82
	Funzionari	47	60%	30	40%	77
TOTALE		101	59%	69	41%	170
Tra 41 e 50	Operatori	0	0%	2	100%	2
	Operatori esperti	35	70%	15	30%	50
	Istruttori	59	60%	40	40%	99
	Funzionari	61	64%	34	36%	95
	Dirigenti	1	50%	1	50%	2
TOTALE		156	63%	92	37%	248
Tra 51 e 60	Operatori esperti	61	56%	48	44%	109
	Istruttori	73	56%	58	44%	131
	Funzionari	107	57%	80	43%	187
	Dirigenti	5	45%	6	55%	11
TOTALE		246	56%	192	44%	438
> 60	Operatori	0	0%	1	100%	1
	Operatori esperti	21	54%	18	46%	39
	Istruttori	17	50%	17	50%	34
	Funzionari	45	61%	29	39%	74
	Dirigenti	3	38%	5	62%	8
TOTALE		86	55%	70	45%	156
TOTALI		619	58%	446	42%	1065

Personale a tempo indeterminato suddiviso per FASCIA DI ETA' nelle AREE (dettaglio)

<i>CATEGORIA/ fasce di età</i>	<i>DONNE</i>	<i>%</i>	<i>UOMINI</i>	<i>%</i>	<i>TOTALE PER FASCIA D'ETA'</i>
Operatori					
<i>Tra 41 e 50</i>	0	0%	2	100%	2
<i>> di 60</i>	0	0%	1	100%	1
TOTALE		0%	3	100%	3
Operatori esperti					
<i>Tra 31 e 40</i>	3	27%	8	73%	11
<i>Tra 41 e 50</i>	35	70%	15	30%	50
<i>Tra 51 e 60</i>	61	56%	48	44%	109
<i>> di 60</i>	21	54%	18	46%	39
TOTALE	120	57%	89	43%	209
Istruttori					
<i>< = 30</i>	20	50%	20	50%	40
<i>Tra 31 e 40</i>	51	62%	31	38%	82
<i>Tra 41 e 50</i>	59	60%	40	40%	99
<i>Tra 51 e 60</i>	73	56%	58	44%	131
<i>> di 60</i>	17	50%	17	50%	34
TOTALE	220	57%	166	43%	386
Funzionari					
<i>< = 30</i>	10	77%	3	23%	13
<i>Tra 31 e 40</i>	47	61%	30	39%	77
<i>Tra 41 e 50</i>	61	64%	34	36%	95
<i>Tra 51 e 60</i>	107	57%	80	43%	187
<i>> di 60</i>	45	61%	29	39%	74
TOTALE	270	61%	176	39%	446
DIRIGENTI					
<i>Tra 41 e 50</i>	1	50%	1	50%	2
<i>Tra 51 e 60</i>	5	45%	6	55%	11

Personale a tempo indeterminato suddiviso per FASCIA DI ETA' nelle AREE (dettaglio)					
CATEGORIA/ fasce di età	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE PER FASCIA D'ETA'
> di 60	3	38%	5	62%	8
TOTALE	9	43%	12	57%	21

Assunti come da Piano triennale Fabbisogni (ex art. 6 Dlgs 165/2001)			
TIPOLOGIE DI RECLUTAMENTO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Progr. verticale	0	0	0
Concorso pubblico	27	35	62
Mobilità da altri enti	8	4	12
Assunzioni a tempo determinato ARTICOLO 110 C.1	0	1	1
TOTALE PIANO TRIENNALE 2025-2027	35	40	75
Reclutamento per il Potenziamento dei Centri per l'Impiego			
CATEGORIE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Istruttori	19	9	28
Funzionari	26	6	32
Progr. verticale	0	0	0
TOTALE CENTRI PER L'IMPIEGO	45	15	60
TOTALE ASSUNTI	45	15	60

Titolari di Posizioni di Elevata qualificazione al 31/12/2025				
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
79	62%	48	38%	127

Titolari di Uffici al 31/12/2025				
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
38	57%	29	43%	67

La conciliazione casa/lavoro - Personale a part-time al 31/12/2025				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
73	79%	20	21%	93

Progetti e-work attivi al 31/12/2025				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
8	57%	6	43%	14

Deroghe orarie temporanee al 31/12/2025				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
13	81%	3	19%	16

Articolazione del part time					
	<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
part time - verticale	16	67%	8	33%	24
part time - orizzontale	42	84%	8	16%	50
part time - misto	8	73%	3	27%	11
part time - ciclico	7	88%	1	12%	8
Totale	73	79%	20	21%	93

Smart working (personale autorizzato al 31/12/2025)					
	<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
<i>Città metropolitana</i>	430	59,89	288	40,11	718
<i>Distaccati Afol</i>	159	70%	69	30%	228

Personale autorizzato a svolgere incarichi extra-istituzionali al 31/12/2025				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
23	51%	22	49%	45

Commissioni concorsuali anno 2025
Nominate n. 26 commissioni concorsuali, dei 79 componenti n. 31 sono donne, n. 22 uomini (n. 12 donne e n. 14 uomini con ruolo di Presidente)

Congedi dei genitori fruiti al 31.12.2025				
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
Congedo di maternità/affidi				
8				
Congedi di paternità (dlgs 105/2022)				
		6		
Congedi parentali				
1273	86%	208	14%	1481
Congedi malattia figli				
203	77%	59	23%	262

Permessi fruiti ex L. 104/1992 per assistenza a parenti/affini al 31/12/2025				
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
100	65%	55	35%	155

Partecipazione alla formazione nel 2025				
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
544	58%	397	42	941
Di cui Dirigenti				
9	43	12	57	21

Monitoraggio della consistenza del personale e analisi di genere

L'Amministrazione effettua un monitoraggio annuale della composizione del personale secondo criteri di genere, indirizzando così la definizione e l'aggiornamento delle aree di intervento e delle azioni positive, in particolare per il triennio 2026-2028.

Al 31 dicembre 2025, il personale a tempo indeterminato, inclusi 22 dirigenti (compreso il Segretario Direttore Generale), ammonta a 1.068 unità, con un incremento di 25 rispetto al 2024. I dipendenti a tempo determinato sono 2, entrambe donne. Tra i dipendenti a tempo indeterminato, 228 unità sono distaccate presso AFOL Metropolitana (159 donne, 70%) e 9 sono comandate temporaneamente in altri enti (4 donne, 44%). In totale, 237 persone risultano distaccate o comandate presso altri enti, di cui 163 donne (69%).

Distribuzione delle funzioni e dei ruoli

Dei 1.068 dipendenti a tempo indeterminato, 713 (391 donne) sono assegnati alle funzioni fondamentali della Città metropolitana di Milano e 319 (211 donne) alle funzioni delegate dalla Regione Lombardia. Le assegnazioni specifiche vedono 8 unità nella Protezione civile, 15 nel Turismo, 5 nei Servizi sociali, 8 al Registro unico nazionale del Terzo settore, 8 nella Vigilanza ittico venatoria, 47 alle Politiche del lavoro e 222 presso AFOL e i servizi per il lavoro.

Variazioni rispetto all'anno precedente

Rispetto alla situazione del 31 dicembre 2024 (1.046 dipendenti a tempo indeterminato e 4 a tempo determinato), si registra un incremento di 22 unità. Nel corso del 2025, 82 dipendenti sono cessati per vari motivi, di cui 46 donne: 45 dimissioni volontarie (25 donne), 24 pensionamenti (10 donne), 3 cessazioni per motivi di salute (tutte donne), 9 mobilità esterne (7 donne) e 1 licenziamento disciplinare (uomo). Non si rilevano decessi.

Assunzioni e progressioni di carriera

Nel 2025 sono state effettuate 75 nuove assunzioni (35 donne): 62 tramite concorso pubblico (27 donne), 12 per mobilità da altri enti (8 donne) e 1 assunzione a tempo determinato ex art. 110 (uomo). Sono stati inoltre reinquadrati in area superiore 56 dipendenti (35 donne). Nell'ambito del potenziamento dei Servizi per l'Impiego, sono state effettuate 60 immissioni complessive, di cui 45 donne (19 Istruttrici, 26 Funzionarie e 4 progressioni tra Aree).

Leadership e middle management

Il numero delle dirigenti donne rimane stabile a 9 su 22 complessivi, pari al 41% (leggermente inferiore al 43% dell'anno precedente). Nel middle management, le donne titolari di EQ sono 79 su 127 (62%) e le titolari di Ufficio sono 38 su 67 (57%), confermando la prevalenza femminile nei ruoli intermedi, seppur con un lieve calo percentuale.

Incarichi extra-istituzionali e distribuzione di genere

Durante il 2025, sono stati autorizzati 45 incarichi extra-istituzionali (23 donne, 51%), in diminuzione rispetto ai 64 dell'anno precedente, ma con una distribuzione più paritaria. Le donne rappresentano il 58% del personale complessivo, percentuale stabile rispetto all'anno precedente, e sono maggioritarie nei profili di Operatrici esperte (57%), Istruttrici (57%) e Funzionarie (61%).

Trend anagrafici e ricambio generazionale

Si conferma il processo di ringiovanimento con 53 dipendenti under 30 (30 donne), ma permane una forte presenza nelle fasce superiori ai 51 anni (438 unità, 56% donne), evidenziando la necessità di politiche di reclutamento mirate per garantire la continuità generazionale.

Conciliazione vita-lavoro e flessibilità

Nel 2025 sono attivi 93 contratti part-time (73 donne, 79%), 14 progetti di e-work (8 richiesti da donne), 718 dipendenti in smart working presso CMM (430 donne, 59,89%) e 228 distaccati AFOL in smart working (159 donne, 70%). La flessibilità oraria, con fascia 7.30-9.30, resta strategica per la conciliazione lavoro-vita privata, mentre il ricorso al part-time si riduce per effetto dell'espansione dello smart working.

Formazione e partecipazione

La partecipazione ai corsi di formazione resta elevata: 941 persone formate nel 2025 (58% donne, 42% uomini), con stabile coinvolgimento della dirigenza (21). Le commissioni concorsuali sono 26 (79 componenti, 31 donne), in calo rispetto al 2024.

Permessi, congedi e politiche di sostegno

Aumentano i congedi parentali e per malattia dei figli, coerentemente con la crescita del personale e le politiche di sostegno alla genitorialità. I permessi ex L.104/1992 passano da 137 a 155, con una prevalenza femminile del 65%.

Conclusioni

Il 2025 conferma l'equilibrio di genere come elemento distintivo della Città metropolitana di Milano, in un contesto organizzativo caratterizzato da una crescita moderata degli organici, dal consolidamento

delle misure di flessibilità e dalla stabilità del middle management, dove la componente femminile continua a essere prevalente. Il sistema di conciliazione vita-lavoro si conferma un punto di forza dell'Ente, grazie alla diffusione del lavoro agile, dell'e-work e della flessibilità oraria.

Permane la necessità di proseguire nelle politiche di ricambio generazionale e nel bilanciamento dei ruoli, in coerenza con gli obiettivi strategici del GEP e del PIAO 2026/2028. Accanto agli elementi positivi, emergono infatti alcune sfide: il significativo peso delle fasce d'età superiori ai 51 anni (438 unità) e l'esigenza di garantire la continuità delle competenze attraverso un adeguato turnover. Sul piano dirigenziale, il 41% di presenza femminile rappresenta un risultato stabile ma con margini di miglioramento.

In tale prospettiva, per il 2026 è già previsto un progressivo riequilibrio di genere nell'Area dirigenziale, in linea con le politiche di valorizzazione e sviluppo del capitale umano adottate dall'Ente.

Complessivamente, il 2025 rafforza il percorso verso un modello organizzativo equilibrato, inclusivo e capace di rispondere ai bisogni emergenti, ponendo basi solide per la programmazione del triennio successivo.

2.2.4.2 Perseguire la parità di genere e generare il benessere organizzativo, anche attraverso l'ascolto: le azioni positive 2026-2028

Anche per il triennio 2026/2028, il Cug conferma le azioni positive per la Città metropolitana, nell'esercizio dei poteri propositivi attribuiti all'organismo dall'art.57 del d.lgs.165/01, tracciate nel solco degli indirizzi della Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" e delle Linee Guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche amministrazioni" del 6 ottobre 2022 della Ministra per le pari opportunità e la famiglia e del Ministro della pubblica amministrazione.

Le azioni si ispirano altresì al Gender Equality Plan richiesto dalla Commissione europea, che rinforza per i Paesi membri che accedono ai Progetti, il perseguimento degli obiettivi di parità di genere nella ricerca e più in generale nelle istituzioni pubbliche.

Sulla base dell'analisi di contesto della Città metropolitana, metodologia consolidata per la stesura del PAP, che fotografa la dimensione del personale e i bisogni rappresentati dal personale e dalla dirigenza, si confermano le 6 Aree di intervento anche nel PAP/PIAO 2026/28 della Città metropolitana, nell'ottica di assicurare gli obiettivi GEP e PAP, sulla scorta del criterio della semplificazione amministrativa che ha condotto il legislatore nazionale al PIAO.

Se di fondo vi è l'attenzione alla parità di genere e alla crescita delle donne nelle professioni e nei ruoli di CMM, l'Amministrazione individua e investe anche sull'Area 6 del PAP/PIAO, finalizzata a "Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana", ovvero sulle politiche per il benessere interno, funzionale alla costruzione di ambienti di lavoro sereni e produttivi.

Spicca in questo ambito il ruolo sempre più pregnante del Nucleo di Ascolto, consolidato con decreto del Dipartimento RU del 29 luglio 2024, interlocutore del personale ma anche dei/delle dirigenti che apprezzano il valore della comunicazione nella gestione del personale.

A sostegno delle azioni individuate, continua ad essere cruciale il ruolo del CUG, organismo promotore della cultura di pari opportunità, contrasto alla violenza ed alle discriminazioni, "sensore" dei disagi nell'organizzazione, e interlocutore privilegiato di tutti i soggetti - istituzionali e non - che sono chiamati a promuovere tali politiche, per l'affermazione di una cultura organizzativa inclusiva e di valore nell'Ente.

L'attuale composizione è stata oggetto di rinnovo motivato dal pensionamento della Presidente uscente, avvenuto in data 30.06.2025 e dalla sostituzione di alcuni componenti di parte sindacale.

La nuova Presidente è stata nominata previo interpello tra il personale che volontariamente decide di impegnarsi su questi temi, con decreto del direttore del dipartimento Risorse umane e organizzazione R.G. n.11530 del 19.12.2025 con scadenza del mandato al 31.12.2027.

Il CUG si fa promotore di azioni di genere e per l'inclusione, cogliendo le sollecitazioni che pervengono dalla società e dal contesto metropolitano, che si sostanziano nelle iniziative sui temi di parità (gender gap, linguaggio inclusivo, contrasto alla violenza) rivolte al personale e alla dirigenza, con uno sguardo sempre più interessato ai Comuni, per condividere esperienze e perseguire la mission della Città metropolitana.

Nel corso del 2025 il CUG si è adoperato nel rafforzamento delle politiche di sensibilizzazione, prevenzione e contrasto delle discriminazioni contribuendo all'organizzazione di eventi dedicati alle tematiche di genere tramite il coinvolgimento di professionisti/ste esperti/e del settore. Inoltre il Comitato si è posto l'obiettivo di promuovere i temi della conciliazione vita lavoro e del benessere organizzativo tramite un'azione di monitoraggio degli istituti previsti dalla contrattazione nazionale e decentrata.

Riguardo alle azioni 2026/2028, alcune azioni sono ormai a regime e riguardano: la conciliazione vita/lavoro, il lavoro a distanza, il linguaggio e la comunicazione

Oltre ai compiti propositivi, al CUG compete il rilascio di pareri sugli atti di carattere organizzativo dell'Ente che impattano sul rapporto di lavoro; inoltre, il monitoraggio costante delle azioni, che si sintetizza nella redazione della "Relazione del CUG", introdotta dalla direttiva 2/2019, adempimento da elaborare a cadenza annuale e rendere pubblico, sulla scorta dei dati e delle informazioni rilasciati dal Dipartimento Risorse umane e organizzazione.

Dal 2021 i dati e la Relazione sono comunicati al Sindaco, al Vicesindaco, alla Consigliera delegata alle pari opportunità, al Direttore generale e al Direttore del Personale e all'OIVP, poi diffusi al personale e confluiti nell'apposita sezione del Portale nazionale dei CUG, coordinato dal Dipartimento della Funzione pubblica, perché possa essere oggetto di conoscenza generale.

Le azioni positive triennali, aggiornate annualmente, sono collegate ogni anno agli atti di programmazione approvati dai competenti Organi di Città metropolitana di Milano.

Da ultimo, per il 2025:

- nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027, adottato con deliberazione Rep. Gen. n. 6/2025 del 28/02/2025 del Consiglio metropolitano, che al Programma 1.10 "Risorse Umane" prevedeva l'obiettivo strategico di supportare con efficienza ed efficacia il ruolo strategico di Città metropolitana di Milano, orientando le politiche del personale in funzione della missione di governo di area vasta ed in relazione alle necessità di implementare i progetti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, presidiando altresì la promozione del benessere organizzativo.

- nel Piano degli Obiettivi, adottato nell'ambito del PIAO 2025/2027 con decreto del Sindaco metropolitano Rep. Gen. n. decreto Rg. n. 76/2025 del 31/03/2025 e ss., al Programma PG0110 "Risorse Umane" ove l'obiettivo n. 17017 prevedeva di "Progettare e attuare iniziative a favore della conciliazione dei ruoli, della parità di condizioni lavorative, del benessere organizzativo, della qualità di relazione e la prevenzione della conflittualità interna, in attuazione del Piano Azioni Positive confluito nel PIAO 2025-2027."

L'Obiettivo n. 17017, assegnato al Dipartimento Risorse umane e organizzazione, è stato conseguito al 100% nel 2025.

Nel PIAO 2025/27, nella Sezione Performance, è stato altresì assegnato ai/alle dirigenti l'obiettivo n. 19100 inerente alla partecipazione dei dirigenti e dei funzionari alla formazione on line al modulo "RIFORMA Mentis" sulle molestie nei luoghi di lavoro per i Settori che non l'avevano svolto nel corso del 2024. Il risultato riguardante l'obiettivo formativo di cui sopra è stato complessivamente favorevole, dato complessivo di ente 92,3%.

Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e

garantire il riconoscimento dei diritti umani sono obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.

Per ogni Area del “Piano per la parità di genere e le azioni positive” sono stati formulati obiettivi e specifiche azioni, individuando responsabili per l'implementazione di ogni azione proposta, destinatari diretti ed indiretti, risorse necessarie e indicatori.

Le azioni positive entrate a regime nella Città metropolitana salvaguardano la cultura organizzativa e le buone prassi consolidate nel tempo, anche se devono necessariamente evolversi ed innovarsi per supportare e valorizzare le persone, le differenze e i bisogni emergenti del personale, anche in relazione alle suggestioni esterne e interne.

Le azioni positive producono effetti che contribuiscono all'accrescimento della motivazione al lavoro, alla produttività, al benessere organizzativo nei luoghi di lavoro e quindi all'accrescimento del valore pubblico nei servizi alle cittadine e cittadini.

Città metropolitana, attraverso la Direzione del Personale e il CUG, rinnova il suo impegno in questo senso, anche con il coinvolgimento dei Comuni sul territorio, mettendo a disposizione il proprio know-how in materia, assolvendo alla sua mission di ente di area vasta.

Infine, nel corso del 2025, sono stati organizzati gli eventi il 10 marzo sul tema “Donne e salute: la medicina di genere per la prevenzione, la diagnosi e la cura”, dedicato all'approfondimento della medicina di genere quale ambito emergente delle politiche di salute pubblica e per il 25 novembre (giornata internazionale contro la violenza di genere) “Dentro le parole: tra ferite e cura”. L'iniziativa ha rappresentato un momento di riflessione, ascolto e consapevolezza sul linguaggio per promuovere la cultura del rispetto in ogni contesto di vita, tramite l'analisi del ruolo delle parole nella promozione delle pari opportunità, dato che la violenza non è solo quella fisica che lascia ferite visibili ma anche quella delle parole. Il convegno ha visto la partecipazione di 170 persone, testimoniando un forte coinvolgimento da parte del personale e una crescente attenzione verso il contrasto alla violenza di genere.

Pertanto, si esplicitano le azioni positive che si prevede di mantenere/realizzare per il 2026/28 in materia di pari opportunità, parità di genere, inclusione, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, benessere organizzativo, suddivise per Aree di intervento.

Di seguito si riporta uno schema di riepilogo che illustra per ogni azione gli obiettivi, i soggetti coinvolti e gli indicatori associati per il triennio in esame. Le iniziative sono state formulate sulla scorta delle proposte del CUG, deliberate in data 12/03/2026.

AREE DI INTERVENTO

1. Promuovere la parità e le pari opportunità negli accessi e nello sviluppo professionale, per garantire una equilibrata composizione e crescita del personale
2. Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro
3. Promuovere, a tutti i livelli, una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere e il contrasto alle discriminazioni
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
5. Rafforzare il ruolo del C.U.G. e monitorare l'attuazione delle azioni positive
6. Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana

Le azioni individuate, suddivise per Aree di intervento, sono aggiornate in continuità alle politiche adottate nei Piani azioni positive pregressi della Città Metropolitana, contestualizzate in relazione alle dinamiche organizzative dell'Ente, ai bisogni ed alla composizione della popolazione dipendente e stimulate dagli indirizzi europei.

Nell'aggiornamento delle azioni positive per il 2025, permane la forte attenzione al supporto della conciliazione casa/lavoro nell'ottica della genitorialità (con il supporto del Polo informativo c/o il Dipartimento RU), alla crescita professionale attraverso la formazione, il monitoraggio degli incarichi assegnati, in ottica di parità di genere e il monitoraggio del gender gap nell'organizzazione.

Forte è il peso attribuito alle azioni volte alla prevenzione della violenza di genere e alle discriminazioni, anche interne all'organizzazione, con il supporto del Nucleo di Ascolto Organizzato, che ha dispiegato nel 2024 appieno la sua attività, anche con riguardo alla fase di onboarding *dei nuovi/e assunti/e* di inserimento del personale reclutato. Continua inoltre l'attività volta alle iniziative comunicative/informative su tutti i temi di genere e di inclusione, rivolte al personale così come ai Comuni nel territorio metropolitano.

Permane alta l'attenzione alla affermazione dei diritti individuali, dopo l'introduzione delle Linee guida per l'identità alias, adottate dal Direttore generale e specificate dalla circolare del Direttore dipartimento Risorse umane del 18.12.2024. Questo intervento necessita di follow up periodico e verifica rispetto alla concreta applicazione, e anche in questo caso sarà decisivo l'intervento del Nucleo di Ascolto interno. Al Cug è affidato il ruolo di sentinella rispetto alla corretta divulgazione della azione e rispetto alla permanenza di un clima necessario di fiducia reciproca tra lavoratore/trice e figure di riferimento, così come a monitorare eventuali fenomeni distorsivi.

Si sottolinea infine che la Città metropolitana mediante tutto il team del Dipartimento Risorse umane e il Cug si propone come promotrice della cultura di pari opportunità e benessere organizzativo anche verso i Comuni del territorio interessati, mettendo a fattor comune le misure sperimentate, auspicando di favorire, anche per il 2025, un clima di confronto e scambio delle esperienze maturate sul territorio. Sarà per questo auspicabile la partecipazione attiva di CMM nella fase di start up e successive di una rete territoriale dei CUG, in collaborazione con il CUG Comune di Milano e le Università milanesi.

Di seguito una sintesi degli obiettivi 2025/27.

AREA DI INTERVENTO n. 1

Promuovere la parità e le pari opportunità negli accessi e nello sviluppo professionale, per garantire una equilibrata composizione e crescita del personale

Obiettivo 1

Promozione della parità e delle pari opportunità negli accessi, negli incarichi e nello sviluppo professionale anche del personale tecnico

- *Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella composizione delle Commissioni di concorso:*
- *Monitoraggio degli incarichi conferiti al personale, ai dirigenti, Elevate Qualificazioni e uffici, per verificare disequilibri.*
- *Sviluppo delle competenze professionali attraverso la partecipazione equilibrata della componente femminile e maschile alle iniziative di formazione interna ed esterna a spesa invariata o eterofinanziata (ad es. corsi Valore Pa, Upel, Anci, ecc.)*
- *Sostegno alla progettualità e al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori genitori post congedo e del personale caregiver, attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale (ufficio di counseling c/o il Nucleo di Ascolto del Dipartimento R.U.).*
- *Progetti di inserimento e tutoraggio con formatori interni del personale neoassunto anche nell'ottica di condividere la cultura di inclusione e p.o.*

Obiettivo 2

Analisi dell'equilibrio di genere tra il personale delle aree tecniche della Città metropolitana

- *Analisi in ottica di genere della consistenza e delle posizioni ricoperte dal personale nelle aree tecniche e della ricerca*

AREA DI INTERVENTO n. 2

Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro

Obiettivo 1

Monitorare l'efficienza organizzativa del *part-time*/lavoro agile

- *Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di crescita professionale di coloro che utilizzano il *part-time* e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro.*
- *Formazione, sensibilizzazione e aggiornamento della dirigenza sull'autorizzazione al *part-time*, all'*e-work* e al lavoro agile, come forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro, anche in relazione ai documenti di indirizzo adottati dall'Ente.*

Obiettivo 2

Mantenimento della pratica di progetti di *e-work*, anche sulla base di nuove istanze di conciliazione

- *Mantenimento della praticabilità dell'accesso all'*e-work*, ad es. nei casi di:*
 - *genitori lavoratori/trici con figli sino a 14 anni;*
 - *genitori di lavoratori/trici di adolescenti in situazioni di difficoltà;*
 - *lavoratori/trici con esigenze di cura familiare e/o di anziani;*
 - *lavoratori/trici, anche *part time*, con problemi di salute compatibili con l'attività lavorativa oppure al rientro da malattie lunghe, compatibilmente alle esigenze organizzative;*
 - *superiore a 2 anni, per esigenze di conciliazione sopravvenute.*
- *Favorire ed incentivare la cultura organizzativa per l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, attraverso l'alimentazione del sito Intranet.*
- *Ampliamento alle/ai dipendenti prossimi al pensionamento delle misure organizzative che favoriscono la conciliazione tra casa/lavoro.*

Obiettivo 3

Mantenimento del Lavoro Agile nella Città metropolitana in attuazione del PIAO e del CCNL

- *Monitoraggio dell'applicazione dello *smart-working* nelle Direzioni mediante reportistica raccolta presso i dirigenti.*

Obiettivo 4

Garantire il servizio per la conciliazione casa/lavoro del personale (Polo informativo RU)

AREA DI INTERVENTO n. 3

Promuovere, a tutti i livelli, una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere e il contrasto alle discriminazioni

Obiettivo 1

Intervenire sulla cultura di gestione delle risorse umane in ottica di parità, anche attraverso la valorizzazione di risorse e competenze interne

- *Partecipazione della dirigenza, anche mediante strumenti innovativi, a corsi/iniziative, per superare gli stereotipi culturali e sviluppare le potenzialità delle persone e prevenire le molestie sessuali.*
- *Proposte di moduli di aggiornamento sui temi di pari opportunità per il CUG, per le/i responsabili e operatori/trici addetti alla gestione del personale, anche attraverso la Rete nazionale dei CUG e la Funzione Pubblica.*

Obiettivo 2

Sensibilizzare sul tema della prevenzione delle molestie sessuali nel luogo di lavoro

- Diffusione delle norme antidiscriminatorie a tutti i livelli nei corsi di formazione

Obiettivo 3

Sensibilizzare sul tema della violenza di genere

- Realizzazione di iniziative/azioni per consolidare la sensibilizzazione del personale sulla violenza di genere e sugli strumenti di contrasto disponibili, anche in occasione di ricorrenze istituzionali (ad es. Giornata internazionale - 25 novembre)

Obiettivo 4

Potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi di competenza del CUG

- Pubblicazione e diffusione, anche con iniziative mirate, del PAP e dei risultati ottenuti.

- Aggiornamento del sito Intranet per la divulgazione dell'attività del Comitato Unico di garanzia e dei progetti e del sito Internet in occasione dell'adozione del GEP-PAP

Obiettivo 5

Promuovere nell'Ente una comunicazione inclusiva e rispettosa del genere, a partire dalla modulistica e nella comunicazione al personale

- Dopo la revisione della modulistica in uso nelle Direzioni in ottica di genere, costante è il monitoraggio dell'effettiva applicazione nella modulistica e nei testi al personale

AREA DI INTERVENTO n. 4

Rafforzare i rapporti tra il CUG e altre istituzioni per la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città metropolitana e sul territorio

Obiettivo n. 1

Diffondere e scambiare buone prassi e le azioni positive e il GEP/PAP nei Comuni e nella Rete nazionale dei CUG

- Promozione di iniziative per la condivisione ed il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni

Obiettivo n. 2

Potenziare il raccordo e la collaborazione interna tra il CUG e i/de consiglieri/e - delegati/e sulle tematiche di genere

- Coinvolgimento nella realizzazione e diffusione delle iniziative tra le lavoratrici/ori dell'Ente

- Partecipazione, anche da remoto, agli incontri della Rete nazionale dei CUG e ai convegni promossi dalla stessa

AREA DI INTERVENTO n. 5

Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione delle azioni positive

Obiettivo n.1

Coinvolgere il Comitato di Direzione generale, i/le dirigenti e i/le responsabili dei Servizi per l'attuazione del Piano

- Presentazione delle azioni e delle priorità nei luoghi di confronto con il management

Obiettivo n.2

Attivare sinergie con il Comitato Paritetico per l'Innovazione istituito ai sensi del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali e 17.12.2020 Area dirigenza

Obiettivo n.3

Definire i presidi operativi per l'attuazione delle azioni a regime e la diffusione dei risultati

- Mantenimento del presidio operativo per l'implementazione, il raccordo tra i diversi Uffici (concorsi, assunzione, formazione, gestione, ecc.) e il monitoraggio delle singole azioni presso il Dipartimento Risorse umane e di eventuali presidi collaterali.

Obiettivo n.4

Portare a conoscenza le OO.SS. delle proposte formulate dal CUG e dello stato di avanzamento del PAP/PIAO

. Presentazione delle azioni positive ed eventuali aggiornamenti/risultati

L'azione prevede che le azioni positive, sia in fase di progettazione (come previsto dal Codice della Parità) sia in fase di monitoraggio, a consuntivo, siano rappresentate alle OO.SS., per un confronto reciproco e proficuo.

Obiettivo n.5

Monitorare l'attuazione del PAP/PIAO per tener conto dei risultati concreti raggiunti e delle eventuali criticità nella predisposizione del PIAO per il triennio successivo

AREA DI INTERVENTO n. 6

Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città metropolitana

Obiettivo 1

Elaborare proposte di intervento per l'adozione di strumenti organizzativi finalizzati a diffondere il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità interna nei luoghi di lavoro di Città metropolitana

Obiettivo 2

Consolidare il Nucleo di Ascolto organizzato e lo Sportello di Ascolto

Obiettivo 3

Altri interventi a favore del benessere e della salute del personale

PARITA' DI GENERE E AZIONI POSITIVE (Piano integrato di attività e organizzazione 2026-2028)

AREA 1 - Promuovere la parità e le pari opportunità negli accessi e nello sviluppo professionale, per garantire una equilibrata composizione e crescita del personale						
OBIETTIVI	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
				2026	2027	2028
1. Promozione della parità e delle pari opportunità negli accessi, negli incarichi e nello sviluppo professionale, anche del personale tecnico	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella composizione delle Commissioni di concorso.	Dipartimento Risorse umane CUG	Decreti di nomina congruenti	100%	100%	100%
	Monitoraggio degli incarichi conferiti al personale, ai dirigenti, Elevate Qualificazioni e Uffici, per verificare disequilibri.	Dipartimento Risorse umane CUG	Analisi di genere effettuate anche rispetto agli esiti delle nuove nomine, anche di EQ e Uffici, dal mese di maggio 2025	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	Sviluppo delle competenze professionali attraverso la partecipazione equilibrata della componente femminile e maschile alle iniziative di formazione interna ed esterna a spesa invariata o eterofinanziata (ad es. corsi Valore Pa, Upel, Anci, ecc.)	Dipartimento Risorse umane Dirigenti CUG	Moduli formativi realizzati Partecipazione a corsi eterofinanziati	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	Sostegno alla progettualità e al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori genitori post congedo e del personale caregiver, attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale (Nucleo di Ascolto organizzato c/o il dipartimento R.U.).	Dipartimento Risorse umane Sportello d'Ascolto CUG	Numero reinserimenti e/o interventi counseling realizzati/ interventi richiesti	100%	100%	100%
	Progetti di inserimento e tutoraggio con formatori/trici interni del personale neoassunto anche nell'ottica di condividere la cultura di inclusione e p.o.	Dipartimento Risorse umane CUG	Numero neoassunti formati/numero neoassunti	100%	100%	100%

2. Analisi dell'equilibrio di genere tra il personale nelle aree tecniche della Città metropolitana	Analisi in ottica di genere della consistenza e delle posizioni ricoperte dal personale nelle aree tecniche e della ricerca	Dipartimento Risorse umane, Aree tecniche e CUG	Verifica in ottica di genere della consistenza	Avvio verifica dipendenti	Analisi quali/quantitativa	Analisi quali/quantitativa
AREA 2 – Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro						
OBIETTIVI	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
				2026	2027	2028
1. Monitorare l'efficienza organizzativa del part-time/lavoro agile	Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di crescita professionale di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro.	Dipartimento Risorse umane CUG	Verifica annuale del trend delle richieste	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	Formazione, sensibilizzazione e aggiornamento della dirigenza sull'autorizzazione al part-time, all'e-work e al lavoro agile, come forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro, anche in relazione ai documenti di indirizzo adottati dall'Ente.	Dipartimento Risorse umane CUG dirigenza OPI	Moduli formativi Informazione Circolari	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	-					
2. Mantenimento della pratica di progetti di	Mantenimento della praticabilità dell'accesso all'e-work, ad es. nei casi di:	Dipartimento Risorse umane CUG	Regolamentazione	Adozione Regolamentazione	-	-

e-work, anche sulla base di nuove istanze di conciliazione	<ul style="list-style-type: none"> - genitori lavoratori/trici con figli sino a 14 anni; - genitori lavoratori/trici di adolescenti in situazioni di difficoltà; - lavoratori/trici con esigenze di cura familiare e/o di anziani; - lavoratori/trici, anche a part time, con problemi di salute compatibili con l'attività lavorativa oppure al rientro da malattie lunghe, compatibilmente alle esigenze organizzative; - superiore a 2 anni, per esigenze di conciliazione sopravvenute. 		Verifica annuale nel trend delle richieste e eventuali rigetti	Ogni anno		
	Favorire ed incentivare la cultura organizzativa per l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, attraverso l'alimentazione del sito Intranet.	Dipartimento Risorse Umane (Polo informativo RU) Cug	Circolari Spazi informativi	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	Ampliamento alle/ai dipendenti prossimi al pensionamento delle misure organizzative che favoriscono la conciliazione tra casa/lavoro.	Dipartimento Risorse umane CUG	Numero di richiedenti Casi risolti	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
3. Mantenimento del Lavoro Agile nella Città Metropolitana in attuazione del Piao e del CCNL	Monitoraggio dell'applicazione dello smart working nelle Direzioni mediante reportistica raccolta presso i dirigenti.	Dipartimento Risorse umane Dirigenti CUG	Indagini al personale Report distribuiti online Analisi dei dati	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
4. Garantire il servizio per la conciliazione casa/lavoro del personale (Polo Informativo RU)	Mantenimento del servizio per la conciliazione casa/lavoro, attraverso l'ampliamento della flessibilità dell'orario di lavoro e le deroghe orarie temporanee nonché l'aggiornamento nella fruizione dei congedi parentali, compatibilmente alle esigenze organizzative presso il Polo Informativo del Dipartimento Risorse umane	Dipartimento Risorse umane CUG	Richieste pervenute/accolte	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno

AREA 3 – Promuovere, a tutti i livelli, una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere e il contrasto alle discriminazioni

OBIETTIVI	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
				2026	2027	2028
1. Intervenire sulla cultura di gestione delle risorse umane in ottica di parità anche attraverso la valorizzazione di risorse e competenze interne	Partecipazione della dirigenza, anche mediante strumenti innovativi, a corsi/iniziative, per superare gli stereotipi culturali e sviluppare le potenzialità delle persone e prevenire le molestie sessuali	Dipartimento Risorse umane CUG	Modulo di formazione alle/ai dirigenti e funzionari sulle molestie sessuali		-	-
	Proposte di moduli di aggiornamento sui temi di pari opportunità per il CUG, per i responsabili ed operatori addetti alla gestione del personale, anche attraverso la Rete nazionale dei C.U.G. e la Funzione Pubblica	Dipartimento Risorse umane CUG Rete dei CUG	Webinar, convegni e materiale divulgativo su p.o.	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
2. Sensibilizzare sul tema della prevenzione delle molestie sessuali nel luogo di lavoro	Diffusione delle norme antidiscriminatorie a tutti i livelli nei corsi di formazione di base.	Dipartimento Risorse umane CUG	Moduli realizzati nei corsi di formazione di base	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
3. Sensibilizzare sul tema della violenza di genere	Realizzazione di iniziative/azioni per consolidare la sensibilizzazione del personale sulla violenza di genere e sugli strumenti di contrasto disponibili, anche in occasione di ricorrenze istituzionali (ad es. Giornata internazionale contro la violenza di genere – 25 novembre).	Dipartimento Risorse Umane CUG Consigliere di parità	Iniziativa 25/11 Giornata internazionale contro la violenza di genere	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
4. Potenziare la comunicazione e la diffusione	Pubblicazione e diffusione, anche con iniziative mirate, del Piano di Azioni Positive e dei risultati della sua realizzazione.	Dipartimento Risorse umane CUG dirigenti OO.SS.	Incontri di presentazione del PAP	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno

delle informazioni sui temi di competenza del CUG.	Aggiornamento del sito Intranet per la divulgazione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia e dei progetti e del sito Internet in occasione dell'adozione del GEP-PAP	Dipartimento Risorse umane CUG	Alimentazione del sito "La pagina del Cug" e sito web	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
5. Promuovere nell'Ente una comunicazione inclusiva e rispettosa del genere a partire dalla modulistica e nella comunicazione al personale	Dopo la revisione della modulistica in uso nelle Direzioni in ottica di genere, monitoraggio della effettiva applicazione nella modulistica e nei testi al personale	Dipartimento Risorse umane CUG	Monitoraggio applicazione Linee guida per la modulistica (verifica moduli in uso e delle comunicazioni al personale e segnalazione ai/alte dirigenti)	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno

AREA 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						
OBIETTIVI	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
				2026	2027	2028
1. Diffondere/scambiare le buone prassi, le azioni positive e il GEP/PAP nei Comuni e nella rete nazionale dei Cug	Promozione di iniziative per la condivisione ed il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche (in particolare i Comuni della Città metropolitana), anche attraverso il Portale nazionale dei C.U.G.	Dipartimento Risorse umane Rete dei CUG CUG	Diffusione di documenti e iniziative tramite il Portale Nazionale dei CUG Promuovere iniziative con i Comuni e loro CUG per attivare condivisione del GEP/PAP	Divulgazione del GEP/PAP	Ogni anno	Ogni anno
2. Potenziare il raccordo e la collaborazione interna tra il CUG e i /le Consiglieri delegati sulle tematiche di genere	Coinvolgimento nella realizzazione e diffusione delle iniziative tra le lavoratrici/ori dell'ente.	Dipartimento Risorse umane Rete dei CUG CUG	Incontri con le/i consiglieri/partecipazione e a iniziative divulgative	2023	Ogni anno	Ogni anno
	Partecipazione, anche da remoto, agli incontri della Rete nazionale dei C.U.G. ed ai convegni promossi dalla stessa.	CUG	Incontri in presenza o da remoto effettuati	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno

AREA 5 – Rafforzare il ruolo del C.U.G. e monitorare l'attuazione delle azioni positive

OBIETTIVO	AZIONI	SOGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
				2026	2027	2028
<ul style="list-style-type: none"> Coinvolgere il Comitato di Direzione generale, i dirigenti e i responsabili dei Servizi dell'Ente per l'attuazione del Piano 	Presentazione delle azioni e delle priorità nei luoghi di confronto con il management.	Dipartimento Risorse umane CUG dirigenza	Incontro annuale dopo l'adozione del GEP/PAP	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
<ul style="list-style-type: none"> Attivare sinergie con il Comitato paritetico per l'innovazione istituito ai sensi del CCNL 16.11.2022 CCNL Area Funzioni locali 17.12.2020 	Informazione / comunicazione all'O.P.I. nelle materie correlate.	Dipartimento Risorse umane CUG OPI	Comunicazioni/ Pareri rilasciati di interesse reciproco	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
<ul style="list-style-type: none"> Definire i presidi operativi per l'attuazione delle azioni a regime e diffusione dei risultati 	Mantenimento del presidio operativo per l'implementazione, il raccordo tra i diversi Uffici (concorsi, assunzioni, formazione, ecc.) e il monitoraggio delle singole azioni presso il Dipartimento Risorse umane e di eventuali presidi collaterali.	Servizio Processi trasversali di gestione del personale/Dipartimento RU CUG	Presidio operativo Segreteria CUG	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	- Diffusione della Relazione annuale sull'attuazione delle azioni positive e sull'attività del CUG, sulla scorta dei dati forniti dall'Amministrazione entro il 1° marzo di ogni anno, ai sensi della Direttiva 2/2019.	Dipartimento Risorse umane CUG	Alimentazione dei dati - Invio telematico della relazione, ai vertici e al personale	Entro la scadenza fissata dal Dipartimento della funzione pubblica	Ogni anno	Ogni anno
<ul style="list-style-type: none"> Portare a conoscenza le OO.SS. delle proposte formulate dal C.U.G. e dello stato di avanzamento del PAP/ PIAO 	Presentazione delle azioni positive ed eventuali aggiornamenti/risultati.	Dipartimento Risorse umane CUG RSU e OO.SS.	Incontro/call di presentazione e monitoraggio	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
<ul style="list-style-type: none"> Monitorare l'attuazione del PAP/PIAO, per tener conto dei risultati concreti raggiunti e delle eventuali criticità nella 	Verifiche intermedie e annuale in sede di C.U.G. della attuazione delle azioni, in relazione agli obiettivi e ai tempi	Dipartimento Risorse umane CUG	Verifiche trimestrali in sede di riunione del C.U.G.	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno

predisposizione del PIAO per il Triennio successivo	prestabiliti, nonché rilievo delle proposte o criticità per il PIAO successivo					
---	--	--	--	--	--	--

Area 6 – Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana						
OBIETTIVI	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
				2026	2027	2028
1. Elaborare proposte di intervento per l'adozione di strumenti organizzativi finalizzati a diffondere il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità interna nei luoghi di lavoro della Città metropolitana	Promozione della partecipazione del personale e dei Comuni all'evento per la giornata internazionale della donna, individuando temi attuali di interesse, come occasione di interazione e approfondimento	Dipartimento Risorse umane CUG	Proposta e realizzazione evento per Giornata internazionale della donna	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	Sensibilizzazione dei dirigenti/responsabili su prevenzione del mobbing, della violenza e supporto al benessere organizzativo anche in occasione della riunione periodica ex d.lgs.81/08	Dipartimento Risorse umane RSPP CUG	Documenti /moduli formativi Partecipazione riunione periodica	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	Interventi mirati alla gestione dello stress/tutela della salute, anche attraverso la formazione dedicata (ad es. focus group mirati e corsi sulla relazione) anche rivolte alle lavoratrici/lavoratori che prolungano l'attività lavorativa a seguito della riforma pensionistica (ad es. active ageing).	Dipartimento Risorse umane CUG	Moduli formativi Rilevazione benessere/survey/indagini mirate	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno

<p>2. Monitorare il Nucleo di Ascolto organizzato e lo Sportello di Ascolto nelle sedi di Vivaio e Soderini</p>	<p>Monitoraggio del Nucleo d'Ascolto e dello Sportello d'ascolto, dedicato a supportare situazioni di disagio tra il personale, in relazione alla difficoltà /e rappresentate</p>	<p>Dipartimento Risorse umane CUG</p>	<p>Nucleo d'ascolto con psicologo/a del lavoro dedicato/a</p>	<p>Monitoraggio</p>	<p>Monitoraggio</p>	<p>Monitoraggio</p>
<p>3. Altri interventi a favore del benessere e della salute del personale</p>						
	<p>Coinvolgere il personale sui temi della conciliazione vita lavoro, del benessere organizzativo, della qualità delle relazioni interne, della prevenzione delle conflittualità e dello sviluppo di attività di team building</p>	<p>Dipartimento Risorse umane CUG Direzioni dell'Ente</p>	<p>n. incontri dedicati dirigenti/collaboratori</p>	<p>Ogni anno</p>	<p>Ogni anno</p>	<p>Ogni anno</p>
	<p>Studio di un questionario rivolto al personale per la conoscenza delle misure sul benessere organizzativo</p>	<p>Dipartimento Risorse umane Nucleo di Ascolto /CUG</p>	<p>Questionario</p>	<p>Diffusione e Restituzione</p>	<p>Monitoraggio</p>	<p>Monitoraggio</p>