Bilancio di genere

Audit –
Aggiornamento 2024

Sommario

PREMESSA 5

CONTESTO: AGENDA 2030 E EU GENDER EQUALITY INDEX 6

Il Bilancio di Genere e l'Agenda 2030 6

EIGE – European Institute for Gender Equality 6

IL CONTESTO ESTERNO 8

Analisi della Popolazione per Genere 8

Analisi delle Famiglie per Genere 13

Incidentalità, malattie croniche, cause di morte e speranza di vita a diverse età 15

Salute 21

Le migrazioni da e verso Milano 22

Partecipazione Politica 23

Istruzione 24

Università 26

Lavoro e Redditi 30

Imprenditoria femminile 37

IL CONTESTO INTERNO 39

L'analisi di genere del personale del Comune di Milano 39

Analisi per fasce d'età 43

Cessazioni del personale 44

Redditi 47

Procedure concorsuali 48

Forme di lavoro flessibili in termini di orario e/o luogo di lavoro 52

Altri Istituti 55

LA GOVERNANCE DEL COMUNE DI MILANO 60

La presenza femminile negli organi comunali 60

La presenza femminile nelle società partecipate 64

IL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE, GESTIONE E RENDICONTAZIONE DELLE POLITICHE PUBBLICHE 68

Il Bilancio di Genere – riclassificazione contabile 70

Il Bilancio di Genere – analisi di dettaglio 72

2024 – FOCUS AZIONI/SERVIZI IN OTTICA "GENDER SENSITIVE" 81

Direzione Lavoro Giovani e Sport 85

Direzione Educazione 96

Direzione Welfare e Salute 102

Direzione Mobilità *109*
Direzione Cultura *114*
Direzione Sicurezza Urbana *124*
Direzione Servizi Civici e Municipi *127*
Direzione Organizzazione e Risorse Umane *130*
Direzione Rigenerazione Urbana *134*
Area Servizio di Presidenza del Consiglio Comunale *135*
Direzione Specialistica Autorità di Gestione e Monitoraggio Piani *136*
Direzione Centrale Unica Appalti *137*
Altre iniziative *139*

Indice Tabelle

Tabella 1 - EU Gender Equality Index 2025 7
Tabella 2 - Personale per Direzione e per genere al 31/12/2024 40
Tabella 3 - Composizione - Dati per genere 2018/2024 40
Tabella 4 - Distribuzione Dirigenza per genere 2014/2024 43
Tabella 5 - Ripartizione dipendenti per classi di età e aree 2024 44
Tabella 6 - Ripartizione dirigenti per classi di età e per fasce 2024 44
Tabella 7 - Ripartizione pensionamenti per classi di età e per genere 2016/2024 45
Tabella 8 - Pensionamenti per classi di età e genere 2023/2024 45
Tabella 9 - Ripartizione dimissioni volontarie per genere 2024 45
Tabella 10 - Ripartizione altre cessazioni per genere 2024 46
Tabella 11 - Dati reddituali personale 2024 47
Tabella 12 - Iscritti alle procedure concorsuali per genere 2024 48
Tabella 13 - Candidati idonei per genere al termine delle procedure concorsuali 2024 49
Tabella 14 - Raffronto procedure concorsuali 2022/2024 50
Tabella 15 - Commissioni di concorso - nomine per genere 2024 50
Tabella 16 - Composizione di genere personale neoassunto 2021/2024 50
Tabella 17 – Partecipazione ai corsi di formazione suddivisi per genere 2024 51
Tabella 18 - Dati relativi al part time analizzati per genere ed età 2024 52
Tabella 19 - Uso del Part Time 2019/2024 52
Tabella 20 - Lavoro agile per Direzione - dati al 31/12/2024 53
Tabella 21 - Uso per genere e fasce di età della flessibilità oraria 54
Tabella 22 - Uso per genere dei permessi per congedi parentali 55
Tabella 23 - Uso per genere dei permessi retribuiti per assistenza portatori handicap L. 104/92 56
Tabella 24 - Uso per genere Servizio Sociale d'Azienda 2024 57
Tabella 25 - Abbonamenti trasporto pubblico per genere 2024 57
Tabella 26 - Abbonamenti trasporto pubblico personale per genere 2024 57
Tabella 27 - Assenze per malattia e assenze specifiche Covid-19 58
Tabella 28 - Composizione della Giunta Comunale 2024 per delega e genere 61
Tabella 29 - Composizione della Giunta Comunale 2024 per appartenenza politica e genere 61
Tabella 30 - Composizione del Consiglio Comunale 2024 per appartenenza politica e genere 62
Tabella 31 - Presidenza di organi consiliari 2024 per appartenenza politica e genere 62
Tabella 32 - Composizione Organi Municipi 2024 per genere 63
Tabella 33 - Presenza femminile negli organi di Società partecipate comunali 65
Tabella 34 - Presenza femminile negli organi di Società partecipate comunali - quota nominata dal Sindaco 65
Tabella 35 - Presenza femminile negli enti/società Area di consolidamento 2024 66

Tabella 36 - Ripartizione per genere dirigenti enti/società Area di consolidamento 2024 67
Tabella 37 - Personale a tempo determinato enti/società Area di consolidamento 2024 67

PREMESSA

Nel quadro degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali negli ultimi anni è stata posta una particolare attenzione alle iniziative a sostegno del principio della parità di genere.

Il principio che "l'uguaglianza tra donne e uomini appartenga alla sfera dei diritti umani" e sia "condizione necessaria per la giustizia sociale e requisito fondamentale per lo sviluppo e la pace" sancito dalla Conferenza Internazionale dell'ONU di Pechino nel 1995, appartiene alla città di Milano che ha sempre favorito, in un contesto internazionale e nazionale in continua evoluzione, il superamento delle disparità tra uomini e donne.

In questo contesto s'inserisce la scelta di questa Amministrazione di aggiornare ogni anno l'audit del **Bilancio di Genere (BDG)**, nel forte convincimento che la parità di genere non appartenga solo alla sfera dei diritti ma rappresenti anche un investimento in termini di produttività.

Con il termine **Bilancio di Genere** si intende il documento **che analizza e valuta le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di un'amministrazione in un'ottica di genere** applicando il concetto di **gender mainstreaming, cioè la sistematica incorporazione nei programmi di tutte le istituzioni governative** quale strumento delle pari opportunità.

Il gender mainstreaming, secondo una definizione del Consiglio di Europa, è la riorganizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione di processi di policy, finalizzata a incorporare una prospettiva di equità di genere in tutte le politiche a tutti i livelli e in tutte le fasi, coinvolgendo gli attori normalmente implicati nei processi di policy-making.

Il Bilancio di Genere costituisce, pertanto, lo strumento per la valutazione delle politiche pubbliche secondo un approccio di genere, ossia utilizzando l'analisi dell'impatto che esse hanno sulla componente maschile e femminile della popolazione.

In quest'ottica il Comune di Milano ha inserito una prospettiva di genere nei diversi momenti di programmazione, attuazione, monitoraggio e consuntivazione del bilancio per consentire di valutare gli effetti delle scelte organizzative delle Direzioni dell'ente.

Il presente documento integra la preview dell'Audit 2024 del Bilancio di Genere del Comune di Milano elaborata sulla base dei dati disponibili al 6 agosto 2025 al fine di orientare lo sviluppo delle politiche di genere. Il documento, dopo una prima analisi di contesto esterno e interno della presenza e della partecipazione femminile, analizza il processo di programmazione, gestione e rendicontazione delle politiche pubbliche attraverso una riclassificazione contabile delle voci di bilancio riconducibili alle aree direttamente inerenti oltre che sensibili al genere, nonché alle aree ambientali e neutre. L'ultima parte riporta il Focus su azioni e servizi in ottica gender sensitive messi in atto dalle Direzioni nell'anno 2024

CONTESTO: AGENDA 2030 E EU GENDER EQUALITY INDEX

Il Bilancio di Genere e l'Agenda 2030

Mediante la predisposizione dell'audit di genere è possibile incrementare la consapevolezza rispetto alle proprie politiche e azioni in termini di impatto sulle diseguaglianze di genere. Per questo motivo costituisce un punto di partenza per la valutazione ex post delle azioni messe in campo e anche per la definizione in ottica "ex ante" dei possibili obiettivi di miglioramento/mantenimento e di ulteriori azioni da implementare.

Il Bilancio di Genere si lega agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals) dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, in particolare al Goal 5: **PARITÁ DI GENERE** - Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze.
L'obiettivo si sviluppa in target che vanno dalla eliminazione di ogni forma di discriminazione e violenza, al garantire la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.

Il Bilancio di Genere è uno strumento che analizza diversi aspetti che possono richiamare i target SDGs, raccogliendo dati con una prospettiva di genere relativi alla composizione del personale e degli organi di governo; dati su salute e aspettativa di vita, istruzione a tutti i livelli, situazione del lavoro e reddituale, violenza di genere e sfruttamento, conciliazione vita-lavoro.

EIGE – European Institute for Gender Equality[1]

La metodologia applicata dall'EIGE, fondato nel 2010, per il calcolo dell'EU Gender Equality Index, strumento per misurare l'evoluzione della parità di genere registrata nell'UE nel corso del tempo, prevede l'analisi di alcuni domains/aree: Work, Money, Knowledge, Time, Power, Health (a loro volta suddivise in sotto aree). La metodologia utilizzata è stata completamente rivista nel 2025 per rafforzare l'allineamento con le attuali priorità politiche dell'Unione Europea e integrare dati aggiuntivi.
L'indice, pubblicato dal 2013, è ora composto da 27 indicatori ed è calcolato per 27 paesi membri. L'indice assegna un punteggio da 1 a 100. Il punteggio di 100 corrisponde alla totale parità tra donne e uomini e 1 alla totale disparità.
La tabella 1 riporta i punteggi e la posizione in classifica raggiunti dall'Italia con la nuova metodologia introdotta nel 2025 (indice alimentato principalmente dai dati riferiti al 2024), e il confronto con i valori dell'UE e del paese con il migliore punteggio, per aree e complessivo (la Svezia, nazione prima in classifica, domina in 2 aree su 6, Potere/Power, Lavoro/Work, l'Irlanda, sesta in classifica, si impone in 2 aree, Conoscenza/Knowledge e Salute/Health, nell'area Denaro/Money primeggia la Slovenia mentre nell'area Tempo/Time la Danimarca).

[1] Fonte dati: https://eige.europa.eu/gender-equality-index/

Tabella 1 - EU Gender Equality Index 2025

Domains	Indice Italia	Indice migliore	Indice EU	Ranking IT
Health	**86,9**	**93,8**	**86,2**	**11**
Power	**47,9**	**80,3**	**40,5**	**9**
Work	**61,0**	**80,4**	**69,3**	**27**
Money	**67,0**	**86,2**	**73,9**	**25**
Knowledge	**56,8**	**64,2**	**57,4**	**9**
Time	**59,4**	**81,1**	**65,0**	**21**
Totale	**61,9**	**73,7**	**63,4**	**12**

L'Italia risulta essere al 12° posto, in base alla nuova metodologia di elaborazione dell'Indice, migliorando il proprio punteggio di 9,4 punti dal 2015 e di 3,9 punti dal 2020, principalmente grazie all'incremento nel dominio del Potere/Power. Il punteggio di 61,9 è inferiore di 1,5 punti rispetto alla media europea (63,4), e di 11,8 punti rispetto al primo in classifica.

I paesi con un punteggio superiore alla media europea sono 10 (in ordine: Svezia, Francia, Danimarca, Spagna, Olanda, Irlanda, Belgio, Finlandia, Lussemburgo, Portogallo).

L'Italia conferma i suoi migliori punteggi nei domini Salute/Health e Denaro/Money, dove occupa rispettivamente l'undicesima e la venticinquesima posizione nel ranking. La migliore posizione in classifica (nona) é nei domini Conoscenza/Knowledge e Potere/Power. L'Italia continua invece a mantenere la peggiore posizione in Europa nell'area del Lavoro/Work con 61,0 punti. Tale area si compone di due sotto aree:

- Partecipazione (dove l'Italia conserva l'ultima posizione della classifica con 69 punti), misurato dagli indicatori Tasso di occupazione equivalente a tempo pieno (ETP) e Durata della vita lavorativa
- Segregazione e qualità del lavoro (dove ottiene il ventiduesimo punteggio con 54 punti), misurato dalle percentuali di specialisti ICT, posizioni manageriali e lavoratori a basso reddito.

L'esito dell'analisi condotta da EIGE evidenzia che in Italia:

- le donne continuano a essere le meno propense nell'Unione Europea a svolgere un lavoro a tempo pieno e hanno la durata della vita lavorativa prevista più breve dell'UE
- le donne hanno maggiore probabilità di essere a rischio povertà
- la quota di laureati/e è fra le più basse nell'UE
- le donne si fanno ancora carico della maggior parte della cura dei figli e del lavoro domestico non retribuito
- solo il 30% delle posizioni decisionali in ambito politico è occupato da donne
- la differenza salariale media tra i componenti di una coppia è la più alta dell'UE
- si registra uno dei tassi più elevati di presenza di donne nei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate

Con riferimento agli stereotipi di genere in Italia:

- 3 donne su 5 credono che gli uomini siano naturalmente meno competenti delle donne nei lavori domestici e 2 uomini su 3 concordano con questa opinione, largamente condivisa dalle generazioni più anziane
- il 57% della popolazione attribuisce maggiore ambizione politica agli uomini
- 2 persone su 3 ritengono che le soft skills femminili siano importanti per una leadership efficace

IL CONTESTO ESTERNO

Analisi della Popolazione per Genere

La **popolazione residente femminile** sopravanza quella maschile di oltre 38mila unità e presenta, a livello complessivo, un rapporto di composizione di 105,7 donne ogni 100 uomini (tav. 1). La struttura per età della popolazione residente già a un primo sguardo appare fortemente femminilizzata per alcune generazioni (dai 45 anni in su); ciò avviene sia per i cittadini italiani che stranieri. Le fasce di età giovanili, invece, descrivono bene l'impatto delle migrazioni economiche, con una maggiore presenza di maschi 19-24enni, particolarmente evidente per i cittadini stranieri. Nelle generazioni mature il rapporto fra i sessi si riequilibra per poi pendere a favore delle donne nelle età più avanzate.

L'**indice di vecchiaia** (tav. 4) rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. Si può osservare come a Milano abbiamo 23 donne over 65 ogni 10 ragazze under 14, mentre per i maschi il rapporto è di 15 a 10.

L'**indice di dipendenza o carico sociale** rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). Per esempio, teoricamente, a Milano nel 2024 ci sono 56,6 donne a carico di ogni 100 in età lavorativa.

L'**indice di ricambio della popolazione** attiva rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione in età attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. Per esempio, a Milano nel 2024 l'indice di ricambio femminile è 165,5 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.

Lo **stato civile della popolazione** (tav. 5) ci descrive una realtà molto secolarizzata (questo lo possiamo apprezzare soprattutto dai dati più recenti, che cominciano a raccogliere anche le unioni civili che sono lo 0,6% degli stati civili maschili a 45 anni; mentre la convivenza more uxorio non è uno stato civile e non emerge quindi da queste statistiche). Al 1.1.2024 possiamo constatare come, a una soglia abbastanza rappresentativa delle scelte di vita fatte, quella dei 45 anni, il 43,9% degli uomini e il 37,5% delle donne risultino ancora celibi e nubili; a 85 anni, 20 uomini su 100 sono vedovi ma ben il 57,1 per cento di donne ha già perso il marito.

Tav. 1 - Caratteristiche strutturali della popolazione residente

Età (classi funzionali)	Popolazione residente al 31/12/2022				Popolazione residente al 31/12/2023				Popolazione residente al 31/12/2024			
	Residenti - Genere			Rapporto di genere	Residenti - Genere			Rapporto di genere	Residenti – Genere			Rapporto di genere
	Maschi	Femmine	**Totale**	*F/M x 100*	Maschi	Femmine	**Totale**	*F/M x 100*	Maschi	Femmine	**Totale**	*F/M x 100*
0-2 anni	14.971	14.201	**29.172**	*94,9*	14.909	13.924	**28.833**	*93,4*	14.200	13.339	**27.539**	*93,9*
3-5 anni	16.219	15.358	**31.577**	*94,7*	15.661	14.819	**30.480**	*94,6*	15.050	14.196	**29.246**	*94,3*
6-10 anni	29.776	27.683	**57.459**	*93,0*	29.242	27.322	**56.564**	*93,4*	28.332	26.591	**54.923**	*93,9*
11-13 anni	18.683	17.577	**36.260**	*94,1*	18.627	17.284	**35.911**	*92,8*	18.243	16.934	**35.177**	*92,8*
14-18 anni	32.029	29.577	**61.606**	*92,3*	32.475	29.922	**62.397**	*92,1*	32.528	29.962	**62.490**	*92,1*
19-24 anni	42.590	36.328	**78.918**	*85,3*	44.969	37.810	**82.779**	*84,1*	44.876	37.766	**82.642**	*84,2*
25-34 anni	91.364	86.723	**178.087**	*94,9*	96.828	90.896	**187.724**	*93,9*	95.976	88.772	**184.748**	*92,5*
35-44 anni	100.153	95.747	**195.900**	*95,6*	102.425	97.283	**199.708**	*95,0*	101.804	96.923	**198.727**	*95,2*
45-54 anni	109.724	111.860	**221.584**	*101,9*	109.143	110.792	**219.935**	*101,5*	106.187	108.005	**214.192**	*101,7*
55-64 anni	93.789	101.277	**195.066**	*108,0*	96.926	104.322	**201.248**	*107,6*	99.075	106.056	**205.131**	*107,0*
65-74 anni	59.079	73.353	**132.432**	*124,2*	59.490	72.984	**132.474**	*122,7*	60.344	73.224	**133.568**	*121,3*
75-84 anni	47.591	70.196	**117.787**	*147,5*	47.099	69.366	**116.465**	*147,3*	46.028	67.668	**113.696**	*147,0*
85 anni e più	19.628	41.197	**60.825**	*209,9*	20.656	42.423	**63.079**	*205,4*	21.540	43.425	**64.965**	*201,6*
Totale	**675.596**	**721.077**	**1.396.673**	*106,7*	**688.450**	**729.147**	**1.417.597**	*105,9*	**684.183**	**722.861**	**1.407.044**	*105,7*

Fonte: Comune di Milano - Unità Servizi Statistici

Tav. 2 - Caratteristiche strutturali della popolazione residente straniera

Età (classi funzionali)	Popolazione straniera residente al 31/12/2022				Popolazione straniera residente al 31/12/2023				Popolazione straniera residente al 31/12/2024			
	Residenti stranieri - Genere			Rapporto di genere	Residenti stranieri - Genere			Rapporto di genere	Residenti stranieri - Genere			Rapporto di genere
	Maschi	Femmine	**Totale**	*F/M x 100*	Maschi	Femmine	**Totale**	*F/M x 100*	Maschi	Femmine	**Totale**	*F/M x 100*
0-2 anni	3.374	3.086	**6.460**	*91,5*	3.148	2.870	**6.018**	*91,2*	2.881	2.649	**5.530**	*91,9*
3-5 anni	4.339	4.052	**8.391**	*93,4*	3.969	3.731	**7.700**	*94,0*	3.511	3.262	**6.773**	*92,9*
6-10 anni	8.328	7.625	**15.953**	*91,6*	8.036	7.315	**15.351**	*91,0*	7.353	6.736	**14.089**	*91,6*
11-13 anni	4.640	4.288	**8.928**	*92,4*	4.642	4.204	**8.846**	*90,6*	4.552	4.178	**8.730**	*91,8*
14-18 anni	7.713	6.677	**14.390**	*86,6*	7.624	6.610	**14.234**	*86,7*	7.456	6.283	**13.739**	*84,3*
19-24 anni	10.583	6.381	**16.964**	*60,3*	12.089	6.970	**19.059**	*57,7*	11.864	6.872	**18.736**	*57,9*
25-34 anni	25.977	23.857	**49.834**	*91,8*	29.192	25.288	**54.480**	*86,6*	30.168	24.917	**55.085**	*82,6*
35-44 anni	32.686	30.130	**62.816**	*92,2*	34.006	30.933	**64.939**	*91,0*	33.443	30.510	**63.953**	*91,2*
45-54 anni	26.422	27.005	**53.427**	*102,2*	27.260	27.740	**55.000**	*101,8*	27.241	27.884	**55.125**	*102,4*
55-64 anni	14.772	19.096	**33.868**	*129,3*	16.075	20.372	**36.447**	*126,7*	16.949	20.978	**37.927**	*123,8*
65-74 anni	4.732	8.188	**12.920**	*173,0*	5.371	9.063	**14.434**	*168,7*	5.945	9.734	**15.679**	*163,7*
75-84 anni	1084	2.106	**3.190**	*194,3*	1254	2.437	**3.691**	*194,3*	1415	2.739	**4.154**	*193,6*
85 anni e più	281	532	**813**	*189,3*	315	635	**950**	*201,6*	354	721	**1.075**	*203,7*
Totale	**144.931**	**143.023**	**287.954**	*98,7*	**152.981**	**148.168**	**301.149**	*96,9*	**153.132**	**147.463**	**300.595**	*96,3*

Fonte: Comune di Milano - Unità Servizi Statistici

Tav. 3 - Cittadinanza della popolazione residente straniera

Popolazione straniera residente al 31/12/2024				
Cittadinanza (singolo paese)	Residenti stranieri – Genere			Rapporto di genere
	Maschi	Femmine	Totale	F/M X 100
Totale	**153.132**	**147.463**	**300.595**	**96,30%**
Egitto	32.414	11.992	44.406	37,00%
Cina	18.135	19.602	37.737	108,09%
Filippine	16.449	20.861	37.310	126,82%
Perù	7.852	10.306	18.158	131,25%
Sri Lanka	8.306	7.804	16.110	93,96%
Romania	6.342	9.233	15.575	145,58%
Bangladesh	9.860	2.650	12.510	26,88%
Ucraina	2.162	7.703	9.865	356,29%
Ecuador	4.005	4.828	8.833	120,55%
Marocco	4.447	3.632	8.079	81,67%
El Salvador	2.629	3.813	6.442	145,04%
Altri paesi	40.531	45.039	85.570	111,12%

Fonte: http://sisi.comune.milano.it/

La popolazione straniera costituita da 300.595 unità rappresenta il 21,36% della popolazione residente a Milano al 31/12/2024.

Nell'anno 2024 l'analisi del rapporto di genere mette in luce le differenti modalità migratorie che caratterizzano le varie comunità nazionali, sia con riguardo all'orientamento alla vita stabile in Italia, sia al momento della vita in cui si origina la migrazione. Infatti, pur in presenza di una lieve predominanza maschile, si denotano:

- un'opposta prevalenza di genere tra le 2 rappresentanze più popolose, Egitto e Cina, con una predominanza femminile per la nazione asiatica e maschile per il paese africano;
- una variegata distribuzione di genere fra le prime 11 nazioni, partendo da un valore del rapporto F/M pari a 356,29% per l'Ucraina (ottava in classifica) fino a 26,88% per il Bangladesh (settimo in classifica).

Tav. 4 - Indici di struttura della popolazione residente

	2022			2023			2024		
	Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Indice vecchiaia (popolazione > 64 anni / popolazione 0-14)	146,7	228,5	186,3	150,0	232,6	190,0	155,7	239,8	196,4
Indice di carico sociale: popolazione in età non attiva (0-14 anni + > 64 anni) / popolazione in età attiva (15-64 anni)	45,9	58,3	52,0	44,5	56,8	50,6	44,3	56,6	50,4
Indice di ricambio popolazione in età attiva (pop. 60-64 / pop. 15-19)	126,8	155,3	140,3	129,2	159,4	143,5	136,7	165,5	150,4

Fonte: Comune di Milano - Unità Servizi Statistici

Tav. 5

DISTRIBUZIONE POPOLAZIONE PER SESSO E STATO CIVILE AD ALCUNE ETA' 1.1.2022

Eta'	Celibi	Coniugati	Divorziati	Vedovi	Maschi uniti civilmente	Maschi già in unione civile (per scioglimento)	Maschi già in unione civile (per decesso del partner)	Totale Maschi	Nubili	Coniugate	Divorziate	Vedove	Femmine unite civilmente	Femmine già in unione civile (per scioglimento)	Femmine già in unione civile (per decesso del partner)	Totale Femmine
25	98,5	1,4	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	100,0	94,5	5,3	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
35	68,9	30,0	0,6	0,0	0,4	0,0	0,0	100,0	56,1	41,9	1,7	0,1	0,2	0,0	0,0	100,0
45	43,8	52,3	3,3	0,2	0,4	0,0	0,0	100,0	36,4	57,4	5,3	0,7	0,2	0,0	0,0	100,0
55	29,0	62,4	7,3	0,9	0,5	0,0	0,0	100,0	23,0	63,3	11,0	2,6	0,1	0,0	0,0	100,0
65	16,0	72,2	8,9	2,6	0,2	0,0	0,0	100,0	15,5	62,7	12,2	9,5	0,1	0,0	0,0	100,0
75	8,5	77,1	5,7	8,4	0,2	0,0	0,0	100,0	9,6	55,2	9,0	26,2	0,0	0,0	0,0	100,0
85	4,8	72,2	2,5	20,5	0,1	0,0	0,0	100,0	8,4	27,3	4,7	59,6	0,0	0,0	0,0	100,0
95	6,1	43,0	0,8	50,0	0,0	0,0	0,0	100,0	9,0	4,5	2,5	84,0	0,0	0,0	0,0	100,0

Fonte: Istat

DISTRIBUZIONE POPOLAZIONE PER SESSO E STATO CIVILE AD ALCUNE ETA' 1.1.2023

Eta'	Celibi	Coniugati	Divorziati	Vedovi	Maschi uniti civilmente	Maschi già in unione civile (per scioglimento)	Maschi già in unione civile (per decesso del partner)	Totale Maschi	Nubili	Coniugate	Divorziate	Vedove	Femmine unite civilmente	Femmine già in unione civile (per scioglimento)	Femmine già in unione civile (per decesso del partner)	Totale Femmine
25	98,5	1,3	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	94,8	5,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
35	70,8	27,9	0,8	0,0	0,5	0,0	0,0	100,0	57,5	40,4	1,6	0,2	0,3	0,0	0,0	100,0
45	43,1	53,1	3,0	0,3	0,6	0,0	0,0	100,0	37,4	55,5	5,6	1,2	0,3	0,0	0,0	100,0
55	29,4	62,0	7,4	0,6	0,5	0,0	0,0	100,0	24,9	61,4	10,4	3,2	0,2	0,0	0,0	100,0
65	15,8	72,7	8,7	2,4	0,4	0,0	0,0	100,0	16,5	61,8	12,2	9,4	0,1	0,0	0,0	100,0
75	9,5	76,7	5,6	7,9	0,3	0,0	0,0	100,0	9,4	55,2	9,5	25,9	0,0	0,0	0,0	100,0
85	4,5	71,7	2,5	21,0	0,2	0,0	0,0	100,0	8,0	28,4	4,2	59,3	0,0	0,0	0,0	100,0
95	3,2	48,1	2,2	46,5	0,0	0,0	0,0	100,0	10,2	4,1	2,3	83,4	0,0	0,0	0,0	100,0

Fonte: Istat

DISTRIBUZIONE POPOLAZIONE PER SESSO E STATO CIVILE AD ALCUNE ETA' 1.1.2024

Eta'	Celibi	Coniugati	Divorziati	Vedovi	Maschi uniti civilmente	Maschi già in unione civile (per scioglimento)	Maschi già in unione civile (per decesso del partner)	Totale Maschi	Nubili	Coniugate	Divorziate	Vedove	Femmine unite civilmente	Femmine già in unione civile (per scioglimento)	Femmine già in unione civile (per decesso del partner)	Totale Femmine
25	98,8	1,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	95,8	4,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
35	72,7	26,1	0,6	0,0	0,6	0,0	0,0	100,0	60,4	37,7	1,4	0,2	0,3	0,0	0,0	100,0
45	43,9	52,1	3,0	0,4	0,6	0,0	0,0	100,0	37,5	55,5	5,5	1,2	0,3	0,0	0,0	100,0
55	29,2	62,7	6,7	0,6	0,7	0,0	0,0	100,0	25,2	61,0	10,6	3,0	0,2	0,0	0,0	100,0
65	17,6	70,4	8,7	2,7	0,7	0,0	0,0	100,0	16,6	62,2	11,9	9,2	0,1	0,0	0,0	100,0
75	9,0	76,2	6,3	8,1	0,4	0,0	0,0	100,0	10,0	54,6	9,7	25,7	0,1	0,0	0,0	100,0
85	4,6	72,3	3,0	20,0	0,1	0,0	0,0	100,0	9,0	28,8	5,1	57,1	0,0	0,0	0,0	100,0
95	3,9	46,9	0,0	49,0	0,3	0,0	0,0	100,0	10,6	4,0	2,7	82,8	0,0	0,0	0,0	100,0

Fonte: Istat

L'andamento demografico

La serie storica relativa alla popolazione distinta per genere ed estesa anche ad alcuni anni futuri, mette in evidenza un andamento altalenante nel primo ventennio degli anni Duemila, con una tendenza decrescente (2007-2008), e una consistente inversione di tendenza riconducibile a importanti flussi di regolarizzazione degli stranieri (2009-2011), nonché alla revisione anagrafica iniziata nel 2013 e ultimata nel 2014. La tendenza risulta in crescita fino al 2019, subisce un'inversione nel 2020 (anno dell'emergenza Covid) e 2021, per poi riprendere nel 2022 e raggiungere nel 2023 il suo picco massimo. L'andamento della popolazione, nei dati proiettati risulta avere un lineare tendenza crescente.

Popolazione residente per sesso

Anno	Maschi	Femmine	Totale
2003	596.326	675.070	1.271.396
2004	612.554	686.894	1.299.448
2005	618.287	690.694	1.308.981
2006	616.415	687.848	1.304.263
2007	615.337	682.859	1.298.196
2008	613.737	680.766	1.294.503
2009	619.936	686.625	1.306.561
2010	628.452	694.298	1.322.750
2011	638.833	702.997	1.341.830
2012	653.248	713.161	1.366.409
2013	648.085	705.797	1.353.882
2014	644.780	705.900	1.350.680
2015	650.501	709.404	1.359.905
2016	655.399	713.191	1.368.590
2017	662.933	717.940	1.380.873
2018	671.217	724.057	1.395.274
2019	676.741	727.690	1.404.431
2020	670.984	721.518	1.392.502
2021	668.689	717.596	1.386.285
2022	675.596	721.077	1.396.673
2023	688.450	729.147	1.417.597
2024	684.183	722.861	1.407.044
2030	718.037	747.520	1.465.557
2035	738.376	759.282	1.497.658

Fonte: Unità Servizi Statistici
Nota: Anni 2002-2006: popolazione ricostruita. Anni 2007 in poi: popolazione anagrafica, *Anni 2030 e 2035: popolazione proiettata (ipotesi evolutiva intermedia: fecondità stabile e migratorietà estrapolata) –proiezioni base 2023*

Per quanto riguarda la componente strutturale, si osserva come il noto fenomeno dell'invecchiamento demografico, pur permanendo su livelli estremamente elevati, abbia attenuato nel tempo i suoi effetti a causa dell'avvicendarsi di generazioni di differente consistenza numerica e, in particolare, per il subentrare di coorti giovanili più numerose e demograficamente "forti", esito di una recente ripresa di fecondità e natalità evidenziata dal numero medio di figli per donna che, se nel 1998 era 1,01 e nel 2001 1,16, nel 2014 è arrivato a 1,37, il trend ha tuttavia iniziato una flessione negli anni successivi giungendo a 1,02 nel 2023. Se nel 2002 si contavano 200,6 anziani ultra 65enni ogni 100 giovani in età 0-14, con una discesa continua fino al 2019, nel 2024 se ne annoverano 196,4.

Indice di vecchiaia

Anno	Maschi	Femmine	Totale
2002	150,0	254,6	200,6
2012	140,9	227,5	182,7
2013	141,1	227,3	182,7
2014	140,3	225,0	181,3
2015	139,2	223,5	179,9
2016	138,3	222,0	178,7
2017	137,8	220,1	177,6
2018	138,7	220,0	178,0
2019	140,6	221,5	179,7
2020	141,3	222,6	180,7
2021	144,3	226,5	184,1
2022	146,7	228,5	186,3
2023	150,0	232,6	190,0
2024	155,7	239,8	196,4

Fonte: Unità Servizi Statistici
Nota: Valori percentuali

Analisi delle Famiglie per Genere

Dal 1999 al 2024 il numero delle famiglie cresce di 117.662 unità (+17,69%). Oltre il 91% dell'incremento è assorbito dai nuclei aventi capofamiglia di sesso femminile, che aumentano di 107.721 unità (+41,36%) a fronte di un incremento di quelli con capofamiglia di sesso maschile pari a +2,46%, con tendenza alla parità, un processo costante negli ultimi 5 anni.

Anno	Totale famiglie	Capofamiglia Femmina	%	Capofamiglia Maschio	%
1999	665.005	260.473	39,17%	404.532	60,83%
2024	782.667	368.194	47,04%	414.473	52,96%
Variazione	117.662	107.721	41,36%	9.941	2,46%

Fonte: elaborazione su dati tratti da http://Milano Statistica.it.

Nel dettaglio si analizzano due tipologie di nucleo familiare. Le famiglie monocomponenti aumentano di 138.899 unità (+46,97%). L'incremento è soprattutto dovuto agli uomini (+88.353 pari a +72,35%). Le donne crescono di 50.546 unità (+29,12%) e il trend costante negli ultimi 5 anni porta verso l'equilibrio di genere.

Anno	Mono componente	% Tot. famiglie	Femmine	%	Maschi	%
1999	295.718	44,47%	173.595	58,70%	122.123	41,30%
2024	434.617	55,53%	224.141	51,57%	210.476	48,43%
Variazione	138.899	31,95%	50.546	29,12%	88.353	72,35%

Fonte: elaborazione su dati per tipologia di famiglia tratti da http://Milano Statistica.it.

Per le famiglie monoparentali la crescita è maggiore con capofamiglia femmina (+14,22%) rispetto a capofamiglia maschio (+12,21%), in presenza di un incremento complessivo di 8.862 unità (+13,88%). I valori mostrano costanza in termini di incidenza di genere negli ultimi 5 anni.

Anno	Monogenitore con 1 o + figli	% Tot. famiglie	Capofamiglia Femmina	%	Capofamiglia Maschio	%
1999	63.845	9,60%	53.003	83,02%	10.842	16,98%
2024	72.707	9,29%	60.541	83,27%	12.166	16,73%
Variazione	8.862	13,88%	7.538	14,22%	1.324	12,21%

Fonte: elaborazione su dati per tipologia di famiglia tratti da http://Milano Statistica.it.

Incidentalità, malattie croniche, cause di morte e speranza di vita a diverse età

La morbilità (frequenza delle malattie per tipo), l'incidentalità e la mortalità hanno un profilo molto tipizzato per genere e Milano non fa eccezione.

Le statistiche sugli incidenti stradali (tav. 6) ci dicono che negli ultimi anni è sicuramente migliorata la situazione per quanto riguarda la lesività (feriti per 100 incidenti) di cui erano oggetto gli uomini, passata dal 92 per cento del 2001 all'88,38% del 2023. In calo anche la lesività da incidenti stradali per le donne, rimasta stabile fino al 2019 al 45,93%, e scesa al 35,22% del 2023. In generale si osserva che le donne hanno incidenti meno gravi e muoiono meno per questo tipo di evento.

Tav. 6 - Indicatori di incidentalità stradale

Anno	Indice di mortalità M	Indice di mortalità F	Indice di lesività M	Indice di lesività F	Indice di gravità M	Indice di gravità F
2001	0,38	0,11	92,17	45,29	0,41	0,24
2002	0,29	0,15	92,34	44,95	0,31	0,33
2003	0,35	0,08	90,35	43,76	0,38	0,19
2004	0,36	0,1	90,15	44,09	0,39	0,24
2005	0,41	0,13	88,98	45,29	0,46	0,29
2006	0,45	0,13	88,88	45,35	0,5	0,29
2007	0,45	0,13	87,74	45,86	0,5	0,27
2008	0,34	0,2	87,36	47,18	0,38	0,43
2009	0,26	0,15	86,8	46,77	0,29	0,32
2010	0,36	0,08	86,72	48,13	0,41	0,17
2011	0,33	0,1	87,28	47,03	0,37	0,21
2012	0,41	0,1	85,05	47,33	0,48	0,2
2013	0,23	0,07	83,02	48,28	0,27	0,15
2014	0,34	0,1	82,62	47,36	0,41	0,21
2015	0,39	0,17	83,77	46,88	0,47	0,37
2016	0,42	0,09	84,8	47,71	0,5	0,19
2017	0,42	0,14	83,25	46,29	0,5	0,31
2018	0,36	0,19	83,51	46,23	0,43	0,42
2019	0,30	0,10	83,10	45,93	0,35	0,21
2020	0,38	0,17	83,12	40,24	0,46	0,42
2021	0,36	0,07	82,73	41,04	0,43	0,17
2022	0,42	0,13	86,59	39,30	0,48	0,33
2023	0,44	0,13	88,38	35,22	0,49	0,37

*Indice di mortalità: tot morti / tot incidenti *100*
*Indice di lesività: tot feriti / tot incidenti * 100*
*Indice di gravità: tot morti / (tot morti + tot feriti) * 100*
Fonte: Rilevazione Istat incidenti stradali con lesioni a persone

Tra le malattie croniche più diffuse si evidenziano quelle di tipo Cardiovascolari, di cui fa parte l'ipertensione (tav. 7). In generale le malattie croniche colpiscono in modo abbastanza uniforme sia i maschi che le femmine a eccezione delle malattie Endocrine (l'82,9% delle femmine nel 2023) e reumatologiche (l'81.4 % delle femmine nel 2023), mentre quelle nefrologiche colpiscono di più i maschi (62.2%).

La prima causa di morte a Milano è legata alle malattie cardiovascolari (tav. 8), seguita a breve distanza dalle malattie tumorali; terza causa le malattie del sistema respiratorio.

Tav. 7 – Malattie croniche per genere – Città Metropolitana

ANNO	Malattie cardiovascolari			Malattie endocrine			Tumori		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2021	146.515	165.665	312.180	7.125	34.950	42.075	40.913	51.288	92.201
2022	146.584	164.793	311.377	7.250	35.149	42.399	41.837	52.862	94.699
2023	148.765	166.177	314.942	7.340	35.769	43.109	39.394	48.426	87.820

ANNO	Diabete			Malattie reumatologiche			Malattie gastroenteriche		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2021	36.473	28.596	65.069	5.194	23.193	28.387	12.567	9.489	22.056
2022	37.143	28.869	66.012	5.310	23.833	29.143	12.488	9.565	22.053
2023	38.321	29.156	67.477	5.286	23.204	28.490	12.336	9.641	21.977

ANNO	Malattie respiratorie			Malattie neurologiche			Malattie nefrologiche		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2021	31.341	36.858	68.199	10.328	13.135	23.463	9.220	5.591	14.811
2022	33.266	40.228	73.494	10.502	13.012	23.514	9.204	5.576	14.780
2023	35.229	42.904	78.133	10.449	12.902	23.351	9.202	5.580	14.782

Tav. 8 – Cause di morte per genere – Milano

ANNO	Tumori			Sistema circolatorio			Apparato respiratorio		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2021	1.809	1.847	3.656	1.664	2.315	3.979	528	505	1.033
2022	1.796	1.849	3.645	1.881	2.605	4.486	634	626	1.260
2023	1.950	1.958	3.908	1.829	2.369	4.198	614	669	1.283

ANNO	Sistema nervoso			Altri sintomi			Disturbi psichici		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2021	243	342	585	118	286	404	125	252	377
2022	289	372	661	147	441	588	130	316	446
2023	294	362	656	198	472	670	179	372	551

ANNO	Apparato digerente			Traumatismi			Malattie infettive		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2021	200	258	458	247	268	515	184	216	400
2022	237	260	497	281	289	570	249	285	534
2023	231	260	491	302	309	611	241	281	522

ANNO	Malattie endocrine			Apparato genitourinario			Sistema osteomuscolare		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2021	178	258	436	150	157	307	19	54	73
2022	236	235	471	203	188	391	25	65	90
2023	202	258	460	196	209	405	34	68	102

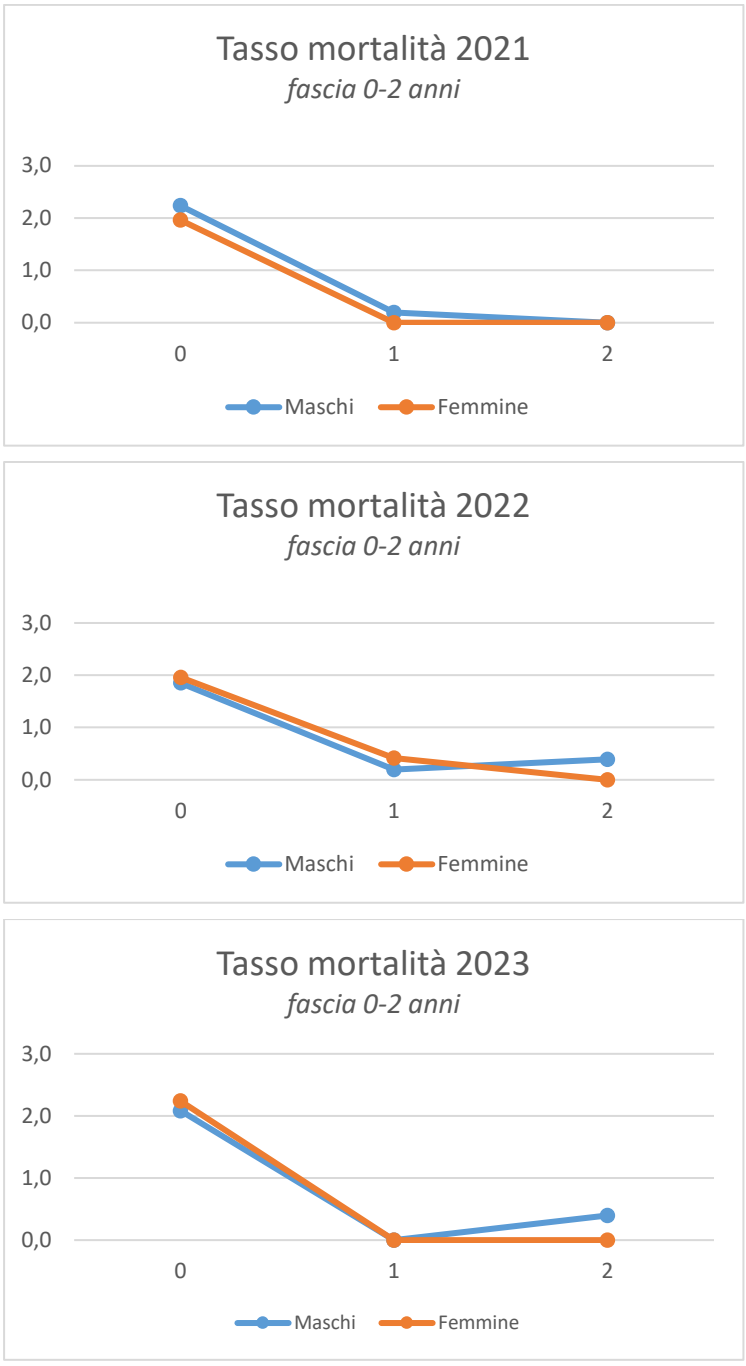
ANNO	Sistema immunitario			Cute			Malformazioni		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2021	22	50	72	9	19	28	6	8	14
2022	29	40	69	16	18	34	8	9	17
2023	32	41	73	13	25	38	18	6	24

ANNO	Perinatale			COVID-19			Altro		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2021			7	737	535	1.272			0
2022			2	560	516	1.076			4
2023	3	4	7	160	166	326			7

Fonte: Comune di Milano - Unità Servizi Statistici - dati da portalestatosalute.ats-milano.it
N.B.: n. casi <= 3. Dato omesso per normativa sulla riservatezza

Il graf. 1 illustra la mortalità per sesso nei primi due anni di vita. Solitamente si fa uso del primo punto della curva cioè del tasso di mortalità infantile, che mette a rapporto i decessi nel primo anno di vita e la popolazione media di un anno di età. Il tasso di mortalità nel primo anno di vita serve molto bene a descrivere la situazione di contesto ambientale in cui si verificano le nascite, tanto che viene considerato un buon indicatore sociale. Nei Paesi occidentali ormai il tasso di mortalità infantile è così basso da essere difficilmente comprimibile ulteriormente. A Milano il tasso di mortalità infantile si attesta negli ultimi anni sul 2,2 per mille, valore bassissimo, senza differenze sostanziali per genere. Sono talmente pochi i decessi al numeratore del rapporto che differenze che potrebbero sembrare rilevanti sono da maneggiare con cautela. Dopo i rischi (del tutto relativi ormai) del primo anno di vita la curva raggiunge un punto di minimo.

Graf. 1 - Mortalità nei primi due anni di vita

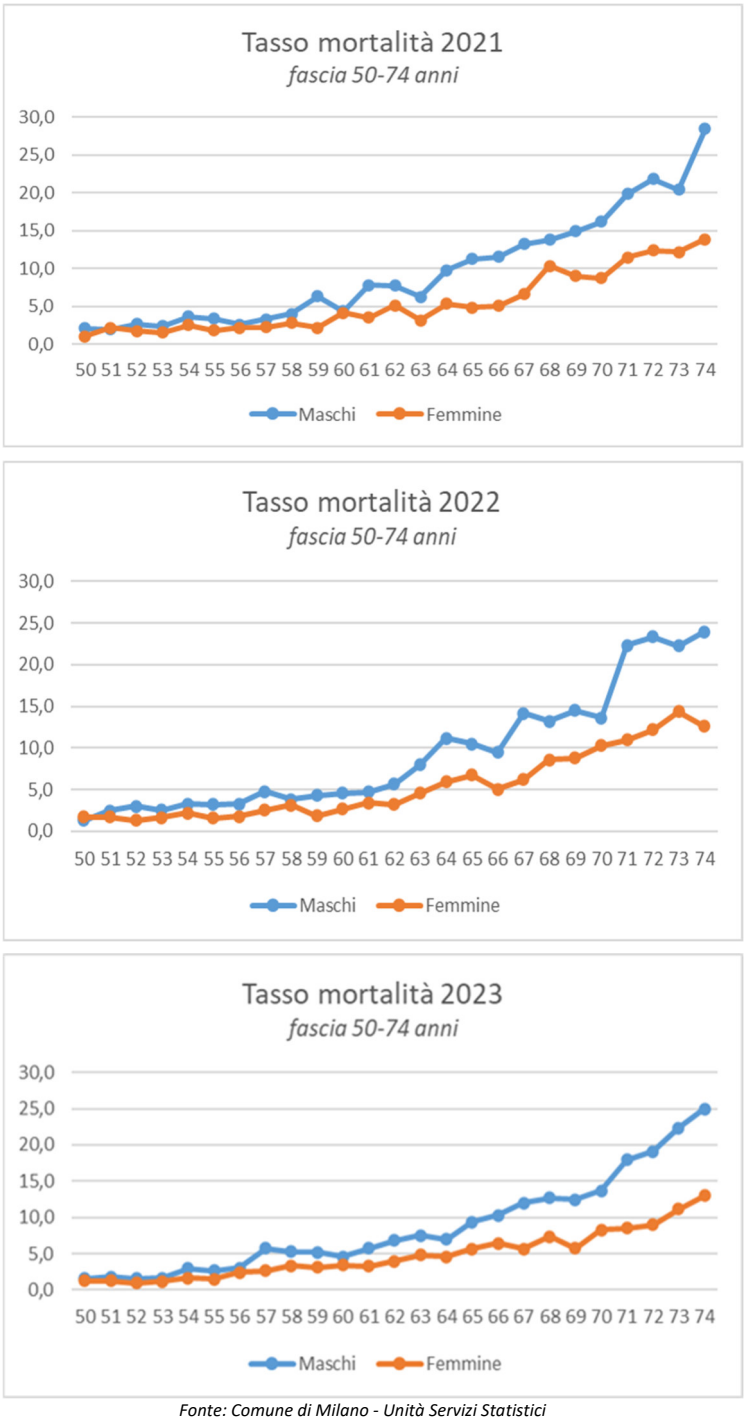


Fonte: Comune di Milano - Unità Servizi Statistici
*Tasso di Mortalità 0-2 anni: (tot nati e morti tra 0-2 anni / tot nati nello stesso intervallo di tempo) * 1.000*

Per quanto riguarda i decessi in età matura e senile, possiamo osservare come Milano presenti in modo netto e costante quella che è una caratteristica di tutte le popolazioni a più forte sviluppo, cioè una decisa super-mortalità maschile.

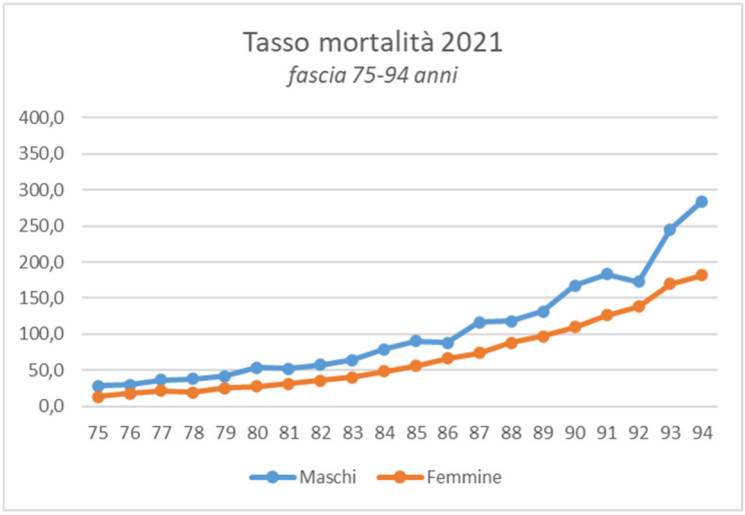
La curva della mortalità femminile è costantemente al di sotto di quella maschile. La letteratura tende ad individuare alla base di questa costante un complesso di fattori biologici, fisiologici e genetici. Il numero di morti femminili nella quarta età è esclusivamente dovuto al maggior numero di donne che arrivano alla grande vecchiaia. La speranza di vita alla nascita è ormai attestata su valori di 81 anni per gli uomini e vicini agli 86 per le donne. Diminuisce leggermente il vantaggio delle donne (delta su 4.5). Se invece consideriamo quanti anni un/una 65 milanese può attendersi di vivere (avendo superato quindi gli "scogli" della prima età matura) sono 23 per le donne e 19 per gli uomini. A quest'età quindi le donne aumentano il loro vantaggio relativo rispetto agli uomini. Arrivate alla quarta età, le donne possono contare di restare in vita ancora 7 anni (gli uomini 6).

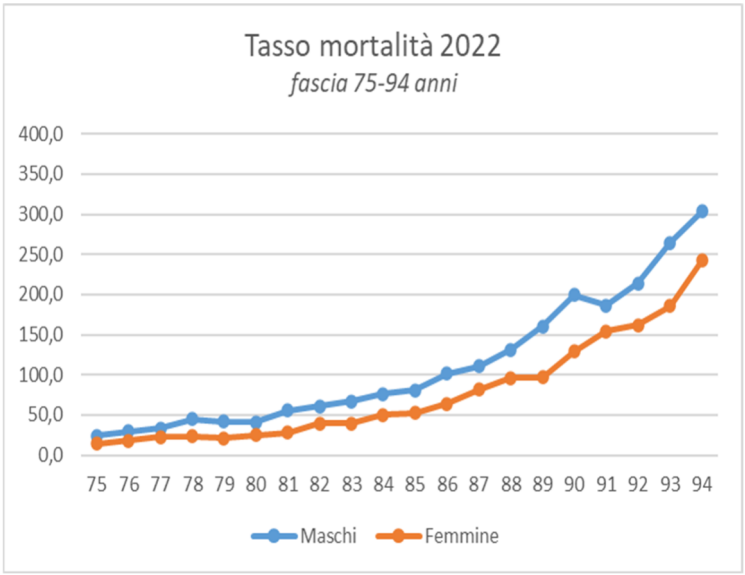
Graf. 2 - Mortalità in età matura e senile

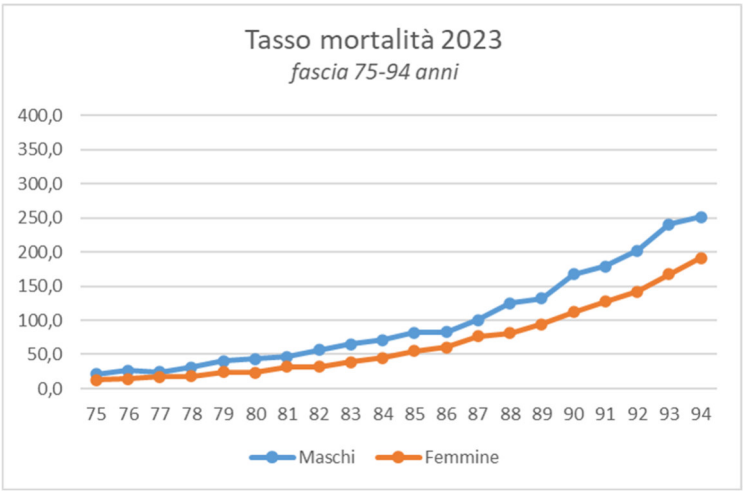


Fonte: Comune di Milano - Unità Servizi Statistici

*Tasso di Mortalità: (tot morti in età compresa tra t-(t+x) / tot popolazione di età compresa t-(t+x)) * 1.000*



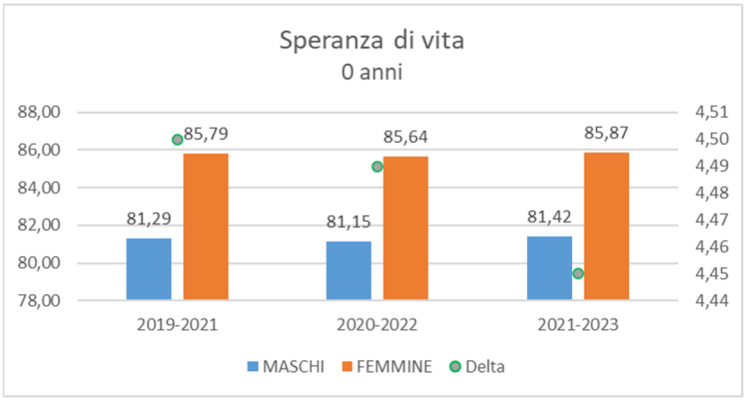


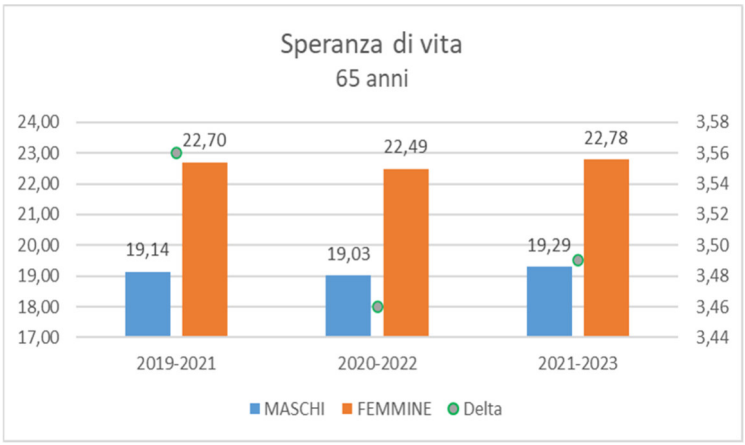


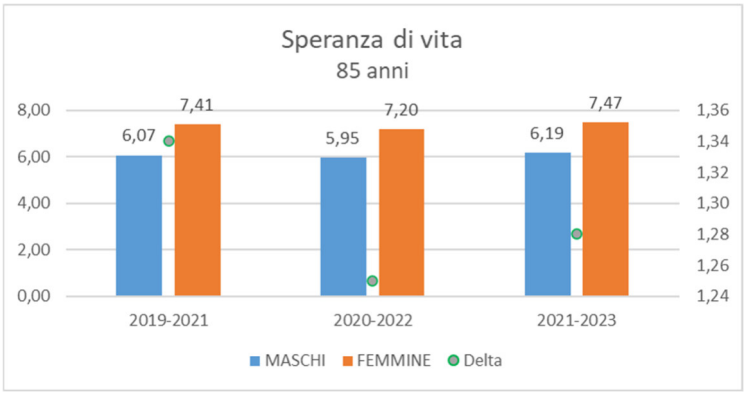
Fonte: Comune di Milano - Unità Servizi Statistici

*Tasso di Mortalità: (tot morti in età compresa tra t-(t+x) / tot popolazione di età compresa t-(t+x)) * 1.000*

Graf. 3 – Speranza di vita a diverse età





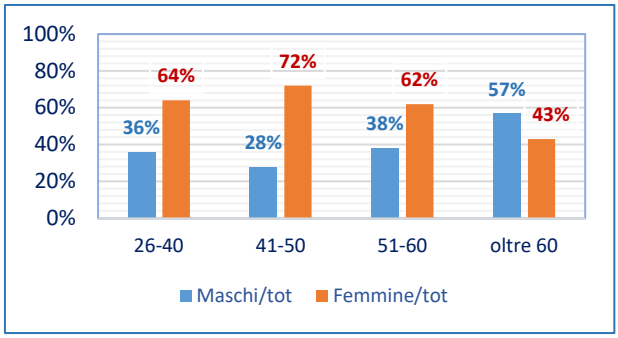


Fonte: Comune di Milano - Unità Servizi Statistici

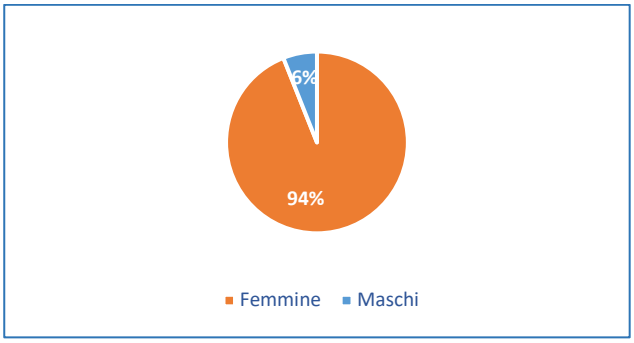
Salute

La distribuzione dei medici di medicina generale e pediatri, presso i vari studi o ambulatori distribuiti sul territorio milanese, mette in evidenza che queste specializzazioni sono scelte prevalentemente da donne. Questa tendenza si evidenzia per i medici cosiddetti “di famiglia” nelle fasce di età più basse, solo oltre i 60 anni vi è la prevalenza di medici maschi rispetto a medici femmine. Invece, molto più ampia la forbice di pediatri femmine rispetto ai maschi.

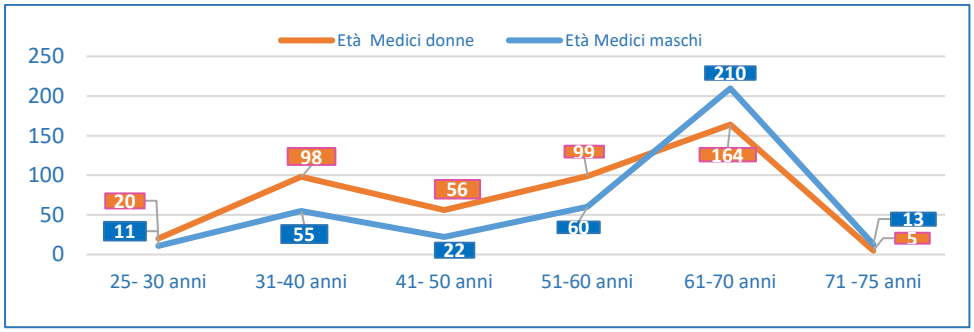
Graf. 4 – Medici di Medicina Generale per genere ed età



Graf. 5 – Pediatri per genere



Graf. 6 – Medici per fasce d’età e genere

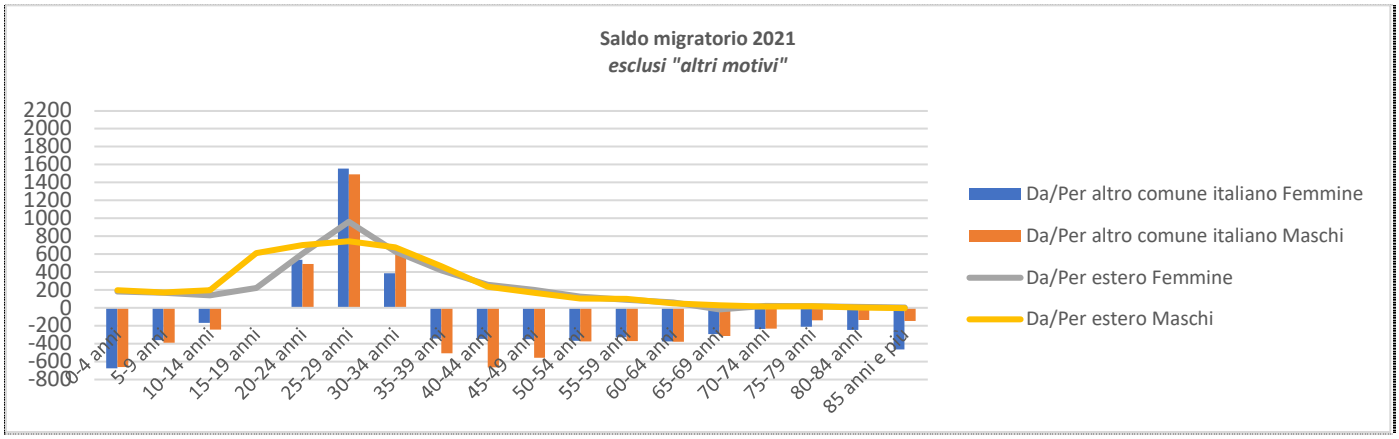


Fonte Comune di Milano Dataset– dati rilevati al 30/12/2024

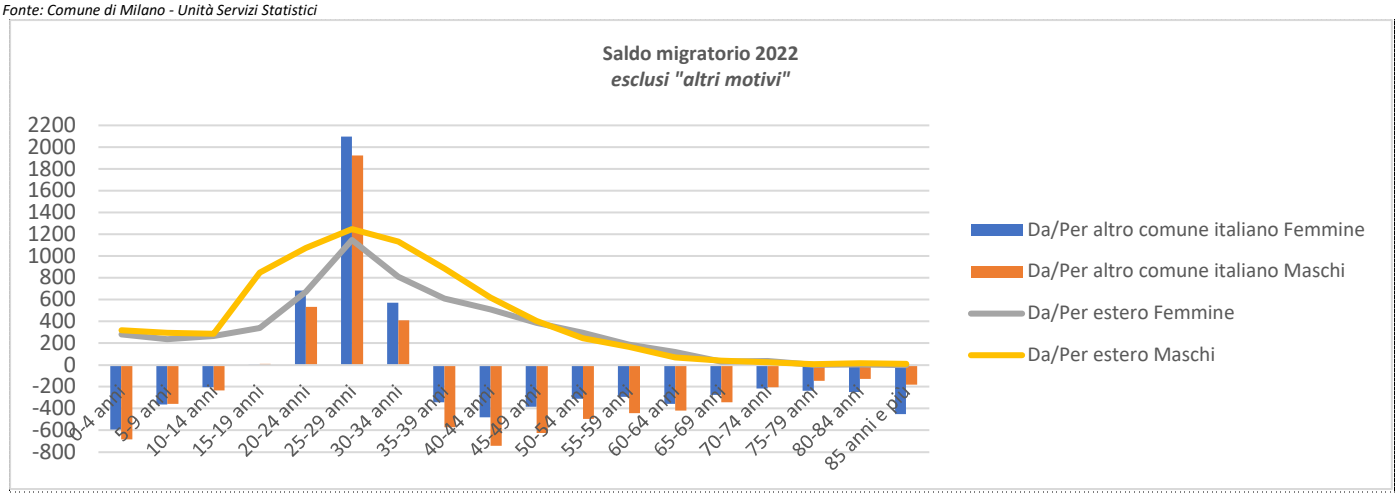
Le migrazioni da e verso Milano

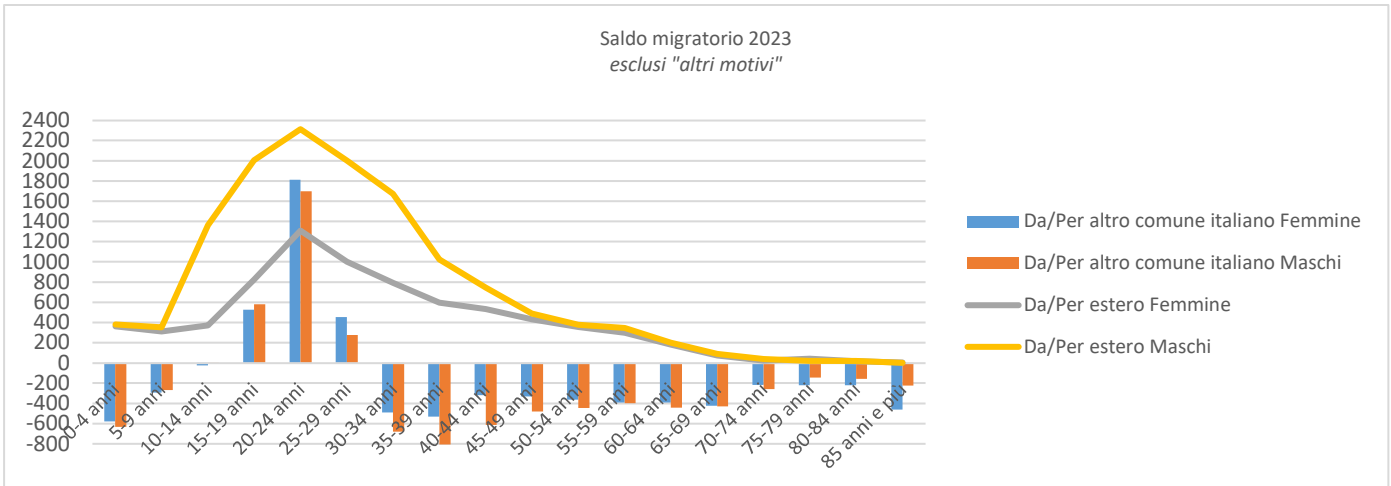
Il grafico 7 rappresenta la differenza iscritti/cancellati, distinta per Italia ed estero. Il profilo delle migrazioni testimonia una forte attrattività di Milano, a partire dalla prima giovinezza fino ai 35 anni. La curva delle migrazioni interne descrive un andamento tipico degli spostamenti studio/lavoro. A partire dai 35 anni la città "cede abitanti" ad altre regioni, assumendo poi il tipico andamento delle migrazioni nelle età senili (più cancellati che iscritti, verso luoghi più decentrati). La curva dall'estero evidenzia il richiamo esercitato da Milano, con un massimo 20-24 anni.

Graf. 7 – Saldo migratorio per genere e destinazione



Fonte: Comune di Milano - Unità Servizi Statistici



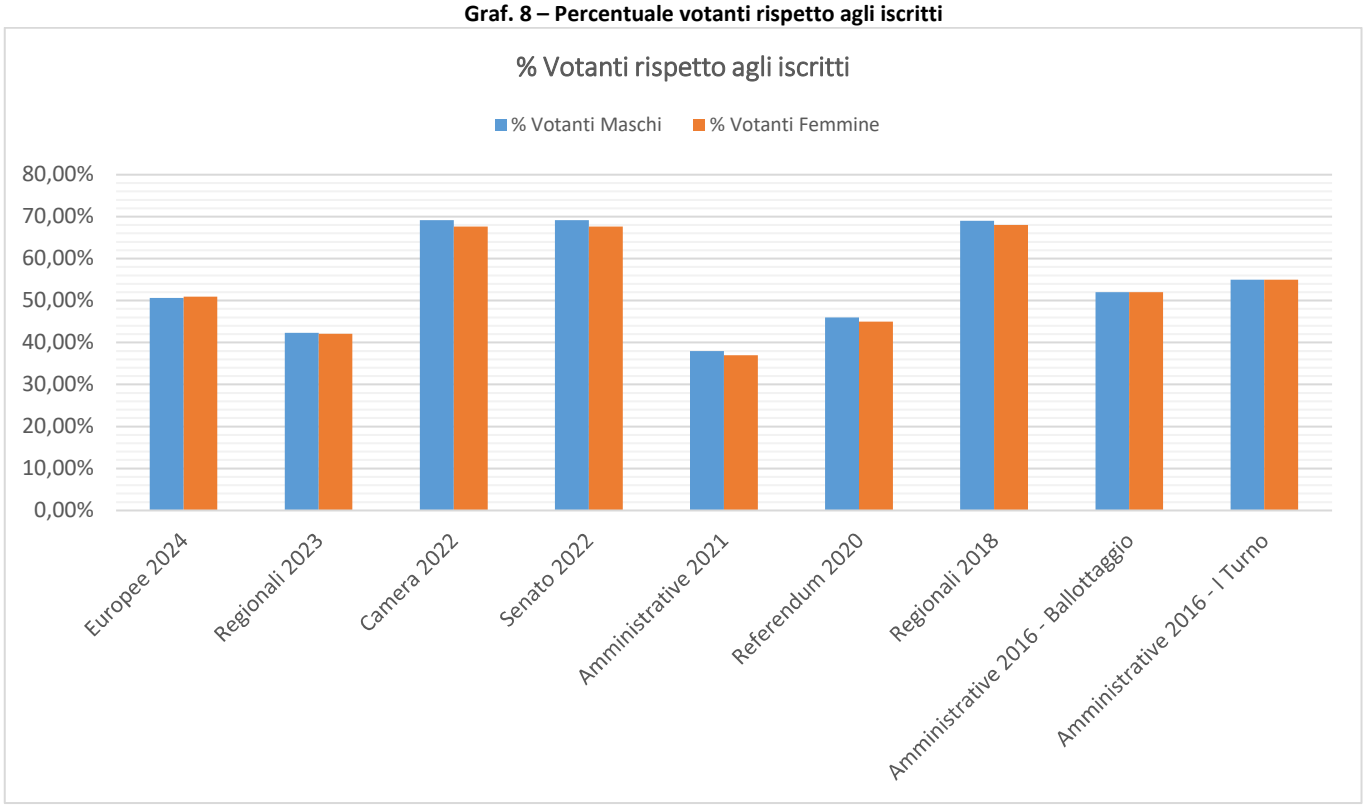


Fonte: Comune di Milano - Unità Servizi Statistici

Partecipazione Politica

La partecipazione al voto nelle diverse tornate elettorali a Milano evidenzia una sostanziale parità tra i generi. La maggiore differenza si nota invece sull'affluenza, in particolare le elezioni politiche sono quelle che registrano una maggior numero di votanti rispetto alle altre prese in esame.

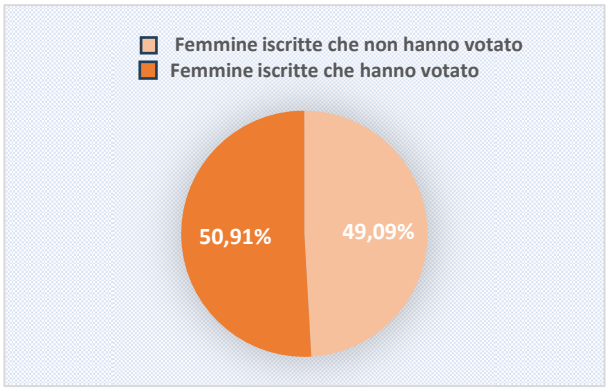
Graf. 8 – Percentuale votanti rispetto agli iscritti

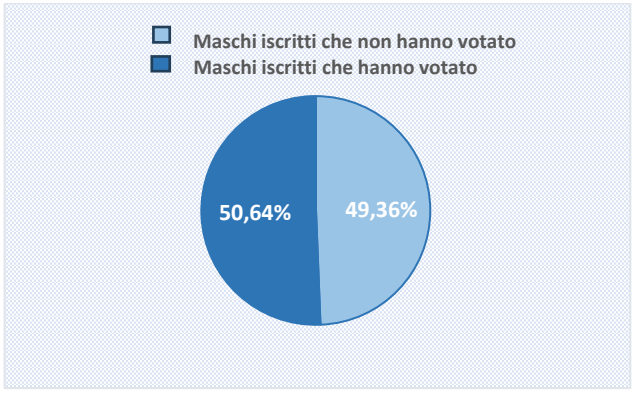


Fonte: Comune di Milano – Estrazione da Eleweb -

Nei giorni 8 e 9 giugno 2024 si sono svolte le elezioni per il rinnovo del Parlamento Europeo. Anche per questa consultazione si conferma la parità di partecipazione al voto tra i generi come rappresentato nei successivi grafici.

Graf. 9 – Votanti e non votanti per genere





Fonte: Comune di Milano – Estrazione da Eleweb

Istruzione

Nel campo dell'istruzione, anche terziaria, l'Italia risulta uno dei Paesi in cui sono presenti minori disparità di genere. L'indicatore di cui disponiamo, il tasso di scolarità, è un indicatore statistico del sistema dell'istruzione ed ha come obiettivo primario quello di misurare indirettamente per una determinata popolazione di riferimento la percentuale di giovani che si iscrivono a una scuola. È definito come il rapporto tra il numero di iscritti nelle scuole e il numero di giovani nell'età tipica per tali scuole (tav. 9). Alla scuola dell'infanzia la vera differenza nell'accesso ai servizi non è in base al genere ma in base alla cittadinanza: i bambini stranieri iscritti alla materna sono molto meno di quelli italiani. Il genere, combinato con la cittadinanza, ha un ruolo più deciso a partire dalla scuola media inferiore, con 3 punti percentuali di differenza a svantaggio delle femmine (tav. 9). Sempre questa coppia di fattori influisce anche in modo sensibile (tav. 11) sull'età degli alunni: per esempio nell'a.s. 2023/2024 il 20% dei maschi stranieri alle medie è più grande dei compagni di classe (18,3% le ragazze) contro il 4,4% dei maschi e il 3,4% delle femmine italiani. Le scuole superiori nel 2023/2024 sono frequentate da 128 ragazze ogni 100 residenti femmine e da circa 113 ragazzi ogni 100 residenti (tav. 9): Milano si conferma importante polo di attrazione per l'educazione secondaria. Sempre alle superiori, solo il 4,2% delle ragazze è ripetente contro il 6,5 dei compagni per l'anno 2023/2024 (tav. 10), mentre per l'anno 2020/2021 i dati erano crollati per entrambi rispetto al 2019/2020 in seguito all'emergenza Covid-19, poiché il Ministero ha previsto per il 2019/2020 l'ammissione diretta alla classe successiva, con eventuale recupero all'inizio dell'anno scolastico. La non ammissione alla classe successiva è prevista solo in due casi: a) alunni del tutto assenti alle attività di didattica sia in presenza (ante-Covid-19), sia a distanza; b) gravi mancanze disciplinari degli studenti, già sanzionati, in violazione del Regolamento di disciplina di ciascun istituto.

Tav. 9 - Tasso di scolarità*

Alunni delle scuole del Comune di Milano													
Anni	**Cittadinanza**	**Scuole dell'infanzia**			**Scuole primarie**			**Scuole secondarie I°**			**Scuole secondarie II°**		
		Maschi	**Femmine**	**Totale**	**Maschi**	**Femmine**	**Totale**	**Maschi**	**Femmine**	**Totale**	**Maschi**	**Femmine**	**Totale**
2021-22	Italia	90,8	90,7	90,7	102,9	103,0	103,0	104,2	104,1	104,2			
	Estero	71,5	70,3	71,0	84,4	84,0	84,2	87,1	84,7	86,0			
	Totale	**85,9**	**85,6**	**85,8**	**98,0**	**98,0**	**98,0**	**100,0**	**99,5**	**99,8**	**117,5**	**130,5**	**123,7**
2022-23	Italia	92,2	92,1	92,1	103,2	103,9	103,5	104,8	104,7	104,7			
	Estero	76,7	75,4	76,1	85,2	85,0	85,1	86,9	84,0	85,5			
	Totale	**88,0**	**87,7**	**87,9**	**98,1**	**98,7**	**98,4**	**100,4**	**99,6**	**100,0**	**114,9**	**128,6**	**121,5**
2023-24	Italia	92,4	91,8	92,1	101,2	101,4	101,3	103,0	103,7	103,3			
	Estero	82,7	80,9	81,8	88,7	88,9	88,8	91,9	87,6	89,8			
	Totale	**89,9**	**89,1**	**89,5**	**97,7**	**98,1**	**97,9**	**100,2**	**99,8**	**100,0**	**112,8**	**127,6**	**119,9**

Fonte: Comune di Milano - Unità Servizi Statistici
**Gli alunni frequentanti includono anche i residenti fuori Milano, pertanto alcuni rapporti risultano superiori al 100%*

Tav. 10 - Incidenza ripetenza scuole superiori Comune di Milano*

Anni	Maschi	Femmine	**Totale**
2019/2020	8,2	4,9	6,6
2020/2021	0,6	0,4	0,5
2021/2022	8,1	4,8	6,4
2022/2023	6,5	4,6	5,5
2023/2024	6,5	4,2	5,3

Fonte: Comune di Milano - Unità Statistica. MIUR
**Ripetenti/iscritti in corso*100*

Tav. 11 – Incidenza del ritardo scolastico*

Alunni delle scuole del Comune di Milano			Scuole primarie			Scuole secondarie I°		
ANNI			Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2021-2022	Cittadinanza	Italia	2,7	1,9	2,3	4,1	3,0	3,5
		Estero	10,6	8,7	9,7	24,9	19,1	22,2
	Totale		**4,6**	**3,5**	**4,0**	**8,6**	**6,3**	**7,5**
2022-2023	Cittadinanza	Italia	2,9	2,0	2,5	4,5	3,6	4,1
		Estero	9,6	8,5	9,1	22,6	17,1	20,0
	Totale		**4,8**	**3,8**	**4,3**	**9,0**	**6,9**	**8,0**
2023-2024	Cittadinanza	Italia	2,8	1,8	2,3	4,4	3,4	3,9
		Estero	10,4	9,2	9,8	24,0	18,3	21,3
	Totale		**4,9**	**3,8**	**4,3**	**9,2**	**7,0**	**8,2**

Fonte: Comune di Milano - Unità Statistica
**Più grandi rispetto all'età "normale" per l'anno in corso/iscritti*100*

.

Università

Per il periodo 2016/2023, i dati relativi alle immatricolazioni mostrano una prevalenza femminile. Il valore medio nei diversi ambiti territoriali è di circa il 55% con una tendenza in crescita a Milano sino all'anno 2021 (10,22%) e che, nell'ultimo biennio, registra una flessione (-1.103 unità pari al 5%).

In tale periodo, nelle università milanesi si registra un aumento di 943 immatricolate e una flessione delle immatricolazioni maschili (-415). Le immatricolazioni nazionali femminili sono complessivamente aumentate di 34.584 unità rispetto a 22.311 maschili.

Tav. 12 – Immatricolazioni 2016/2023 per genere e ambiti territoriali

a.a.	Milano[2]			Regione Lombardia[3]			Italia		
	F	M	% F	F	M	% F	F	M	% F
2016/17	20.019	17.021	54,00%	25.995	22.101	54,00%	159.012	131.269	54,80%
2017/18	20.160	16.751	54,60%	28.970	24.196	54,50%	160.273	131.381	55,00%
2018/19	19.914	16.750	54,30%	29.477	24.887	54,20%	164.085	133.183	55,20%
2019/20	21.634	17.363	55,50%	32.208	26.560	54,80%	172.119	139.256	55,30%
2020/21	22.217	17.116	56,50%	32.824	26.765	55,10%	183.570	146.701	55,60%
2021/22	22.065	17.326	56,00%	33.077	27.380	54,70%	178.816	142.055	55,70%
2022/23	21.009	17.077	55,20%	33.387	27.871	54,50%	183.492	146.170	55,70%
2023/24	20.962	16.606	55,80%	33.084	27.015	55,05%	193.596	153.580	55,76%
Totale	**167.980**	**136.010**	**55,26%**	**249.022**	**206.775**	**54,63%**	**1.394.963**	**1.123.595**	**55,39%**

Fonte: elaborazione su dati MIUR, Portale dei dati dell'Istruzione Superiore

Come rappresentato nella tav. 13, nel periodo 2016/2023, il numero complessivo degli iscritti varia fra 193 a 213 mila nella città di Milano e fra 1,67 e 1,96 mln in Italia; le femmine permangono sempre in maggioranza e crescono più dei maschi: 13% rispetto a 6,5% a Milano (circa 20% rispetto a 14,5% a livello nazionale). La Lombardia evidenzia una costante crescita sino all'anno 2022, mentre nell'ultimo anno i valori assoluti indicano una flessione delle iscrizioni femminili (-953) come a Milano (-155).

Tav. 13 – Iscrizioni 2016/2023 per genere e ambiti territoriali

a.a.	Milano			Regione Lombardia			Italia		
	F	M	% F	F	M	% F	F	M	% F
2016/17	104.510	89.021	54,00%	143.447	122.608	53,90%	926.971	741.220	55,60%
2017/18	107.031	91.450	53,90%	148.602	127.484	53,80%	938.801	756.023	55,40%
2018/19	108.565	92.066	54,10%	154.412	131.387	54,00%	954.450	767.666	55,40%
2019/20	112.077	93.796	54,40%	163.382	137.133	54,40%	979.988	783.907	55,60%
2020/21	115.385	94.189	55,10%	172.767	141.766	54,90%	1.009.109	784.101	56,30%
2021/22	117.487	94.435	55,40%	177.512	144.425	55,10%	1.026.358	788.543	56,60%
2022/23	118.226	96.369	55,10%	183.486	148.685	55,20%	1.079.323	830.037	56,50%
2023/24	118.071	94.768	55,47%	182.533	147.833	55,25%	1.112.174	848.647	56,72%

Fonte: elaborazione su dati MIUR, Portale dei dati dell'Istruzione Superiore

Nella tabella e nel grafico seguenti viene illustrata la distribuzione degli iscritti per l'anno 2023/2024 nelle Università di Milano. Gli ambiti di studio sono suddivisi per FoEt – Field of Education and Training. (ISCED-F)[4].

[2] Le Università di Milano sono: Università degli Studi – Bicocca (Università degli Studi) – Politecnico – Università Commerciale "Luigi Bocconi" – Università Cattolica del Sacro Cuore – IULM – Università Vita-Salute San Raffaele – Humanitas University (Rozzano)

[3] Le Università lombarde comprendono, oltre Milano: Castellanza – Università "Carlo Cattaneo", Varese-Università dell'Insubria, Novedrate (Co) – Università telematica "e-campus", Bergamo – Università degli Studi; Pavia – Università degli Studi; Brescia – Università degli Studi.

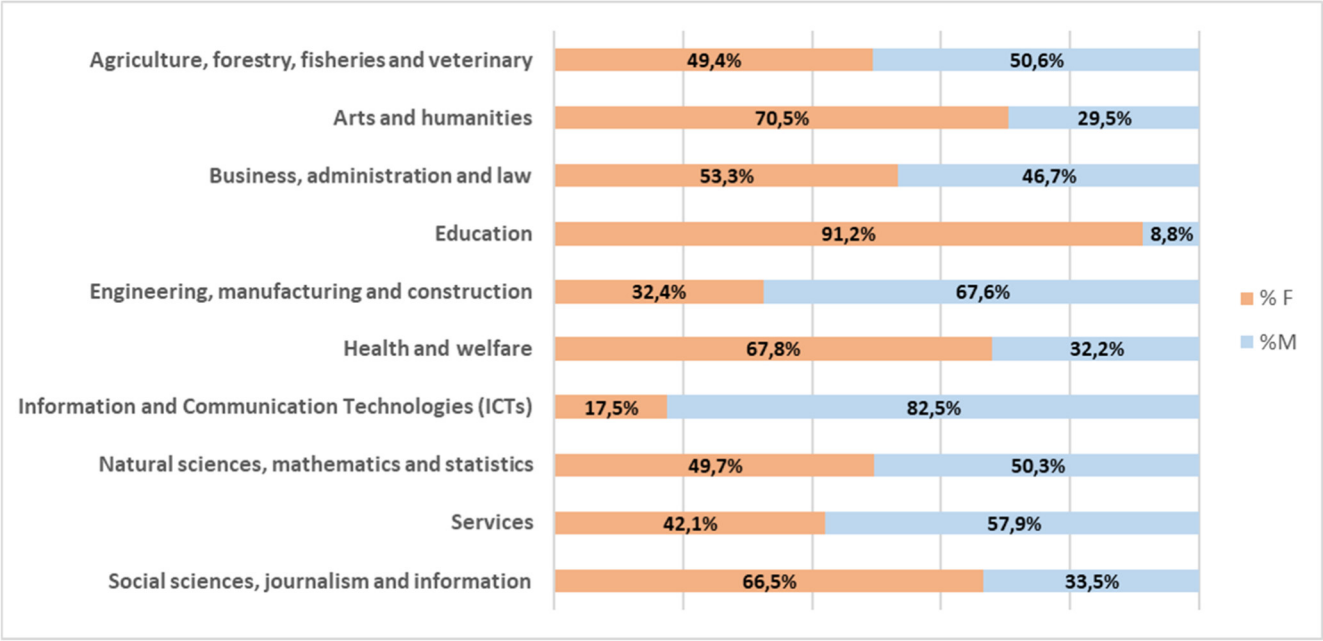
[4] SCED è la classificazione internazionale di riferimento per l'organizzazione dei programmi educativi e delle relative qualifiche per livelli e ambiti.

Tav. 14 – Iscrizioni Università Milano a.a. 2023/2024 per genere e ambito di studio

Iscritti anno 2023/24	Milano			
FoET	**F**	**M**	**% F**	**%M**
Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	2.038	2.090	49,4%	50,6%
Arts and humanities	19.951	8.367	70,5%	29,5%
Business, administration and law	23.016	20.166	53,3%	46,7%
Education	10.139	980	91,2%	8,8%
Engineering, manufacturing and construction	14.001	29.169	32,4%	67,6%
Health and welfare	17.148	8.128	67,8%	32,2%
Information and Communication Technologies (ICTs)	1.065	5.021	17,5%	82,5%
Natural sciences, mathematics and statistics	8.130	8.228	49,7%	50,3%
Services	1.405	1.930	42,1%	57,9%
Social sciences, journalism and information	21.178	10.689	66,5%	33,5%
TOTALI	**118.071**	**94.768**	**55,5%**	**44,5%**

Fonte: elaborazione su dati MIUR, Portale dei dati dell'Istruzione Superiore

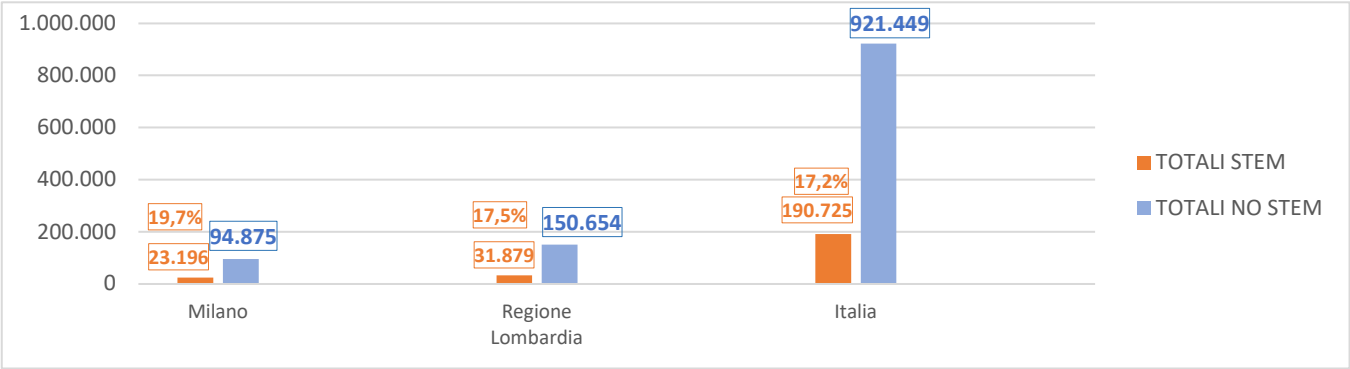
Graf. 10 - Iscrizioni Università Milano a.a. 2023/2024 per genere e ambito di studio



Un dato particolare riguarda le iscrizioni ai cosiddetti **corsi STEM** dall'acronimo inglese Science, Technology, Engineering and Mathematics, termine utilizzato per indicare le discipline scientifico-tecnologiche (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica). In questo ambito la prevalenza è nettamente maschile. A Milano le femmine rappresentano il 10,90% degli iscritti totali e il 12,19% dei laureati totali.

Il grafico che segue riporta i dati delle iscritte STEM rispetto alle iscritte complessive: in media, per i tre ambiti considerati, il valore delle iscritte alle facoltà STEM è più alto a Milano (19,6%) rispetto a quello regionale (17,5%) e nazionale (17,1%).

Graf. 11 - Iscrizioni femminili per ambiti territoriali a.a. 2023/2024



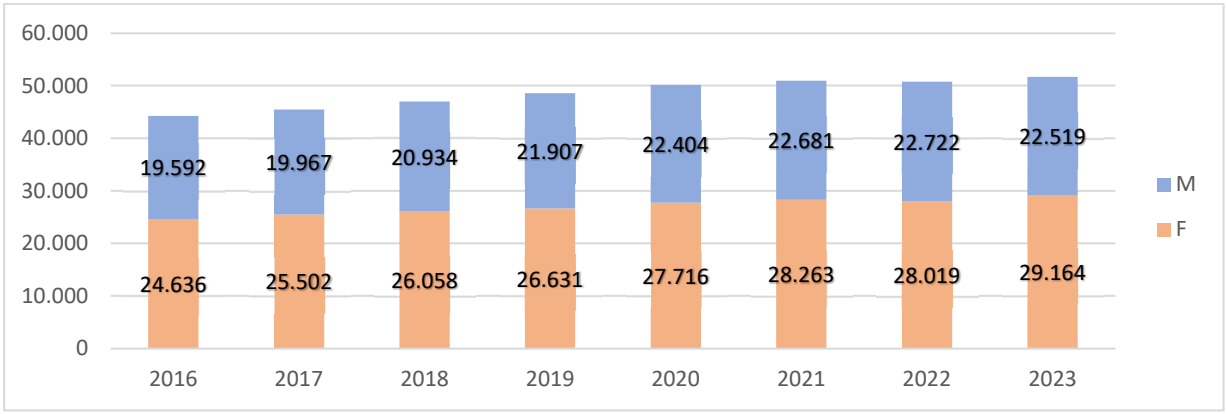
Il numero dei laureati vede sempre la prevalenza femminile 56,4% a Milano, 56,4% in Lombardia e 57,5% il dato nazionale. Nel periodo 2016/2023 nella città di Milano le laureate crescono di più, con un tasso percentuale del 18,4% contro il 14,9% dei laureati; il dato è in linea con quello regionale (F +43%; M +39,7%) mentre il dato nazionale evidenzia una maggiore crescita dei laureati (+27%) rispetto alle laureate (+24,9%).

Tav. 15 – Laureati 2016/2023 per genere e ambiti territoriali

Anno	Milano			Regione Lombardia			Italia		
	F	M	% F	F	M	% F	F	M	% F
2016	24.636	19.592	55,70%	31.871	25.240	55,80%	180.471	131.454	57,90%
2017	25.502	19.967	56,10%	33.472	26.109	56,20%	183.534	134.688	57,70%
2018	26.058	20.934	55,50%	34.704	27.472	55,80%	186.910	140.757	57,00%
2019	26.631	21.907	54,90%	35.727	29.124	55,10%	193.526	146.774	56,90%
2020	27.716	22.404	55,30%	38.345	30.649	55,60%	196.384	148.466	56,90%
2021	28.263	22.681	55,50%	41.235	32.635	55,80%	211.069	157.714	57,20%
2022	28.019	22.722	55,20%	42.230	33.213	56,00%	209.626	156.435	57,30%
2023	29.164	22.519	56,43%	45.567	35.266	56,37%	225.381	166.915	57,45%
TOTALI	**215.989**	**172.726**	**55,56%**	**303.151**	**239.708**	**55,84%**	**1.586.901**	**1.183.203**	**57,29%**

Fonte: elaborazione su dati MIUR, Portale dei dati dell'Istruzione Superiore

Graf. 12 – Laureati Università Milano 2016/2023 per genere



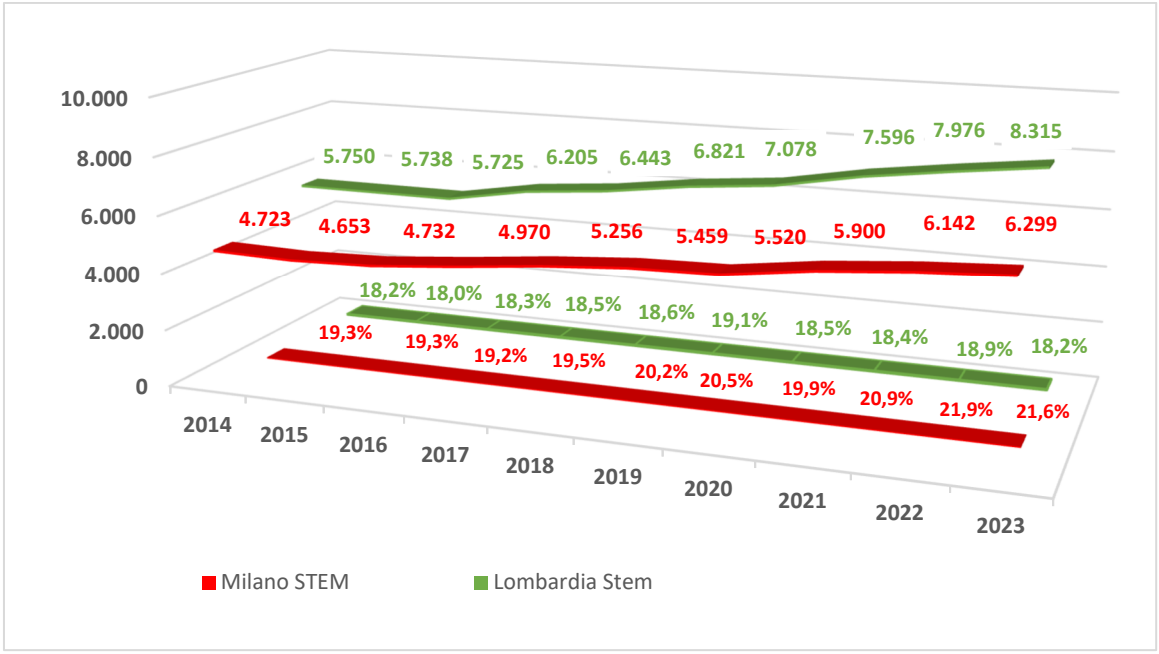
Nelle materie STEM cresce il numero delle laureate in tutti gli ambiti geografici considerati; a Milano e Lombardia rispettivamente, in termini percentuali, 33,4% e 44,6%, a livello nazionale l'aumento è del 23,7%. Nell'ultimo anno, il dato percentuale di laureate in materie STEM rispetto al totale laureate è più alto per Milano (21,6%) rispetto al dato regionale (18,2%) e nazionale (17,8%), con valore 2023 per Milano più alto rispetto al 2022, del 2,6%.

Tav. 16 - Laureate STEM 2014/2023 per ambiti territoriali

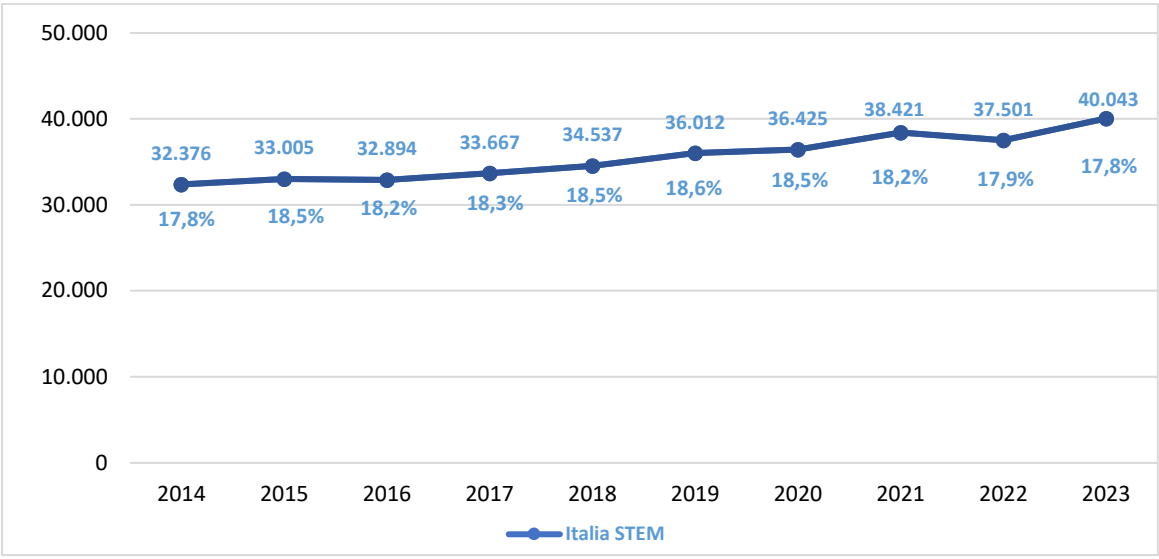
Anno	Milano			Lombardia			Italia		
	F STEM	No STEM	%F STEM	F STEM	No STEM	%F STEM	F STEM	No STEM	%F STEM
2014	4.723	19.806	19,30%	5.750	25.852	18,20%	32.376	149.718	17.8%
2015	4.653	19.442	19,30%	5.738	25.695	18,30%	33.005	148.988	18,50%
2016	4.732	19.904	19,20%	5.725	26.146	18,00%	32.894	147.577	18,20%
2017	4.970	20.532	19,50%	6.205	27.267	18,50%	33.667	149.867	18,30%
2018	5.256	20.802	20,20%	6.443	28.261	18,60%	34.537	152.373	18,50%
2019	5.459	21.172	20,50%	6.821	28.906	19,10%	36.012	157.514	18,60%
2020	5.520	22.196	19,90%	7.078	31.267	18,50%	36.425	159.959	18,50%
2021	5.900	22.363	20,90%	7.596	33.639	18,40%	38.421	172.648	18,20%
2022	6.142	21.877	21,90%	7.976	34.254	18,90%	37.501	172.125	17,90%
2023	6.299	22.865	21,60%	8.315	37.252	18,25%	40.043	185.338	17,80%
Totale	**53.654**	**210.959**	**20,28%**	**67.647**	**298.539**	**18,47%**	**354.881**	**1.596.107**	**18,19%**

Fonte: elaborazione su dati MIUR, Portale dei dati dell'Istruzione Superiore

Graf. 13 – Laureate STEM per ambiti territoriali (Milano e Lombardia) 2014/2023



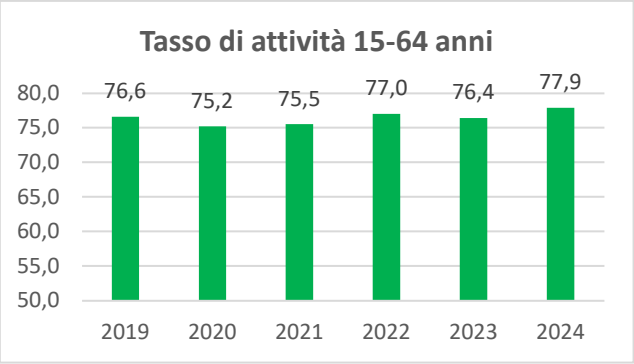
Graf. 14 – Laureate STEM per ambito territoriale (Italia) 2014/2023

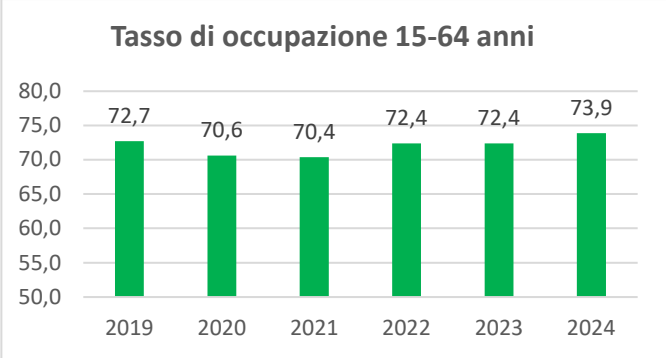


Lavoro e Redditi

La rilevazione campionaria Istat sulle forze di lavoro costituisce la fonte principale di informazione statistica dell'andamento del mercato del lavoro italiano. Il piano campionario prevede una significatività a livello regionale, e per alcuni indicatori, provinciale e comunale (limitatamente ai grandi Comuni). Pertanto, è importante tenere presente che tali elaborazioni pur permettendo di affinare l'analisi delle principali caratteristiche sul mondo del lavoro, risentono di un maggior effetto distorsivo derivante dalla modalità di raccolta dati. A ciò si aggiunge che nel 2021 Istat ha modificato alcune domande del questionario ma soprattutto ha modificato, su indicazione di Eurostat il metodo di calcolo di alcuni tassi.

Osservando le dinamiche dei principali indicatori a **Milano** si riscontra un **tasso di occupazione,** dato dalla percentuale delle persone occupate sulla popolazione in età lavorativa (nella fascia 15-64 anni), in contrazione nel 2020-2021 per le conseguenze della pandemia Covid, e di nuovo in crescita nel 2022 con una lieve flessione nel 2023 che di fatto stabilizza il dato al valore del 2019, e di nuovo in crescita nel 2024 arrivando al valore di 77,9. Il **tasso di attività,** che misura la quota di potenziali occupati (chi lavora e chi è in cerca di un lavoro) sulla popolazione in età 15-64 anni ha un andamento simile.



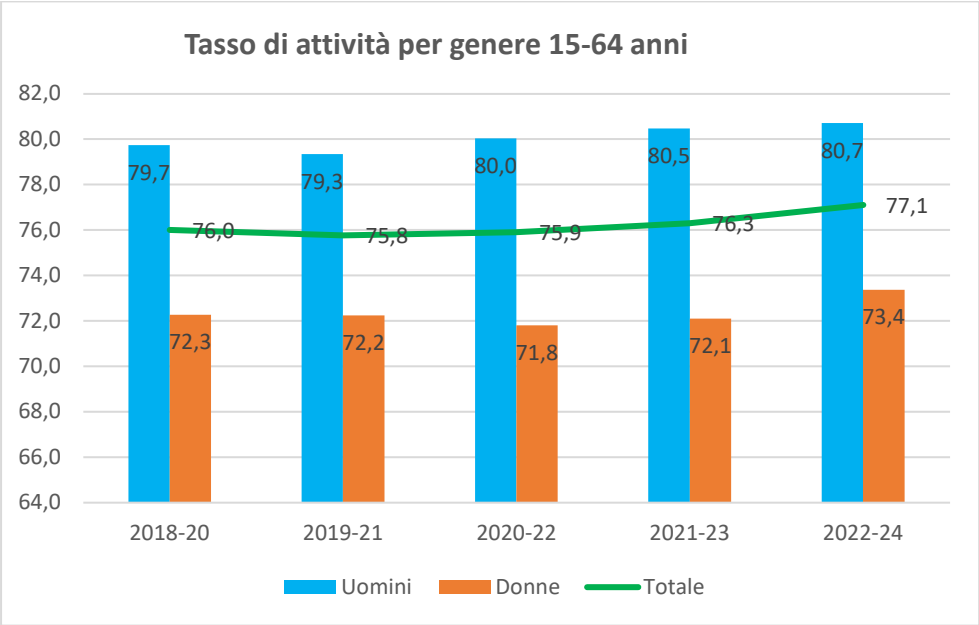


Fonte: ISTAT – Indagine Forze Lavoro

L'analisi per genere viene presentata per triennio sui diversi tassi.

Il tasso di attività, calcolato come rapporto tra la popolazione attiva (occupati e persone in cerca di lavoro) e la corrispondente popolazione in età lavorativa, permette di disegnare il quadro dell'offerta di lavoro femminile e di confrontarlo con quello maschile.

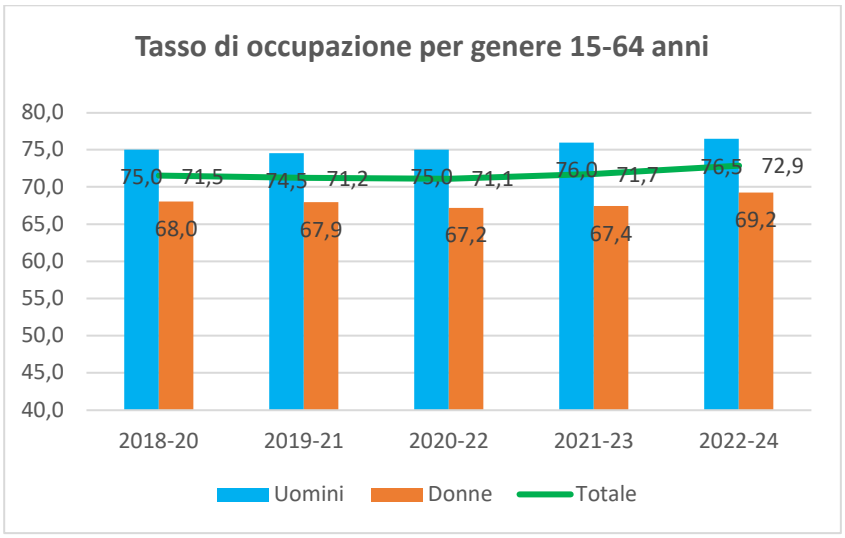
Benché nel tempo a Milano la popolazione attiva femminile sia aumentata ad un ritmo maggiore rispetto a quella maschile (10,5 punti percentuali guadagnati dal Tasso di attività della popolazione femminile dal 2005 al 2024 contro i 2,4 punti percentuali guadagnati dalla popolazione maschile nello stesso periodo), e ciò si sia tradotto anche in un graduale aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, permangono significative differenze di genere: la quota di popolazione attiva maschile supera a Milano costantemente l'80% (a parte il triennio che risente della contrazione covid del 2020), mentre per le femmine il tasso di attività, pur crescendo, arriva nell'ultimo triennio a superare di poco il 75%. Lo scostamento medio di genere, che nel triennio 2018-20 di era di 7,5 punti percentuali a favore dei maschi, aumenta nel triennio 2021-23 fino a 8,4 punti percentuali, per rientrare poi nel triennio 2022-24 a 7,3 punti percentuali.



Fonte: ISTAT – Indagine Forze Lavoro

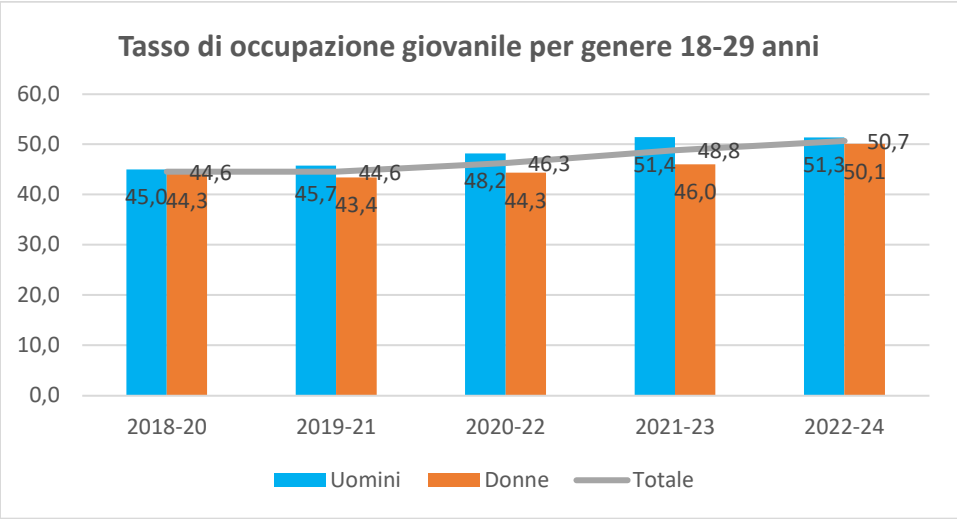
Più fattori concorrono a spiegare il graduale aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro: i cambiamenti culturali, l'aumento del livello di istruzione, il processo di terziarizzazione dell'economia, l'aumento delle occupate straniere nei servizi alle famiglie. Tuttavia, come si evince dai dati, nonostante il generale miglioramento, permangono differenze di genere riguardo alla partecipazione al mercato del lavoro.

Il **Tasso di occupazione**, che misura l'effettiva partecipazione al mercato del lavoro, fa emergere il permanere dello scostamento fra maschi e femmine, se la differenza tra i due tassi era al 7% nel triennio 2018-20 diventa pari all'8,5 % nel triennio 2021-23, per rientrare poi nel triennio 2022-24 a 7,2 punti percentuali.



Fonte: ISTAT – Indagine Forze Lavoro

Disaggregando ulteriormente i dati sulla **classe d'età 18-29** anni si osserva una risalita del tasso di occupazione medio triennale 2016-2018 per i maschi, infatti il tasso passa dal 45,0% del triennio 2018-20 al 51,3% nell'ultimo triennio, e al contempo anche quello femminile sale passando dal 44,3% del primo periodo preso in esame al 50,1% dell'ultimo.



Fonte: ISTAT – Indagine Forze Lavoro

Interessanti sono i **confronti con i dati nazionale e regionale**: le femmine residenti a Milano fanno registrare tassi di attività e di occupazione decisamente più alti rispetto al dato lombardo e nazionale, come si evince dalle tabelle sottostanti.

Tassi di occupazione femminile (popolazione 15-64)

Confronto territoriale

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Italia	49,5	50,1	49	49,4	51,1	52,5	53,3
Lombardia	59,6	60,4	59,3	59,5	60,4	61,9	62,3
Milano	66,8	69,5	67,8	66,5	67,3	68,5	71,9

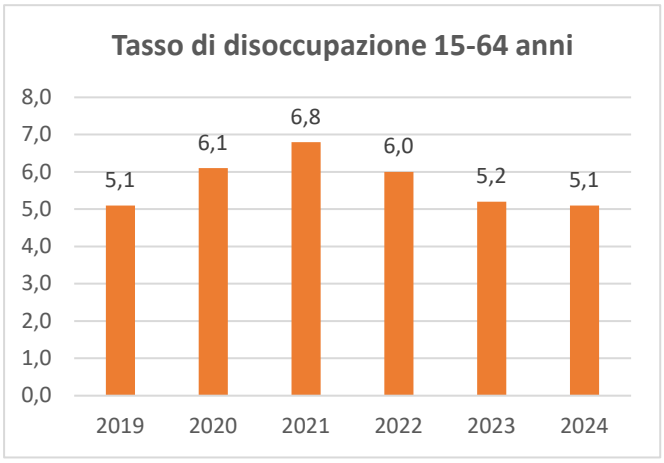
Tassi di attività femminili (popolazione 15-64)

Confronto territoriale

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Italia	56,2	56,5	54,7	55,4	56,4	57,7	57,6
Lombardia	64,2	64,8	63,1	63,7	64,4	65,1	65,1
Milano	71,6	73,5	71,7	71,5	72,2	72,6	75,3

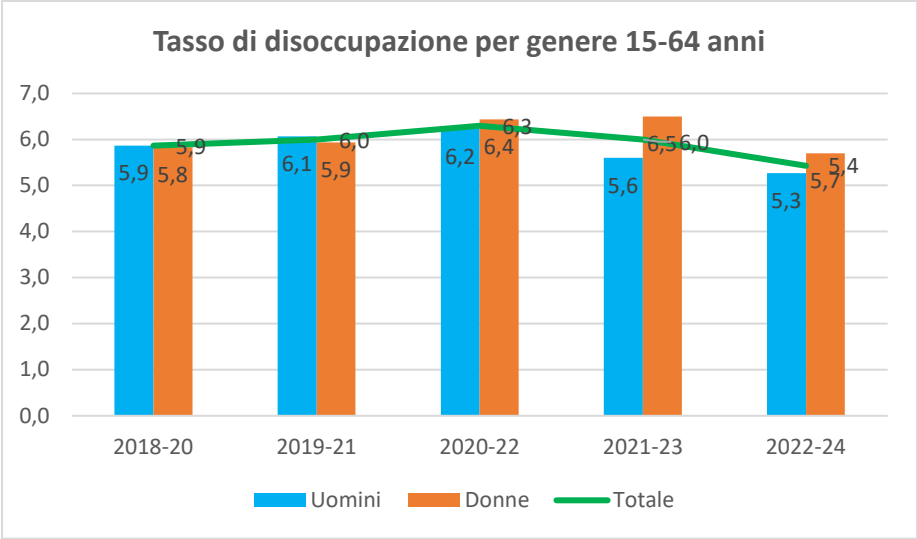
Il tasso di disoccupazione totale a Milano fornisce una misura dell'incidenza della disoccupazione tra la popolazione attiva sul mercato del lavoro, escludendo cioè quanti non sono alla ricerca di un'occupazione, in calo nel 2019, riprende

a salire nel 2020 e 2021 a causa della pandemia Covid-19 e ridiscende tra il 2022 e il 2024, fino a tornare al valore di 5 anni prima.



Fonte: ISTAT – Indagine Forze Lavoro

L'analisi del tasso di disoccupazione per genere evidenzia un valore medio di 5,9% nel triennio 2018-2020 e un trend in risalita fino al triennio 2020-22 per ridiscendere nei due trienni successivi, assestandosi al 5.4% nel triennio 2022-24.

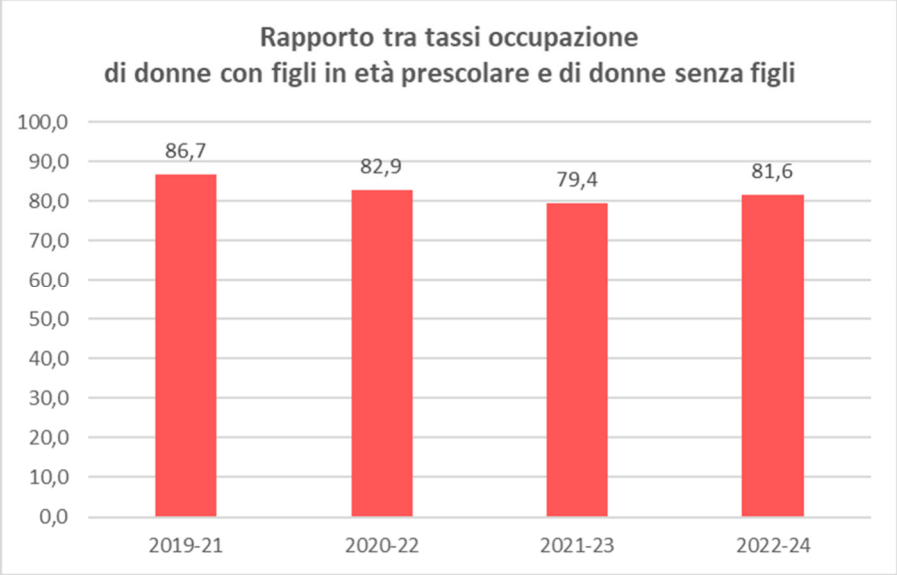


Fonte: ISTAT – Indagine Forze Lavoro

Un'altra dimensione volta a indagare le differenze di genere è la gestione dei tempi di lavoro e di vita in relazione agli impegni familiari, ovvero la possibilità per le donne di conciliare i lavori di cura familiare con il lavoro retribuito. Persiste, infatti, sebbene in diminuzione negli ultimi anni, la tradizionale asimmetria nella ripartizione del lavoro familiare.

L'indicatore prescelto per analizzare questo aspetto è il **rapporto fra i tassi di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e quelli delle donne senza figli**.

Nel triennio 2022-24 il rapporto è pari a 81,6% ciò indica che su 100 occupate senza figli le madri lavoratrici con bambini piccoli sono circa 81, un valore in risalita rispetto al triennio 2021-23 anche se rimane in decrescita rispetto al primo triennio 2019-21, quando su 100 occupate senza figli le madri lavoratrici con figli piccoli erano 86.

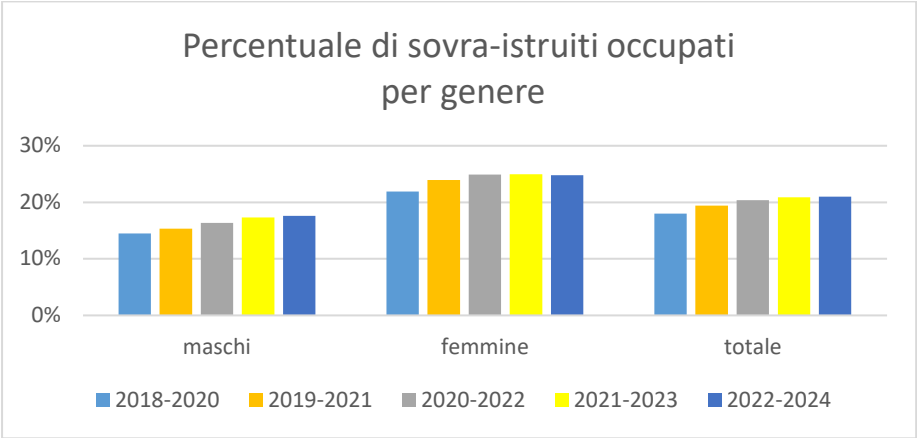


Fonte: ISTAT – Indagine Forze Lavoro

Altro fenomeno interessante preso in esame per analizzare le differenze di genere legate al mondo del lavoro è quello dell'**occupazione con sovra-istruzione**, indagato utilizzando la percentuale di occupati sovra-istruiti, cioè con un titolo di studio superiore a quello più frequentemente posseduto da quanti svolgono una determinata professione.

L'incidenza di occupati sovra-istruiti risulta in crescita a Milano negli ultimi anni presi in esame: in particolare per i maschi la percentuale passa da dal 14,5% al 17,6% mentre per le femmine passa dal 21,9% al 24,8%.

Triennio	Maschi	Femmine	Totale
2018-2020	14,5%	21,9%	18,0%
2019-2021	15,3%	24,0%	19,4%
2020-2022	16,4%	24,9%	20,4%
2021-2023	17,3%	24,9%	20,9%
2022-2024	17,6%	24,8%	21,0%

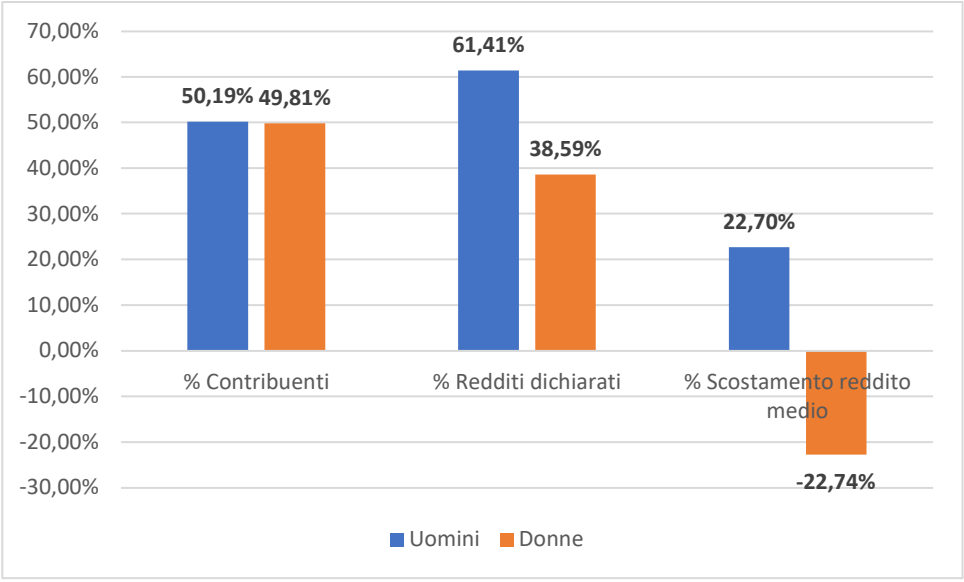


Fonte: ISTAT – Indagine Forze Lavoro

Queste dimensioni si legano anche agli **aspetti reddituali**, che vedono l'universo femminile particolarmente penalizzato: analizzando i dati delle dichiarazioni dei redditi 2024, relative all'anno d'imposta 2023, si evince che gli uomini rappresentano il 50,19% dei produttori di reddito ma il loro reddito è pari al 61,41% del reddito complessivo prodotto e guadagnano circa il 22,70% in più rispetto al reddito medio. Le donne, invece, rappresentano il **49,81%** dei produttori di reddito ma il loro reddito è pari al **38,59%** del reddito complessivo prodotto e guadagnano il 22,74% in meno rispetto al reddito medio.
I redditi medi sono:

- complessivo € 40.520,73
- uomini € 49.717,25
- donne € 31.305,52

Graf. 15 – Redditi dichiarati anno d'imposta 2023



Fonte: Elaborazione su dati tratti da https://www.portalefederalismofiscale.gov.it/portale

Nella dichiarazione dei redditi 2024, relativa all'anno di imposta 2023, si registra un aumento dei redditi dei residenti milanesi rispetto all'anno di imposta 2022, più elevato per i redditi delle donne (+5%) rispetto ai redditi degli uomini (+2,8%). Nel periodo 2019/2023 si osserva una crescita costante del reddito medio femminile pari al 16,27% a fronte

di un incremento del reddito medio maschile pari al 12%. Il rapporto reddito medio donne/reddito medio uomini, pari a 60,65% nel 2018, sale a 62,97% nel 2023, con un incremento del 3,82%.

Tav. 17 - Analisi redditi per genere 2019/2023

Dichiarazione redditi anno di imposta	Reddito medio Donne	Reddito medio Uomini
2019	€ 26.924,79	€ 44.392,42
2020	€ 26.940,89	€ 43.514,89
2021	€ 28.235,81	€ 46.277,94
2022	€ 29.813,44	€ 48.354,42
2023	€ 31.305,52	€ 49.717,25

TARI

Con riferimento ai tributi locali e in particolare alla **TARI,** l'art.24 del Regolamento Tari disciplina l'esenzione per i soggetti che versino in situazioni di grave disagio sociale ed economico in quanto nullatenenti, titolari esclusivamente di pensioni sociali o minime erogate dall'INPS, assistiti in modo permanente dal Comune, con reddito non superiore alle soglie massime di esenzione fissate. I limiti di reddito previsti per essere ammessi all'esonero della Tassa rifiuti vengono periodicamente fissati con Determinazione Dirigenziale e prevedono valori mensili e annuali di reddito crescenti per i nuclei familiari più numerosi e, in caso di famiglia monocomponente, limiti che aumentano in base all'avanzare dell'età.

Dall'esame di tutte le istanze pervenute nel 2024 (487) è emerso che il 56,26 % delle richieste è presentato da donne.

Imprenditoria femminile

Altri dati interessanti sono rilevabili dalla Camere di Commercio rispetto all'**imprenditorialità femminile**. Nel 2024 nell'area della Città Metropolitana di Milano risultano attive oltre 313 mila imprese (di cui circa il 61% nella Città di Milano), più di un terzo del totale regionale, il 6,2% del valore complessivo nazionale, dimostrando così il suo ruolo fondamentale per lo sviluppo imprenditoriale del nostro Paese.

L'imprenditoria femminile è oggi una realtà consolidata: sono **57.105** le **imprese femminili**[5] (di cui oltre 33.406 nella città di Milano) ovvero il 18,19% del totale, un'incidenza vicina a quella media regionale e nazionale (rispettivamente 19,87% e 22,71%). I valori più alti sono probabilmente dovuti a un mercato del lavoro che offre meno possibilità per le donne, spingendole all'autoimprenditorialità.

Tav. 18 - Imprese attive per genere 2024

Aree territoriali	Imprese Femminili	Imprese Non Femminili	Totale	% F
Lodi	2.777	11.035	13.812	20,11%
Monza Brianza	12.475	51.289	63.764	19,56%
Milano	**57.105**	**256.754**	**313.859**	**18,19%**
di cui Milano città	***33.406***	***157.723***	***191.129***	***17,48%***
Lombardia	160.991	649.187	810.178	19,87%
Italia	1.147.857	3.904.493	5.052.350	22,71%

Fonte: Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi

Nel 2024 in generale nella Città Metropolitana le imprese femminili attive crescono (tav. 19) nella misura di 312 unità pari a 0,55%, con un lieve aumento a Milano città pari a 0,47% (+157 imprese). Rispetto al 2016 si constata un aumento di 4.925 imprese nel territorio metropolitano. Nel 2024 si contano 391.435 imprese attive (di cui 313.859 afferenti a Milano, 63.764 a Monza Brianza e 13.812 a Lodi), calate dello 0,8% in un anno (diminuzione condizionata molto probabilmente da questioni di tipo amministrativo legate alle operazioni di aggiornamento del Registro delle Imprese, che hanno portato nel mese di novembre alla messa in scioglimento senza liquidazione di oltre 11mila società di capitali nelle tre province). Un ridimensionamento che accomuna tutti e tre i territori (Milano -0,7%; Monza Brianza -0,9%; Lodi -1,5%).

A livello regionale si registra rispetto all'anno 2023 un incremento delle imprese femminili pari a 49 unità e una diminuzione delle imprese non femminili pari a -5.243.

Tav. 19- Imprese attive per genere 2024/2023

Aree territoriali	Imprese Femminili		Imprese Non Femminili		Variazione	
	2024	2023	2024	2023	F	M
Lodi	2.777	2.822	11.035	11.206	-45	-171
Monza Brianza	12.475	12.344	51.289	52.000	131	-711
Milano	**57.105**	**56.793**	256.754	**259.328**	312	-2.574
di cui Milano città	**33.406**	**33.249**	**157.723**	**159.483**	157	-1.760
Lombardia	160.991	160.942	649.187	654.430	49	-5.243

Tav. 20- Imprese attive femminili 2016/2024

Anno	Milano	Milano Città
2016	52.180	30.190
2017	52.876	30.616
2018	53.680	31.152
2019	54.491	31.730
2020	54.776	31.931
2021	55.083	32.097
2022	56.169	32.718
2023	56.793	33.249
2024	57.105	33.406

Fonte: Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi

[5] Si definiscono femminili le imprese con partecipazione di proprietà e di controllo detenuta in misura superiore al 50%

Nella Città Metropolitana di Milano, le imprese femminili sono costituite in misura significativa da ditte individuali (28.260 su 57.105 imprese, pari al 49%).
Le imprese straniere femminili (12.417) rappresentano il 21,74% delle imprese presenti sul territorio metropolitano (di cui 83,51% di nazionalità extracomunitaria e 16,49 % comunitaria).
Le imprese femminili giovanili (6.201) rappresentano il 10,86% dell'imprenditoria femminile (di cui il 71% di nazionalità italiana, il 25% di nazionalità extracomunitaria e 4% comunitaria).

Partite IVA

La disamina dei dati relativi alle nuove partite Iva aperte negli anni 2020/2024 mostra un incremento fino al 2022 e un decremento a partire dal 2023, con una crescita complessiva delle aperture del 21,61% (da 10.429 a 12.683 al netto del calo di 716 unità dal 2023). Le variazioni sono rispettivamente di + 1.062 e + 1.192 per nuove aperture femminili e maschili.

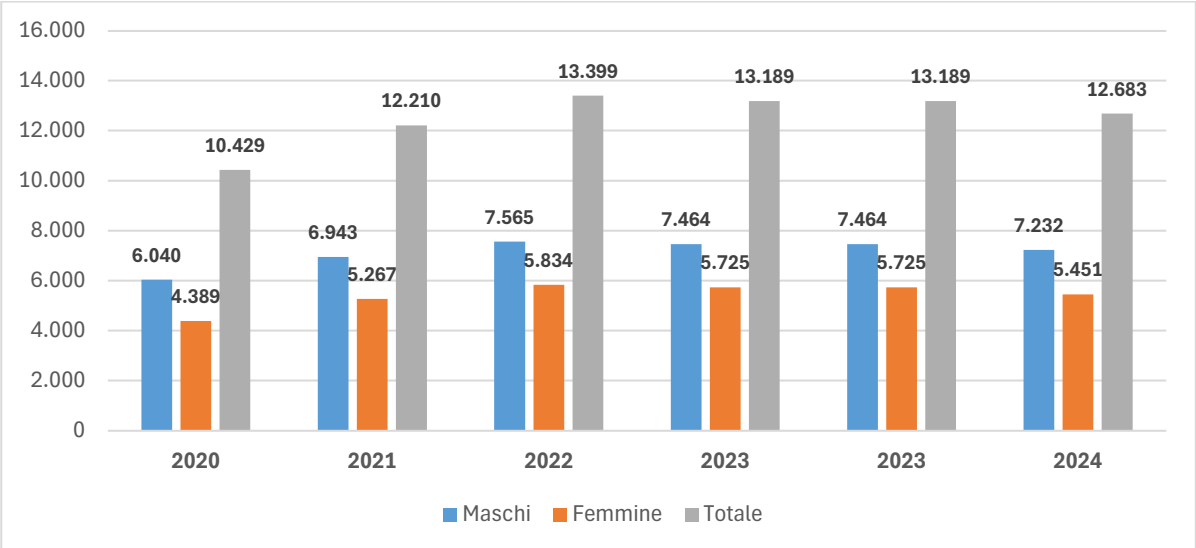
Le nuove imprese femminili si concentrano maggiormente nella fascia di età fino ai 35 anni con oltre metà delle nuove aperture (54%) per poi evidenziare un andamento decrescente nelle fasce successive. Si osserva lo stesso andamento per le attività intraprese dagli uomini. Complessivamente, nell'anno 2024, il 52% delle nuove partite IVA è stato avviato da persone fino a 35 anni.

Tav. 21 - Analisi per genere titolari nuove partite IVA 2020/2024

Fasce età	Genere	N. Nuove partite IVA					Variazione 2020 - 2024	Variazione annua 2023 - 2024
		2020	2021	2022	2023	2024		
Fino a 35 anni	Maschi	2.903	3.517	3.883	3.814	3.695	27,28%	-3,12%
	Femmine	2.354	2.894	3.140	3.079	2.935	24,68%	-4,68%
Da 36 a 50 anni	Maschi	1.894	2.064	2.201	2.203	2.054	8,45%	-6,76%
	Femmine	1.276	1.573	1.799	1.706	1.567	22,81%	-8,15%
Da 51 a 65 anni	Maschi	1.022	1.140	1.234	1.205	1.232	20,55%	2,24%
	Femmine	665	700	816	833	837	25,86%	0,48%
Oltre 66 anni	Maschi	221	222	247	242	251	13,57%	3,72%
	Femmine	94	100	79	107	112	19,15%	4,67%
TOTALE	Maschi	6.040	6.943	7.565	7.464	7.232	19,74%	**-3,11%**
	Femmine	4.389	5.267	5.834	5.725	5.451	24,20%	**-4,79%**
	Generale	**10.429**	**12.210**	**13.399**	**13.189**	**12.683**	**21,61%**	**-3,84%**

Fonte: Elaborazione su dati tratti da https://www.portalefederalismofiscale.gov.it/portale

Graf. 16 – Nuove partite IVA 2020/2024

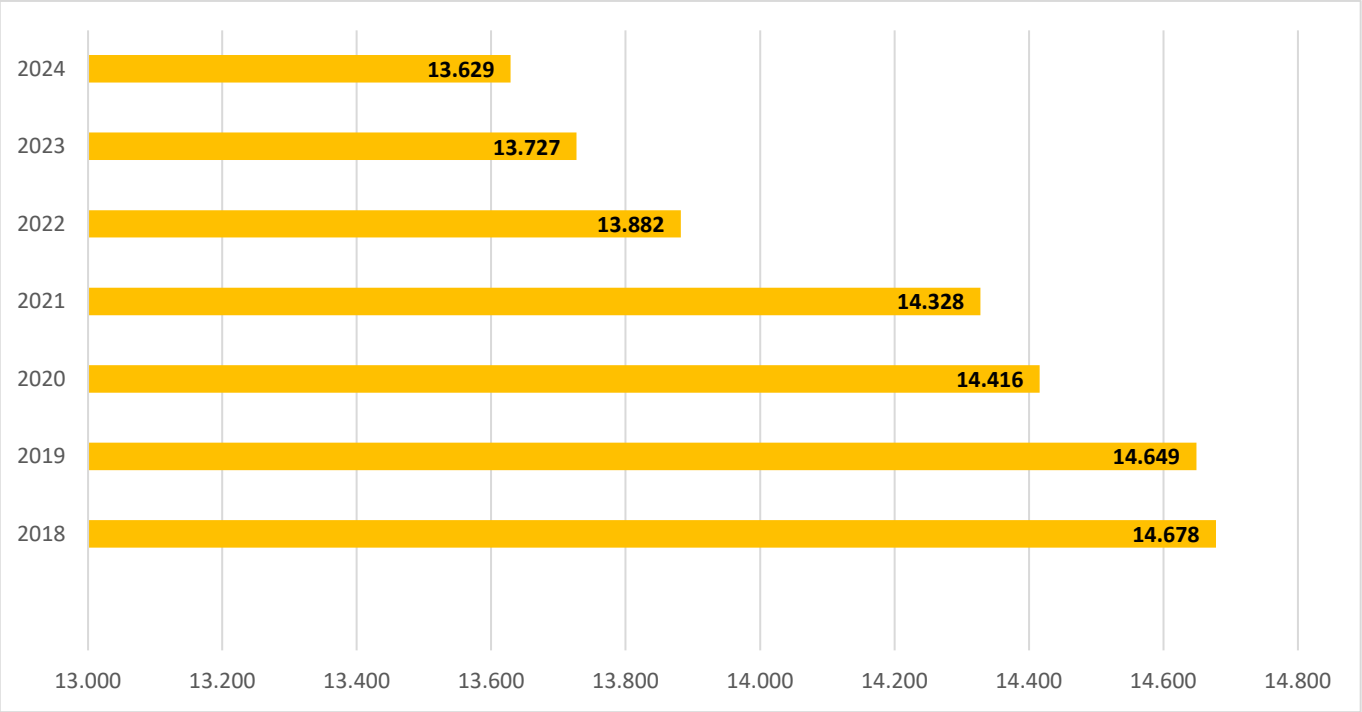


IL CONTESTO INTERNO

L'analisi di genere del personale del Comune di Milano[6]

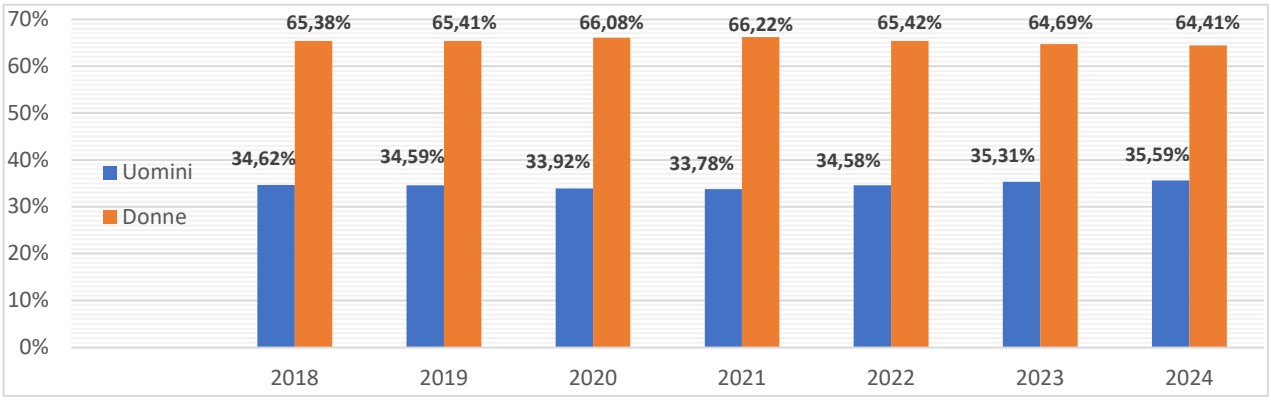
Il personale in servizio al Comune di Milano alla data del 31 dicembre 2024 è pari a **13.629** unità. Nel periodo 2018/2024 si registra una diminuzione di 1.049 unità pari al 7,15% e nel periodo 2017/2024 il calo è di 1.223 unità, pari all'8,23%. La diminuzione del personale nel periodo indicato nel grafico seguente è da imputarsi principalmente all'uscita dal lavoro del personale per collocamento a riposo e a un sempre più significativo fenomeno di dimissioni volontarie conseguenti a una competitività delle amministrazioni pubbliche nell'acquisizione delle risorse umane a cui corrisponde solo una parziale compensazione di nuove assunzioni.

Graf. 17 – Personale del Comune di Milano 2018/2024



Il grafico seguente raffronta il personale di genere femminile e maschile: nel 2024 il **35,59**% del personale è di genere maschile e il **64,41**% di genere femminile, in graduale flessione dal 2022 dopo anni di lenta crescita.

Graf. 18 – Personale del Comune di Milano suddiviso per genere – 2018/2024



La ripartizione per genere all'interno delle Direzioni dell'ente non è omogenea e segue gli ambiti di attività coperti: ci sono

[6]Fonte dei dati della sezione è la Direzione Organizzazione e Risorse Umane del Comune di Milano, ove non diversamente specificato.

Direzioni a prevalenza femminile (come le Direzioni Educazione e Welfare e Salute, che raggiungono rispettivamente percentuali del 97,16% e dell'85,64%) e Direzioni a prevalenza maschile (Direzione Tecnica e Arredo Urbano 26,70% e Direzione Sicurezza Urbana 32,59%). La tabella seguente illustra in dettaglio la distribuzione per direzione al 31 dicembre 2024.

Tabella 2 - Personale per Direzione e per genere al 31/12/2024

Direzione	Femmine	Maschi	Totale	% Femminile
Area Servizio di Presidenza del CC	53	15	68	77,94%
Direzione Avvocatura	58	11	69	84,06%
Direzione Bilancio e Partecipate	149	78	227	65,64%
Direzione Casa	71	50	121	58,68%
Direzione Centrale Unica Appalti	97	48	145	66,90%
Direzione Cultura	586	302	888	65,99%
Direzione Demanio e Patrimonio	423	246	669	63,23%
Direzione Educazione	3.660	107	3.767	97,16%
Direzione Generale - Strutture di Supporto alle Funzioni del Sindaco	128	82	210	60,95%
Direzione Innovazione Tecnologica e Digitale	93	124	217	42,86%
Direzione Lavoro, Giovani e Sport	369	159	528	69,89%
Direzione Mobilità	91	126	217	41,94%
Direzione Organizzazione e Risorse Umane	199	87	286	69,58%
di cui Personale a disposizione	*23*	*35*	*58*	*39,66%*
di cui Personale distaccato	*2*	*2*	*4*	*50,00%*
Direzione Recupero Evasione e Coattiva	43	27	70	61,43%
Direzione Rigenerazione Urbana	168	145	313	53,67%
Direzione Servizi Civici e Municipi	507	448	955	53,09
Direzione Sicurezza Urbana	1.054	2.180	3.234	32,59%
Direzione Tecnica e Arredo Urbano	110	302	412	26,70%
Direzione Verde e Ambiente	83	70	153	54,25%
Direzione Welfare e Salute	644	108	752	85,64%
DS Autorità di Gestione e Monitoraggio Piani	27	13	40	67,50%
DS Autorizzazioni e Concessioni – SUAP	119	96	215	55,35%
DS Grandi Eventi	6	3	9	66,67%
DS Legalità e Controlli	3	1	4	75,00%
DS Infrastrutture del Territorio	18	17	35	51,43%
Segreteria Generale	20	5	25	80,00%

Genere e Aree professionali

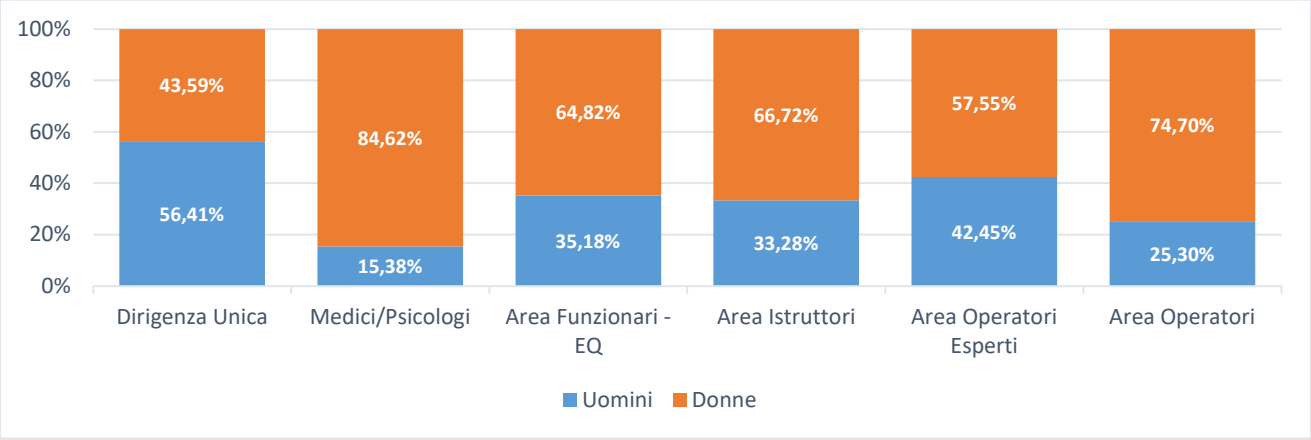
La situazione del personale può essere anche analizzata in rapporto al genere e all'area di inquadramento così come illustrato nelle tabelle seguenti.

Tabella 3 - Composizione - Dati per genere 2018/2024

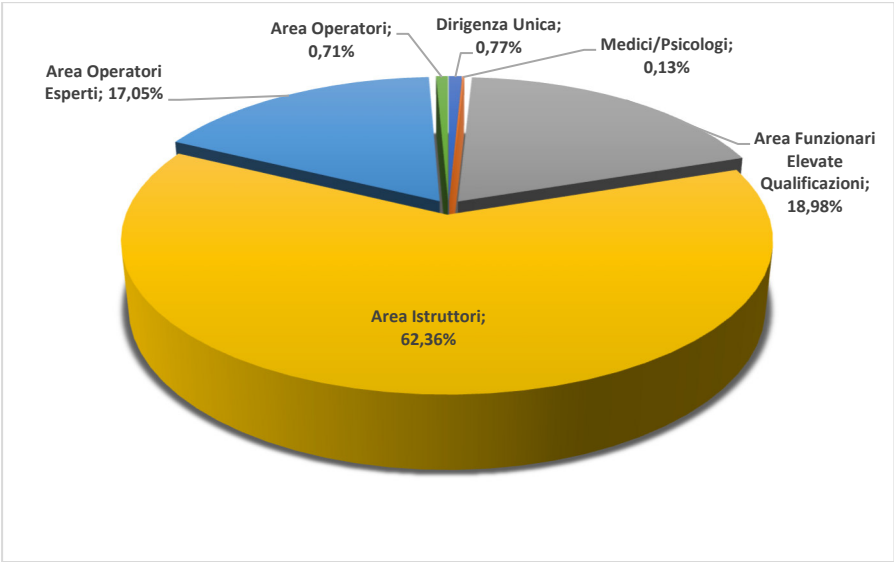
Anno	Genere	Dirigenza Unica	Medici-Psicologi	Area Funzionari EQ	Area Istruttori	Area Operatori Esperti	Area Operatori	Totale	%
2018	Uomini	87	7	933	2649	1329	77	5082	34,62
	Donne	55	17	1589	5655	2126	154	9596	65,38
2019	Uomini	87	6	910	2669	1326	69	5067	34,59
	Donne	56	17	1565	5728	2081	135	9582	65,41
2020	Uomini	83	5	857	2624	1265	56	4890	33,92
	Donne	58	17	1502	5958	1876	115	9526	66,08
2021	Uomini	77	4	867	2564	1283	45	4840	33,78
	Donne	56	14	1491	6046	1780	101	9488	66,22
2022	Uomini	92	3	850	2612	1208	36	4801	34,58
	Donne	61	14	1449	5804	1665	88	9081	65,42
2023	Uomini	87	2	885	2687	1158	28	4847	35,31
	Donne	69	11	1527	5647	1552	74	8880	64,69
2024	Uomini	88	2	904	2.731	1.104	21	4.850	35,59
	Donne	68	11	1.666	5.475	1.497	62	8.779	64,41

Nota: Medici e psicologi svolgono servizio in convenzione presso Centri Diurni Anziani e Residenze Sanitarie Anziani

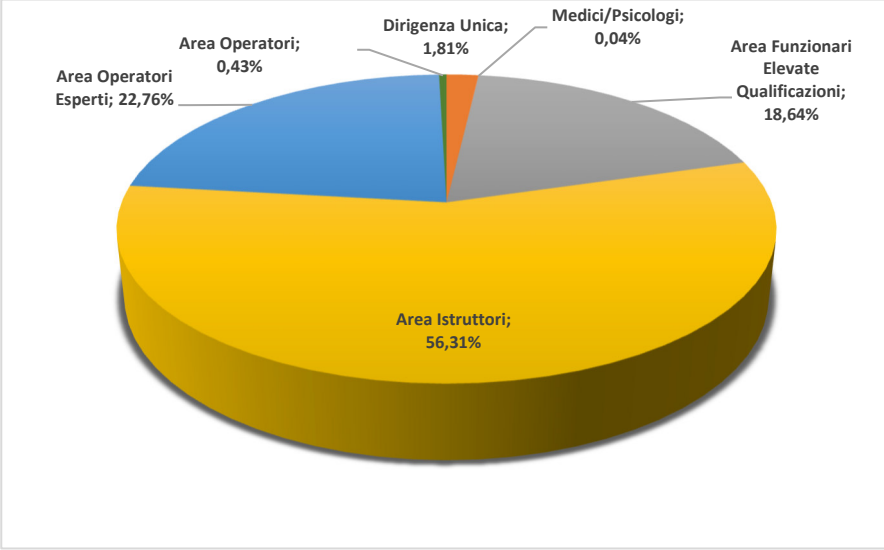
Graf. 19 Distribuzione di genere per inquadramento 2024



Graf. 20 Incidenza percentuale delle categorie professionali sul personale femminile 2024

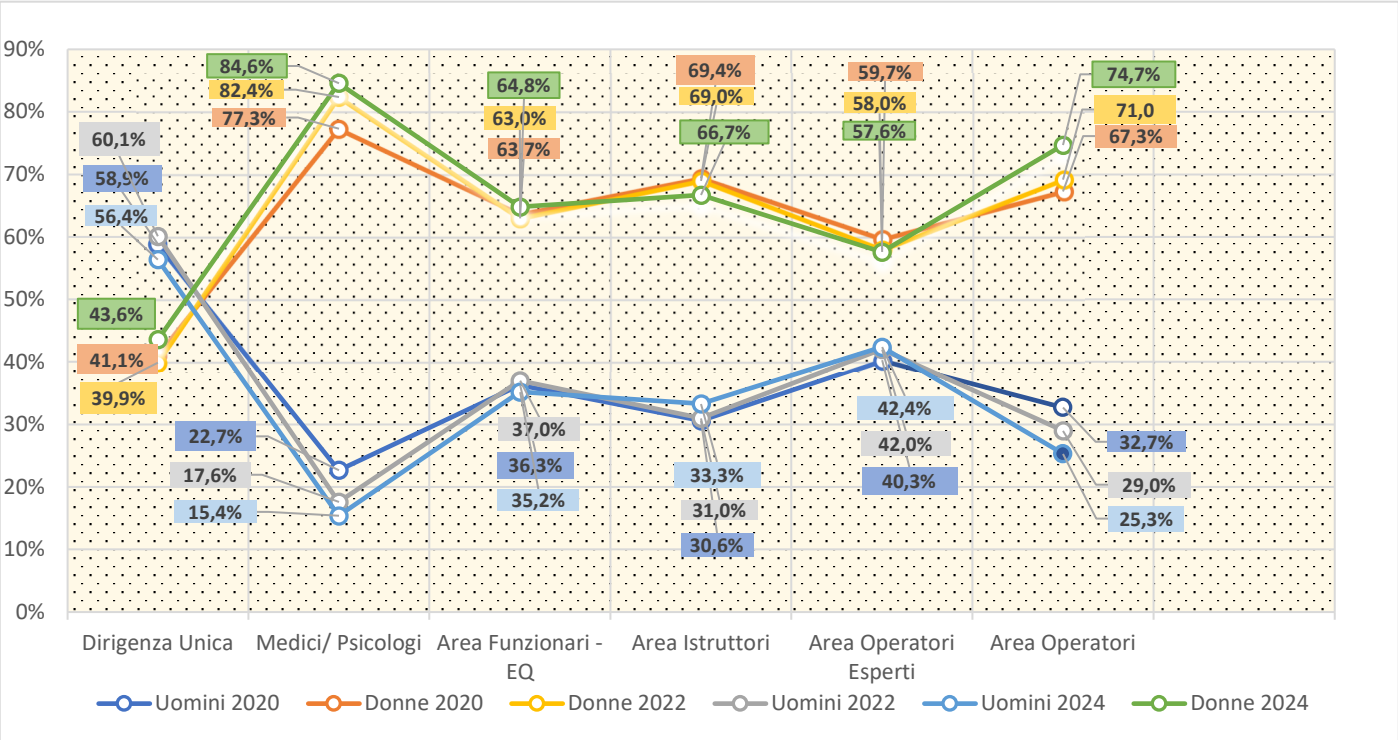


Graf. 21 Incidenza percentuale delle categorie professionali sul personale maschile 2024



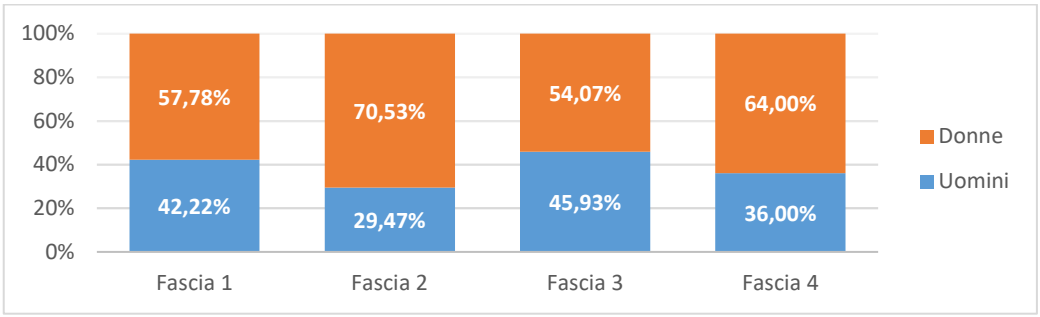
Il grafico che segue mostra, per gli anni 2020, 2022 e 2024, la diversa incidenza di genere all'interno delle aree professionali.

Graf. 22 Incidenza per genere nelle aree professionali – 2020/2022/2024

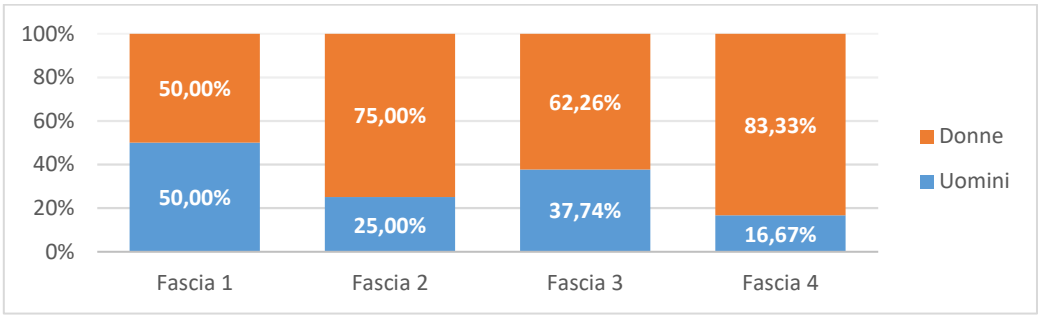


Dall'analisi dell'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione (posizioni organizzative e alte professionalità), a loro volta suddivise in quattro fasce di emolumento d'importo crescente dalla fascia 1 alla fascia 4, emerge una distribuzione di poco difforme dalla composizione complessiva del personale dell'ente: il **60,62%** delle posizioni organizzative (pari a 354 su 584) e il **65,75%** (pari a 48 su 73) delle alte professionalità è assegnato a donne.

Graf. 23 Distribuzione percentuale posizioni organizzative per fasce e per genere 2024



Graf. 24 Distribuzione percentuale alte professionalità per fasce e per genere 2024



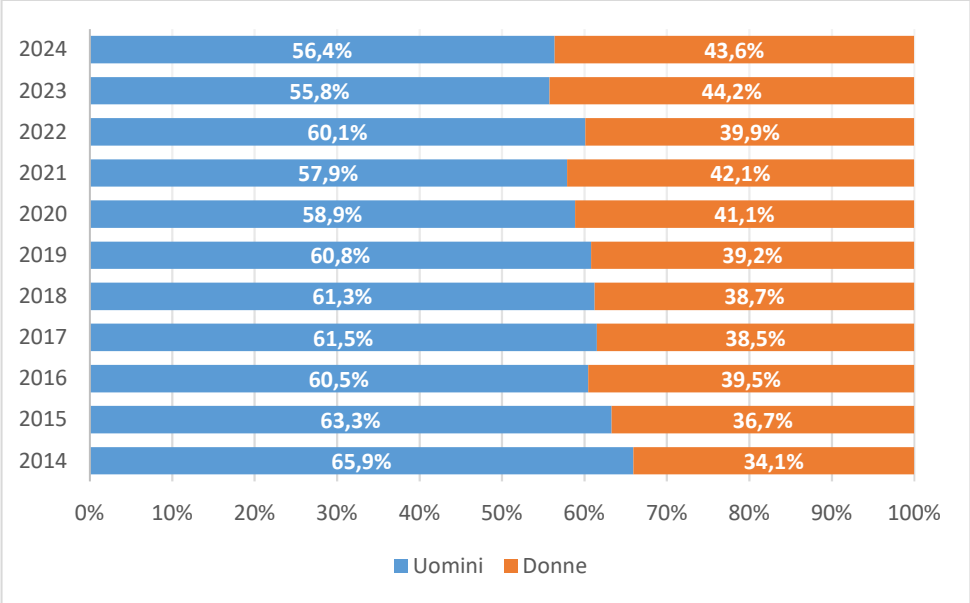
In merito al processo di selezione nel 2024 si sono registrate 99 candidature femminili per posizioni organizzative e di alta professionalità rispetto a 88 candidature maschili per gli stessi incarichi. In termini percentuali le candidature femminili per gli incarichi di Elevata Qualificazione rappresentano il 52,94% per le candidature femminili mentre quelle maschili il 47,06%. Il personale femminile inquadrato nell'Area Funzionari, che può ricoprire tali ruoli, è circa il 65%.

Diversa invece la situazione a livello dirigenziale, dove l'analisi dei dati dal 2014 al 2024, mette in luce l'aumento della componente femminile, che passa dal 34,1% al 43,6**%,** mentre la componente maschile passa dal 65,9% al 56,4%.

Tabella 4 - Distribuzione Dirigenza per genere 2014/2024

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Uomini	91	88	78	88	87	87	83	77	92	87	88
Donne	47	51	51	55	55	56	58	56	61	69	68

Graf. 25 Percentuale distribuzione di genere nella categoria dirigenti 2014 – 2024



Analisi per fasce d'età

Le tabelle seguenti illustrano la suddivisione del personale per fascia d'età. Dall'esame della distribuzione per età, con riferimento ai dipendenti, emerge che il 54,5% ha più di 50 anni, il 78,7% più di 40 anni, mentre il 5,3% ha meno di 30 anni. La fascia di massima concentrazione è quella tra i 51 e i 60 anni, seguita dalla fascia 41/50 anni per entrambi i sessi. Con riguardo all'anzianità nel profilo, il 58,9% ha maturato più di 10 anni di anzianità, il 24,5% meno di 3 anni, i valori per le fasce tra 5 e 10 anni e fra 3 e 5 anni si attestano rispettivamente al 10,8% e al 5,8%.

Tabella 5 - Ripartizione dipendenti per classi di età e aree 2024

Inquadramento		Area Funzionari Elevate Qualificazioni	Area Istruttori	Area Operatori Esperti	Area Operatori	Totali		
Fasce d'età	Genere	N.	N.	N.	N.	N.	% sul totale	% sul genere
Fino a 30 anni	Uomini	31	279	46	0	356	2,64%	7,48%
	Donne	113	204	41	0	358	2,66%	4,11%
Da 31 a 40 anni	Uomini	178	447	151	0	776	5,77%	16,30%
	Donne	377	857	145	0	1.379	10,25%	15,85%
Da 41 a 50 anni	Uomini	202	638	202	0	1.042	7,74%	21,89%
	Donne	366	1.708	138	1	2.213	16,44%	25,44%
Da 51 a 60 anni	Uomini	322	1.017	493	16	1.848	13,73%	38,82%
	Donne	523	2.188	781	30	3.522	26,17%	40,48%
> 60 anni	Uomini	171	350	212	5	738	5,48%	15,50%
	Donne	287	518	392	31	1.228	9,12%	14,11%
Totale		**2.570**	**8.206**	**2.601**	**83**	**13.460**	**100%**	

Per i Dirigenti si evidenzia un'età media più elevata, dovuta anche al requisito di accesso: l'83,33% dei Dirigenti ha più di 50 anni, il 96,15% ha più di 40 anni e solo il 3,85% ha un'età compresa tra i 31 anni e i 40 anni. Sia uomini che donne sono concentrati per la maggior parte nel segmento 51/60 anni. In merito all'anzianità nella posizione il 68,6% ha maturato almeno 10 anni di anzianità, il 15,4% da 5 a 10 anni e 7,7% da 3 e 5 anni, mentre l'8,3% ha maturato meno di 3 anni di anzianità. Nella tabella è presente la contestuale distribuzione per fasce di retribuzione (dalla 1 – la più elevata – alla 5).

Tabella 6 - Ripartizione dirigenti per classi di età e per fasce 2024

Fasce dirigenza		1	2	3	4	5	Totali		
Fasce d'età	Genere	N.	N.	N.	N.	N.	N.	% sul totale	% sul genere
Da 31 a 40 anni	Uomini	0	0	0	2	0	2	1,28%	2,27%
	Donne	0	1	0	2	1	4	2,56%	5,88%
Da 41 a 50 anni	Uomini	1	1	4	3	2	11	7,05%	12,50%
	Donne	1	2	4	2	0	9	5,77%	13,24%
Da 51 a 60 anni	Uomini	15	20	8	9	2	54	34,62%	61,36%
	Donne	5	18	5	10	1	39	25,00%	57,35%
> 60 anni	Uomini	1	11	2	7	0	21	13,46%	23,86%
	Donne	4	3	5	4	0	16	10,26%	23,53%
Totale		**27**	**56**	**28**	**39**	**6**	**156**	100,00%	

Cessazioni del personale

Con riferimento alla cessazione del rapporto di lavoro per pensionamento, il dato 2024 (505 cessazioni) mostra un'incidenza femminile del 58,6% (296 donne) e maschile del 41,4% (209 uomini). Osservando i dati delle annualità 2016 e 2024 emerge un aumento di 250 unità. Inoltre:

- nel 2016 la maggior parte dei pensionamenti si concentra, per entrambi i generi, nella fascia 58/60 anni, mentre nel 2024 nella fascia 61/63 con il 43,06% dei pensionamenti;
- per entrambi i generi, in termini di incidenza, la diminuzione più elevata si riscontra nelle fasce più basse d'età. Nel 2024 infatti, non si registrano pensionamenti nella fascia 55/57 e nella fascia 58/60 anni si è assistito a una riduzione dei pensionamenti del 15,15% per gli uomini e del 63,51% per le donne;
- il maggior incremento dei pensionamenti si registra nella fascia 66/67.

Tabella 7 - Ripartizione pensionamenti per classi di età e per genere 2016/2024

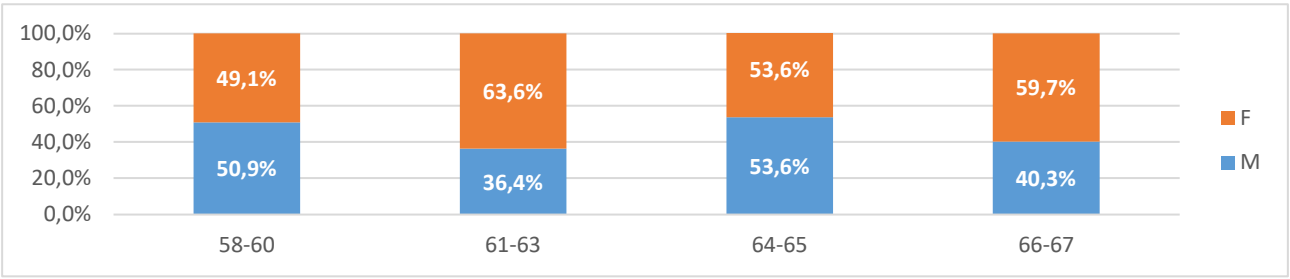
Età	2016					2024						
	M	F	Tot	% M	% F	M	F	Tot	% M	% F	Var % M	Var % F
55-57	0	4	4	0,00%	2,40%	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00%
58-60	33	74	107	36,70%	44,80%	28	27	55	13,40%	9,12%	-15,15%	-63,51%
61-63	31	70	101	34,40%	42,40%	90	157	247	43,06%	53,04%	190,32%	124,29%
64-65	11	15	26	12,20%	9,10%	37	32	69	17,70%	10,81%	236,36%	113,33%
66-67	15	2	17	16,70%	1,20%	54	80	134	25,84%	27,03%	260,00%	3.900,00%
Totale	**90**	**165**	**255**	**100%**	**100%**	**209**	**296**	**505**	**100%**	**100%**		
%	*35,3%*	*64,7%*				*41,4%*	*58,6%*					

Nel 2024 rispetto al 2023 si registra un aumento dei pensionamenti pari a 3 unità. Nel raffronto dei dati complessivi relativi alle due annualità, per le donne si riscontra un aumento dei pensionamenti di 3 unità, mentre per gli uomini si conferma il medesimo dato del 2023. La fascia 61/63 registra la maggiore diminuzione di personale pari a 247 unità (48,9% sul totale) di cui 157 donne (64%) e 90 uomini (36%).

Tabella 8 - Pensionamenti per classi di età e genere 2023/2024

Età	2024			2023			Variazione
	M	F	Tot	M	F	Tot	
55-57	0	0	**0**	2	1	**3**	-3
58-60	28	27	**55**	24	32	**56**	-1
61-63	90	157	**247**	97	145	**242**	5
64-65	37	32	**69**	37	40	**77**	-8
66-67	54	80	**134**	47	74	**121**	13
68-70	0	0	**0**	2	1	**3**	-3
Totale	**209**	**296**	**505**	**209**	**293**	**502**	**3**
%	*41,39%*	*58,61%*		*41,63%*	*58,37%*		*0,60%*

Graf. 26 Pensionamenti distribuzione di genere 2024



Le dimissioni volontarie sono la seconda causa di cessazione del rapporto di lavoro dopo il pensionamento. Il dato 2024 mostra un'incidenza femminile del 55,99%.

Tabella 9 - Ripartizione dimissioni volontarie per genere 2024

Genere	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Totale	%
Maschi	139	19	158	44,01%
Femmine	166	35	201	55,99%
Totale	**305**	**54**	**359**	**100,00%**

Nella tabella seguente sono riportate le altre cause di cessazione del rapporto di lavoro e l'incidenza di genere nelle diverse tipologie di cessazione.

Tabella 10 - Ripartizione altre cessazioni per genere 2024

Cessazione	Genere	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Incidenza (%)
Decesso	M	13	1	58,33%
	F	10	0	41,67%
Esito negativo periodo di prova	M	1	0	50,00%
	F	1	0	50,00%
Licenziamento senza preavviso	M	1	0	33,33%
	F	2	0	66,67%
Scadenza contratto	M	0	35	4,92%
	F	0	677	95,08%
Cessazione - Superamento limite massimo malattia	M	1	0	50,00%
	F	1	0	50,00%
Trasferimento per mobilità esterna	M	27	0	48,21%
	F	29	0	51,79%
Risoluzione rapporto di lavoro per inabilità assoluta al lavoro	M	6	0	50,00%
	F	6	0	50,00%
Risoluzione rapporto di lavoro per inidoneità assoluta o parziale	M	1	0	100,00%
	F	0	0	0,00%
Cessazione - Opzione Donna	M	0	0	0%
	F	6	0	100,00%
Cessazione - Nuovo contratto	M	91	9	37,88%
	F	144	20	62,12%
TOTALI	**M**	**141**	**45**	**17,19%**
	F	**199**	**697**	**82,81%**
		340	**742**	

Redditi

Sono stati presi in esame i dati relativi alla certificazione unica dei redditi di lavoro dipendente (CU) anno 2025, riferiti all'anno 2024, per il personale presente in servizio al 31 dicembre 2024.

Nel 2024 il reddito lordo medio del personale dipendente è pari a € 28.339,30, con un valore medio femminile di € 27.188,26 (- 4,06%) e maschile di € 30.472,28 (+7,53%).

I redditi delle donne risultano più bassi a parità di inquadramento. Tra le cause potenziali di questa differenza costante si possono ipotizzare:

- la maggior percentuale femminile di contratti part time;
- la minore presenza femminile nelle posizioni con retribuzione accessoria più elevata;
- il maggior ricorso delle lavoratrici ad assenze meno retribuite o non retribuite.

Per effetto della progressività dell'imposizione fiscale sui redditi, la differenza evidenziata a livello di reddito medio lordo cresce se si esamina il valore dell'imposta lorda media corrispondente, poiché i redditi più bassi vengono incisi meno e quindi il carico fiscale è meno elevato, sia in termini assoluti che relativi. Si determina in questo modo un lieve riequilibrio delle differenze a livello di reddito medio netto.

Tabella 11 - Dati reddituali personale 2024

AREA	Genere	Reddito medio lordo (€)	% F/M	Imposta lorda media (€)	% F/M	Reddito netto medio (€)	% F/M
Operatori	F	21.452,32	96,83%	4.934,05	95,81%	16.518,27	97,14%
	M	22.153,71		5.149,81		17.003,90	
Operatori Esperti	F	23.136,16	90,92%	5.343,11	89,76%	17.793,04	91,27%
	M	25.447,60		5.952,60		19.495,00	
Istruttori	F	27.236,67	87,43%	6.413,22	82,41%	20.823,45	89,10%
	M	31.153,82		7.781,81		23.372,01	
Funzionari Elevata Qualificazione	F	30.881,42	88,90%	7.817,99	86,20%	23.063,43	89,85%
	M	34.737,69		9.069,73		25.667,95	
Totale Aree		28.339,30		6.874,58		21.464,72	
	F	27.188,26	89,22%	6.487,86	85,47%	20.700,40	90,47%
	M	30.472,28		7.591,20		22.881,08	

Per il personale appartenente all'Area separata della Dirigenza:

- il reddito lordo medio è pari a € 106.686,56, con un valore medio femminile di € 105.969,86 (-0,67%) e maschile di € 107.246,74 (+0,53%);
- l'imposta lorda media è pari a € 38.605,03, con un valore medio femminile di € 38.303,21 e maschile di € 38.840,93;
- il reddito netto medio è pari a € 68.081,053, con un valore medio femminile di € 67.666,64 e maschile di € 68.405,81 (%F/M 98,92%).

Procedure concorsuali

Il dato delle iscrizioni alle procedure concorsuali bandite dal Comune di Milano evidenzia la netta prevalenza femminile (57,71%), a conferma della connotazione di genere di alcune aree professionali sin dalla fase di candidatura per la copertura dei posti disponibili.

Tabella 12 - Iscritti alle procedure concorsuali per genere 2024

PROCEDURE CONCORSUALI- PROFILO PROFESSIONALE	ISCRITTI		PERCENTUALE	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
DIRIGENTE DEI SERVIZI INFORMATIVI	21	68	23,60%	76,40%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI TECNICI – BIOLOGO ACQUARISTA	25	19	56,82%	43,18%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI TECNICI - AGRONOMO	32	11	74,42%	25,58%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI TECNICI - STRUTTURISTA	4	8	33,33%	66,67%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI TECNICI - IMPIANTISTA	0	18	0,00%	100,00%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIVI SOCIO-ASSISTENZIALI	469	79	85,58%	14,42%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI EDUCATIVI	96	3	96,97%	3,03%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI EDUCATIVI - ESIGENZE A TEMPO DETERMINATO SCUOLE DELL'INFANZIA	2	1	66,67%	33,33%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI EDUCATIVI - ESIGENZE A TEMPO DETERMINATO NIDI D'INFANZIA	402	4	99,01%	0,99%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI DI BIBLIOTECA	431	192	69,18%	30,82%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI CULTURALI	550	200	73,33%	26,67%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI FORMATIVI PER ESIGENZE A TEMPO DETERMINATO	360	185	66,06%	33,94%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI FORMATIVI – LINGUA FRANCESE	49	7	87,50%	12,50%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI FORMATIVI – LINGUA INGLESE	64	10	86,49%	13,51%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI FORMATIVI – MATEMATICA E FISICA	18	18	50,00%	50,00%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI FORMATIVI – SCIENZE GIURIDICO-ECONOMICHE	56	20	73,68%	26,32%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI DI POLIZIA LOCALE	92	288	24,21%	75,79%
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	556	1539	26,89%	73,11%
AGENTE DI POLIZIA LOCALE - ASSUNZIONI CON CONTRATTO FORMAZIONE E LAVORO	186	403	31,58%	68,42%
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	1.300	492	72,54%	27,46%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI CULTURALI	881	343	71,98%	28,02%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI FORMATIVI – LABORATORI DI SCIENZE E TECNOLOGIE INFORMATICHE	5	12	29,41%	70,59%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI FORMATIVI LINGUA FRANCESE	18	6	75,00%	25,00%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI FORMATIVI LINGUA SPAGNOLO	66	10	86,84%	13,16%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI FORMATIVI PER ESIGENZE A TEMPO DETERMINATO	62	50	55,36%	44,64%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI FORMATIVI CONVERSATORI LINGUA STRANIERA PER ESIGENZE A TEMPO DETERMINATO	116	30	79,45%	20,55%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI TECNICI – MECCANICO TERMOTECNICO	0	10	0,00%	100,00%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI TECNICI – ELETTROTECNICO	0	31	0,00%	100,00%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI TECNICI - GEOMETRA	31	124	20,00%	80,00%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI TECNICI - VERDE PUBBLICO	27	57	32,14%	67,86%
COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI – CONTROLLER DEL VERDE	13	54	19,40%	80,60%
COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI – FABBRO SALDATORE	0	7	0,00%	100,00%
COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI – SERVIZI CIMITERIALI E OBITORIALI	31	90	25,62%	74,38%
COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI - IDRAULICO	0	6	0,00%	100,00%
COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI – MURATORE	0	4	0,00%	100,00%
ESECUTORE DEI SERVIZI DI ACCOGLIENZA E INFORMAZIONE	483	325	59,78%	40,22%
TOTALE	**6.446**	**4.724**	**57,71%**	**42,29%**

Analizzando il dato degli idonei al termine delle procedure, si registra la prevalenza femminile (959 idonee pari al 57,49%) rispetto agli uomini (709 idonei pari al 42,51%). Si registra la predominanza femminile nei profili relativi all'ambito

educativo, formativo, culturale e nei servi di accoglienza e informazione e la predominanza maschile per alcuni profili quali Agente di Polizia Locale, Istruttore direttivo e Istruttore dei servizi tecnici.

Tabella 13 - Candidati idonei per genere al termine delle procedure concorsuali 2024

PROCEDURE CONCORSUALI- PROFILO PROFESSIONALE	IDONEI		PERCENTUALE	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
DIRIGENTE DEI SERVIZI INFORMATIVI*				
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI TECNICI – BIOLOGO ACQUARISTA	6	3	66,67%	33,33%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI TECNICI – AGRONOMO	3	9	25,00%	75,00%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI TECNICI - STRUTTURISTA	1	4	20,00%	80,00%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI TECNICI – IMPIANTISTA	0	6	0,00%	100,00%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIVI SOCIO-ASSISTENZIALI	72	26	73,47%	26,53%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI EDUCATIVI	28	1	96,55%	3,45%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI EDUCATIVI - ESIGENZE A TEMPO DETERMINATO SCUOLE DELL'INFANZIA**				
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI EDUCATIVI - ESIGENZE A TEMPO DETERMINATO NIDI D'INFANZIA	266	3	98,88%	1,12%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI DI BIBLIOTECA	48	26	64,86%	35,14%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI CULTURALI	40	13	75,47%	24,53%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI FORMATIVI PER ESIGENZE A TEMPO DETERMINATO	100	47	68,03%	31,97%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI FORMATIVI – LINGUA FRANCESE	13	1	92,86%	7,14%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI FORMATIVI – LINGUA INGLESE*				
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI FORMATIVI – MATEMATICA E FISICA	3	3	50,00%	50,00%
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI FORMATIVI – SCIENZE GIURIDICO-ECONOMICHE*				
ISTRUTTORE DIRETTIVO DEI SERVIZI DI POLIZIA LOCALE	15	61	19,74%	80,26%
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	55	174	24,02%	75,98%
AGENTE DI POLIZIA LOCALE - ASSUNZIONI CON CONTRATTO FORMAZIONE E LAVORO	19	35	35,19%	64,81%
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	44	93	32,12%	67,88%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI CULTURALI	96	35	73,28%	26,72%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI FORMATIVI – LABORATORI DI SCIENZE E TECNOLOGIE INFORMATICHE	0	6	0,00%	100,00%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI FORMATIVI LINGUA FRANCESE	5	1	83,33%	16,67%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI FORMATIVI LINGUA SPAGNOLO	13	3	81,25%	18,75%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI FORMATIVI PER ESIGENZE A TEMPO DETERMINATO	15	4	78,95%	21,05%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI FORMATIVI CONVERSATORI LINGUA STRANIERA PER ESIGENZE A TEMPO DETERMINATO	29	4	87,88%	12,12%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI TECNICI – MECCANICO TERMOTECNICO	0	1	0,00%	100,00%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI TECNICI – ELETTROTECNICO	0	5	0,00%	100,00%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI TECNICI - GEOMETRA	12	39	23,53%	76,47%
ISTRUTTORE DEI SERVIZI TECNICI - VERDE PUBBLICO	4	7	36,36%	63,64%
COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI – CONTROLLER DEL VERDE	2	11	15,38%	84,62%
COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI – FABBRO SALDATORE	0	2	0,00%	100,00%
COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI – SERVIZI CIMITERIALI E OBITORIALI	2	32	5,88%	94,12%
COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI - IDRAULICO	0	3	0,00%	100,00%
COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI – MURATORE	0	2	0,00%	100,00%
ESECUTORE DEI SERVIZI DI ACCOGLIENZA E INFORMAZIONE	68	49	58,12%	41,88%
TOTALE	**959**	**709**	**57,49%**	**42,51%**

*procedure in corso al 31/12/2024

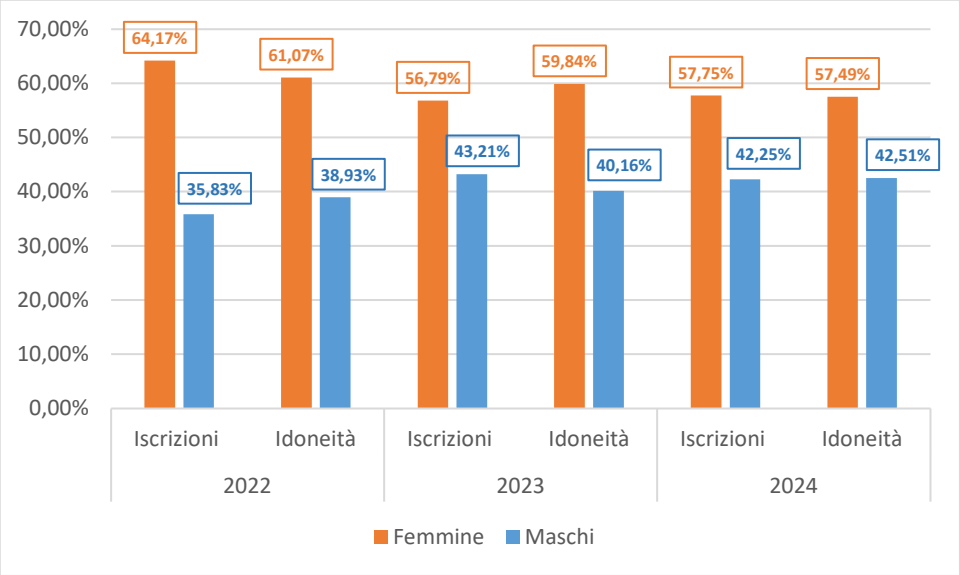
**procedura con esito infruttuoso

La tabella seguente espone l'andamento di iscrizioni e idoneità nel triennio 2022/2024.

Tabella 14 - Raffronto procedure concorsuali 2022/2024

Genere	2022				2023				2024			
	Iscrizioni		Idoneità		Iscrizioni		Idoneità		Iscrizioni		Idoneità	
Femmine	10.693	64,17%	2.002	61,07%	9.743	56,79%	1.812	59,84%	6.456	57,75%	959	57,49%
Maschi	5.970	35,83%	1.276	38,93%	7.412	43,21%	1.216	40,16%	4.724	42,25%	709	42,51%

Graf. 27 Raffronto iscrizioni/idoneità procedure concorsuali 2022/2024



Per quanto riguarda la **composizione di genere delle commissioni di concorso**[7] nominate nel 2024 (relative a procedure di reclutamento del personale), si evidenzia una presenza femminile pari al 56,11%. La presidenza delle 55 commissioni e sottocommissioni è stata assegnata per 32 volte a una donna (58,18%).

Tabella 15 - Commissioni di concorso - nomine per genere 2024

Genere	Componenti	%	Presidenza	%
Maschi	97	43,89%	23	41,82%
Femmine	124	56,11%	32	58,18%
Totale	**221**	**100,00%**	**55**	**100,00%**

Nel 2024 il numero dei **neoassunti** registra un incremento di 99 unità (pari al 20,45%). Rispetto alle annualità precedenti è cambiata la composizione di genere. Nel 2024 i neoassunti ritornano a essere in maggioranza donne (52%), confermando la prevalenza del genere femminile tra i dipendenti dell'ente. Al contrario, nel 2023, come per il 2022, gli uomini risultavano il 52% delle nuove assunzioni.

Tabella 16 - Composizione di genere personale neoassunto 2021/2024

Genere	2021		2022		2023		2024	
Maschi	228	44%	274	52%	484	52%	496	48%
Femmine	296	56%	253	48%	445	48%	532	52%
Totale	**524**	**100%**	**527**	**100%**	**929**	**100%**	**1.028**	**100%**

[7] Ai sensi dell'art. 57 c. 1 […"Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso]

Rispetto alla formazione, emerge la partecipazione femminile complessivamente pari al 67,03%. Come si evince dalla tabella 20, il personale femminile risulta prevalente nei diversi ambiti formativi.

Tabella 17 – Partecipazione ai corsi di formazione suddivisi per genere 2024

Genere	Obbligatoria (sicurezza)		Aggiornamento Professionale		Tematiche CUG		Altro		Totali	
	Partecipanti	%	Partecipanti	%	Partecipanti	%	Partecipanti	%	Partecipanti	%
Maschi	1.740	38,12%	11.464	34,44%	756	36,49%	721	15,67%	14.681	32,97%
Femmine	2.825	61,88%	21.821	65,56%	1.316	63,51%	3.879	84,33%	29.841	67,03%

Forme di lavoro flessibili in termini di orario e/o luogo di lavoro

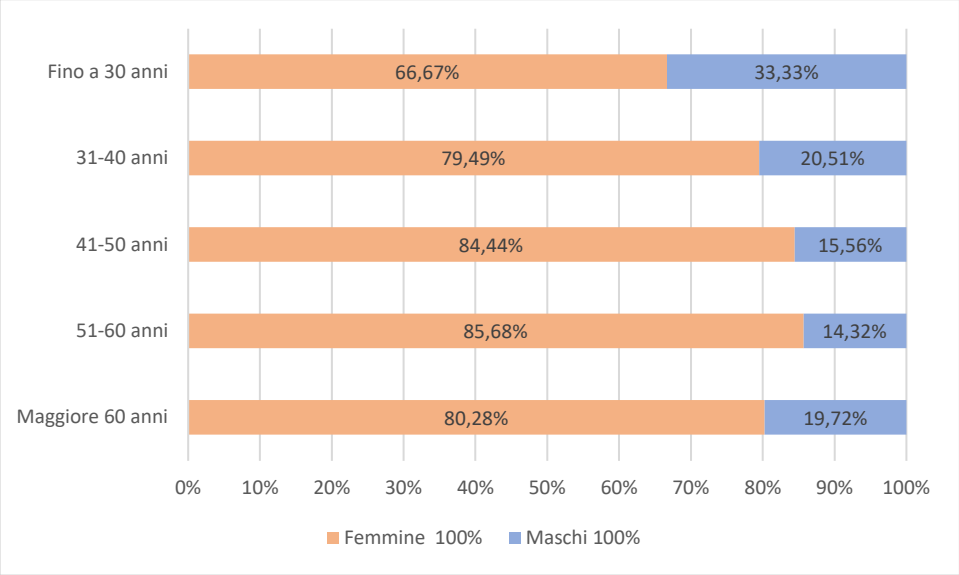
Part- time

I dati relativi al part-time confermano che l'utilizzo del tempo parziale è una prerogativa pressoché femminile; in tal senso si presume che le donne ricorrano a tale istituto per poter conciliare il tempo di lavoro con le necessità di cura e di gestione delle attività domestiche. Del part-time ha usufruito circa il 5,9% del personale in servizio avente diritto (esclusi quindi dirigenti e titolari di posizione organizzativa e alta professionalità), di cui l'84% di genere femminile (pari al 7,19% delle aventi diritto) ed è concentrato per circa il 58% nel personale fra i 51 e i 60 anni e per circa il 18% nella fascia fra 41 e 50 anni, come è illustrato nella tabella e nel grafico seguente.

Tabella 18 - Dati relativi al part time analizzati per genere ed età 2024

Categoria classe età	Femmine	Maschi	Totali	Incidenza % Totale	% F su classe età	% M su classe età	% F su totale F
Fino a 30 anni	2	1	3	0,40%	66,67%	33,33%	0,32%
31-40 anni	31	8	39	5,19%	79,49%	20,51%	4,91%
41-50 anni	114	21	135	17,95%	84,44%	15,56%	18,04%
51-60 anni	371	62	433	57,58%	85,68%	14,32%	58,70%
Maggiore 60 anni	114	28	142	18,88%	80,28%	19,72%	18,04%
Totale	**632**	**120**	**752**	**100,00%**	**84,04%**	**15,96%**	**100,00%**

Graf. 28 - Incidenza di genere per classi di età personale part-time 2024

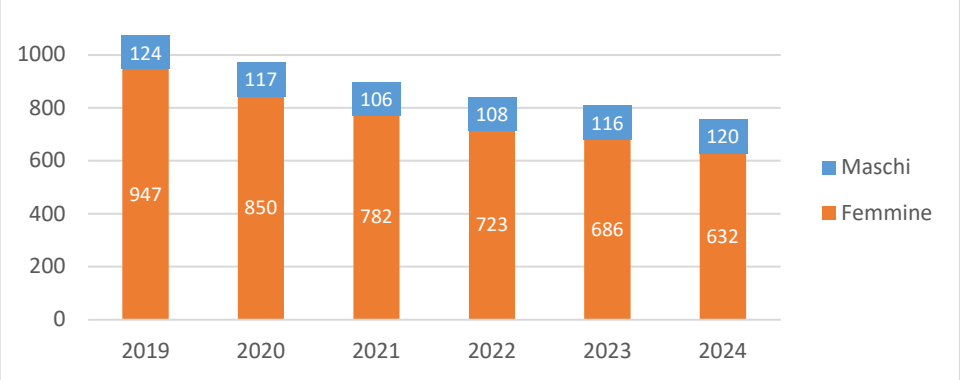


La tabella 22 e il grafico che segue mostrano la fruizione del part time nel periodo 2019/2024 ed evidenzia la consistente flessione dell'impiego di tale istituto da parte del personale femminile (-33,37%), meno accentuata per quello maschile (-3,23%).

Tabella 19 - Uso del Part Time 2019/2024

Genere	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	124	117	106	108	116	120
Femmine	947	850	782	723	686	632
totale	1071	967	888	831	802	752

Graf. 29 – Fruizione Part Time 2019/2024



Lavoro Agile

La tabella seguente riporta la situazione al 31 dicembre 2024, con l'istituto attivato per 5.739 persone (+5,32% rispetto al 2023), delle quali 67,35% donne e 32,65% uomini, con ripartizione sostanzialmente costante.

Tabella 20 - Lavoro agile per Direzione - dati al 31/12/2024

Direzione	Femmine	Maschi	Totale LA
Servizio di Presidenza Consiglio Comunale	54	14	68
Avvocatura	55	12	67
Bilancio e Partecipate	154	73	227
Casa	64	47	111
Centrale Unica Appalti	93	49	142
Cultura	388	160	548
Demanio e Patrimonio	110	76	186
Educazione	418	59	477
Direzione Generale	120	64	184
ITED	90	118	208
Lavoro Giovani e Sport	203	69	272
Formatori	133	62	195
Mobilità	87	98	185
Organizzazione e Risorse Umane	171	54	225
Recupero Evasione e Coattiva	42	24	66
Rigenerazione Urbana	163	138	301
Servizi Civici e Municipi	361	153	514
Sicurezza Urbana	239	157	396
Tecnica e Arredo Urbano	101	201	302
Verde e Ambiente	72	55	127
Welfare e Salute	475	80	555
Personale CDD	96	10	106
DS Grandi Eventi	5	2	7
Specialistica ADG e Monitoraggio Piani	25	13	38
Specialistica Autorizzazioni e Concessioni - SUAP	106	62	168
Specialistica Infrastrutture del Territorio	19	17	36
Segreteria Generale	21	7	28
Totale complessivo	**3.865**	**1.874**	**5.739**

Telelavoro - Lavoro da remoto

Il CCNL 16/11/2022 Funzioni Locali, a seguito della rapida evoluzione dell'organizzazione di lavoro e della diffusione di modelli di lavoro a distanza nel periodo della pandemia Covid-19, ha introdotto la disciplina del lavoro a distanza.

In applicazione della nuova disciplina contrattuale, il Comune di Milano, con Deliberazione della Giunta Comunale 1742/2023, ha ridefinito la regolamentazione del lavoro a distanza (Lavoro Agile e Lavoro da remoto) prevedendo la disapplicazione della disciplina in materia del Telelavoro, istituto ora regolato nella fattispecie del lavoro da remoto.

Con l'entrata in vigore della nuova disciplina regolamentare del lavoro da remoto si è pertanto disposta la disapplicazione della disciplina in materia di telelavoro, così come previsto dall'articolo 70 del CCNL del 16/11/2022 e, al fine di garantire la gestione delle posizioni senza soluzione di continuità, è stato previsto che "in sede di prima applicazione, i contratti individuali di telelavoro, attivi/operanti alla data di entrata in vigore del Regolamento, continueranno a produrre i loro effetti nelle more delle attività di implementazione/messa a regime del nuovo istituto del lavoro da remoto".

Al 31/12/2024 risultano pertanto attive 38 posizioni di telelavoro in 13 Direzioni, così suddivise:

- 73,7% donne, 26,3% uomini.
- 39,5% presso la Direzione Servizi Civici e Municipi, 13,2% nella DG - Strutture di Supporto alle Funzioni del Sindaco, 13,2% nella Direzione Innovazione Tecnologica e Digitale e il restante 34,1% in 10 diverse Direzioni.

Le principali motivazioni alla base del ricorso all'istituto citato sono in ordine:

- situazioni di disabilità psico-fisiche che rendono disagevole il raggiungimento della sede di lavoro.
- tempo di percorrenza dall'abitazione alla sede.
- esigenze di cura di figli minori di 8 anni.
- esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi.

Fruizione orari flessibili

Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro del personale del Comune di Milano nel Contratto Integrativo sottoscritto in data 28/12/2023 sono stati ridefiniti i criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità, di seguito riportati in sintesi:

- la flessibilità in entrata e in uscita viene definita da Ciascuna Direzione, anche in modo differenziato, in relazione alle modalità di erogazione dei servizi e nell'ambito delle indicazioni di carattere generale diramate dall'Amministrazione, determinando l'orario di inizio ordinario all'interno della fascia oraria compresa fra le ore 7.30 e le ore 11.00. La compensazione della flessibilità è prevista su base trimestrale;
- in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile – anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime ordinario – i dipendenti che si trovano in particolari condizioni perviste dal CCNL 16/11/2022 (art. 36, c. 4) i quali possono essere anche autorizzati a fruire di orari temporanei previa valutazione delle esigenze di servizio
- la flessibilità oraria è attivata nei servizi con organizzazione su turni o front office, ove possibile, con specifiche modalità a garanzia dei servizi all'utenza e del regolare funzionamento degli uffici.

La nuova disciplina ha trovato applicazione nel 2024 in tutte le Direzioni dell'Ente, in coerenza con le esigenze di organizzazione dei relativi servizi.

Nella tabella 24 viene rappresentata la fruizione di orari flessibili, che interessa il 26% del personale. L'analisi evidenzia la prevalenza del personale femminile nell'utilizzo della flessibilità oraria (60%), in particolare nella fascia di età 51/60 anni (circa il 40% di incidenza sul totale),
L'andamento della distribuzione per fasce d'età è il medesimo per entrambi i generi: crescente a partire dalla fascia d'età inferiore a 30 anni fino alla fascia 51 - 60, per poi diminuire dai 61 anni.

Tabella 21 - Uso per genere e fasce di età della flessibilità oraria

Fasce età	Fino a 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Da 61	Totale
Maschi	**71**	**231**	**270**	**585**	**243**	**1.400**
Incidenza % sul totale	5,07%	16,50%	19,29%	41,79%	17,36%	100,00%
Femmine	**86**	**391**	**358**	**851**	**413**	**2.099**
Incidenza % sul totale	4,10%	18,63%	17,06%	40,54%	19,68%	100,00%

È inoltre prevista una misura di flessibilità per la fruizione del servizio mensa, per una durata da 30 minuti a 2 ore, di norma nella fascia oraria 12.00 -15.00.

Altri Istituti

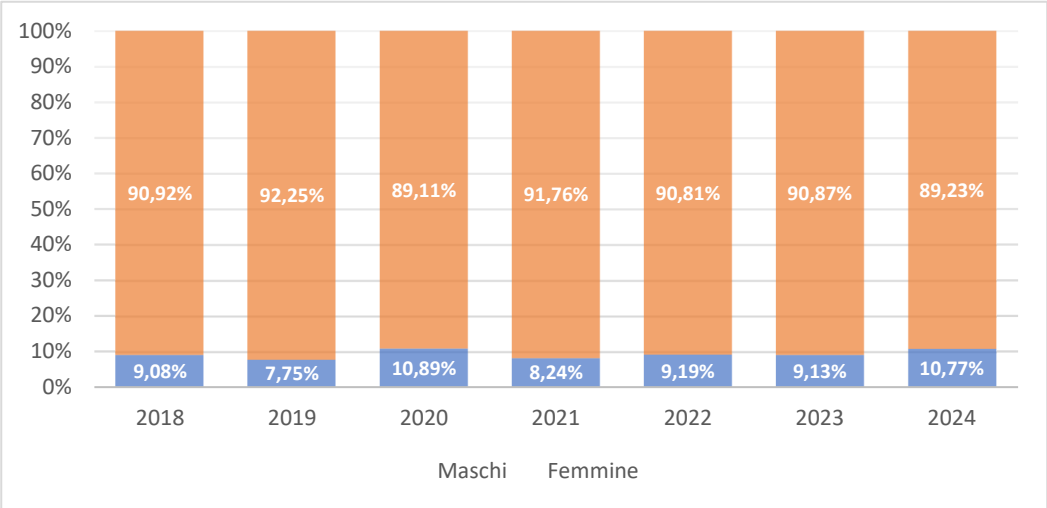
Congedi parentali

La tabella seguente analizza la fruizione dei congedi parentali dal 2018 al 2024, evidenziando una netta prevalenza del genere femminile soprattutto per quanto riguarda i permessi giornalieri. Si può notare come, dopo un calo dal 2019 al 2021 dovuto all'introduzione del lavoro agile straordinario a causa dell'emergenza sanitaria, nel 2024 si osserva una flessione dei permessi per il personale femminile (-3,43%) e un incremento per il personale maschile (+16,05%). Per quanto concerne i permessi orari si evidenzia una lieve flessione per le donne (-0,71%) e un consistente aumento per gli uomini (84,66%).

Tabella 22 - Uso per genere dei permessi per congedi parentali

Anno	Genere	Permessi giornalieri fruiti		Permessi orari fruiti	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
2018	Maschi	3.766	9,08%	2.329	12,87%
	Femmine	37.696	90,92%	15.765	87,13%
2019	Maschi	3.365	7,75%	4.699	19,21%
	Femmine	40.064	92,25%	19.767	80,79%
2020	Maschi	3.977	10,89%	2.727	24,24%
	Femmine	32.547	89,11%	8.521	75,76%
2021	Maschi	2.880	8,24%	2.359	18,74%
	Femmine	32.084	91,76%	10.231	81,26%
2022	Maschi	3.879	9,19%	2.323	14,99%
	Femmine	38.320	90,81%	13.173	85,01%
2023	Maschi	3.345	9,13%	1.982	13,11%
	Femmine	33.301	90,87%	13.134	86,89%
2024	Maschi	3.882	10,77%	3.660	21,91%
	Femmine	32.158	89,23%	13.041	78,09%

Grafico 30 - Uso per genere dei permessi giornalieri retribuiti per congedi parentali



Assenze per assistenza portatori handicap

Anche con riferimento all'uso dei permessi retribuiti per assistenza ai portatori di handicap L. 104/1992 (3 giorni di permesso al mese), l'utilizzo per questioni di cura è sbilanciato sul genere femminile. I dati nella tabella seguente si riferiscono al periodo 2018/2024.

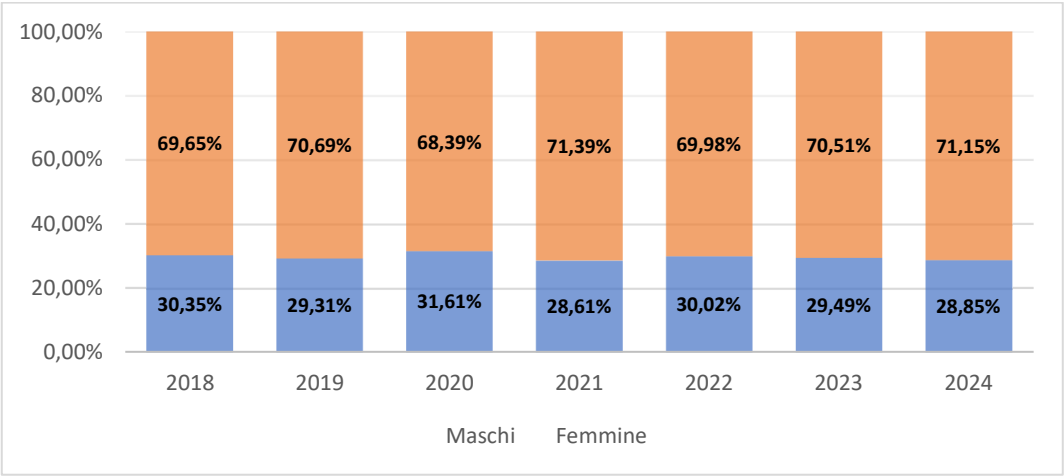
Nel 2024, dopo il calo registrato nel biennio 2020/2021 per la diversa modalità di organizzazione del lavoro a distanza prevista nel periodo di emergenza sanitaria, le donne hanno utilizzato una percentuale maggiore di permessi rispetto agli uomini (71,15% dei permessi giornalieri e 71,25% dei permessi orari). Si osserva inoltre, rispetto all'anno

precedente, un aumento per le donne dei permessi giornalieri pari al 5,5% e una flessione dei permessi orari pari all'1,28%, mentre per gli uomini l'incremento è rispettivamente pari al 2,26% (permessi giornalieri) e al 4,17% (permessi orari).

Tabella 23 - Uso per genere dei permessi retribuiti per assistenza portatori handicap L. 104/92

Anno	Genere	Permessi giornalieri fruiti		Permessi orari fruiti	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
2018	Maschi	10.208	30,35%	14.454	28,91%
	Femmine	23.421	69,65%	35.547	71,09%
2019	Maschi	9.948	29,31%	13.236	27,79%
	Femmine	23.987	70,69%	34.392	72,21%
2020	Maschi	10.353	31,61%	6.249	32,47%
	Femmine	22.403	68,39%	12.998	67,53%
2021	Maschi	9.487	28,61%	5.930	30,91%
	Femmine	23.676	71,39%	13.254	69,09%
2022	Maschi	10.366	30,02%	6.807	26,44%
	Femmine	24.169	69,98%	18.934	73,56%
2023	Maschi	10.962	29,49%	7.990	27,66%
	Femmine	26.210	70,51%	20.898	72,34%
2024	Maschi	11.210	28,85%	8.323	28,75%
	Femmine	27.652	71,15%	20.631	71,25%

Grafico 31 - Uso per genere dei permessi giornalieri retribuiti per assistenza portatori handicap



Permessi studio

Nel corso nel 2024 sono stati rilasciati permessi per motivi di studio a 2.831 dipendenti di cui 1.819 donne, pari al 64,25%, e 1.012 uomini pari al 35,75%.

Servizio Sociale d'Azienda

I dati al 31 dicembre 2024 relativi alla richiesta di supporto al Servizio Sociale d'Azienda da parte del personale evidenziano una preponderanza di donne che costituiscono circa il 69% delle richieste (88 su 127 totali). Nel 2024 si evidenzia una diminuzione del numero delle richieste rispetto al precedente anno (-16, -11,19%). Il servizio ha fornito, attraverso colloqui individuali, informazioni e percorsi di orientamento circa le prestazioni e le strutture sociali, pubbliche e private, presenti sul territorio con servizi e assistenza; sono inoltre proseguite le attività per i lavoratori già seguiti rimodulando gli interventi rispetto alle necessità.

Tabella 24 - Uso per genere Servizio Sociale d'Azienda 2024

Direzione	Femmine	Maschi	Totale
Bilancio e Partecipate	1	0	1
Casa	2	1	3
Centrale Unica Appalti	1	1	2
Cultura	12	3	15
Demanio e Patrimonio	10	7	17
Educazione	9	0	9
ITED	1	2	3
Lavoro Giovani e Sport	5	1	6
Mobilità	0	1	1
Organizzazione e Risorse Umane	8	2	10
Recupero Evasione e Coattiva	1	0	1
Rigenerazione Urbana	1	1	2
Servizi Civici e Municipi	13	9	22
Sicurezza Urbana	6	1	7
Tecnica e Arredo Urbano	2	3	5
Verde e Ambiente	1	3	4
Welfare e Salute	12	3	15
Specialistica Autorizzazioni e Concessioni - SUAP	2	1	3
Segreteria Generale	1	0	1
Totale complessivo	**88**	**39**	**127**

Abbonamenti al trasporto pubblico

I dipendenti del Comune di Milano possono usufruire di agevolazioni sull'acquisto dell'abbonamento di trasporto pubblico. Questo costituisce uno strumento di welfare aziendale che il Comune riconosce ai suoi dipendenti. Le tabelle sottostanti mostrano la prevalenza femminile sia per abbonamenti di servizio che per quanto attiene alla richiesta di abbonamenti di tipo personale, quest'ultima con un valore percentuale pari al 71,19%. La formula di abbonamento più richiesta è "urbano ordinario" sia per maschi che femmine (circa 75% del totale degli abbonamenti personali).

Tabella 25 - Abbonamenti trasporto pubblico per genere 2024

Tipologia abbonamento	Femmine	Maschi	Totale	% F	% M
Abbonamenti urbani di servizio	301	178	**479**	62,84%	37,16%
ATM personali	3.835	1.552	**5.387**	71,19%	28,81%
Totale	**4.136**	**1.730**	**5.866**	**70,51%**	**29,49%**

Tabella 26 - Abbonamenti trasporto pubblico personale per genere 2024

Tipologia abbonamento	Femmine	Maschi	Totale	% F	% M
ATM urbani ordinari	2.890	1.166	4.056	71,25%	28,75%
ATM urbani extraurbani	712	256	968	73,55%	26,45%
Trenord	233	130	363	64,19%	35,81%
Totale	3.835	1.552	5.387	71,19%	28,81%

Assenze per malattia e assenze specifiche per emergenza Covid-19

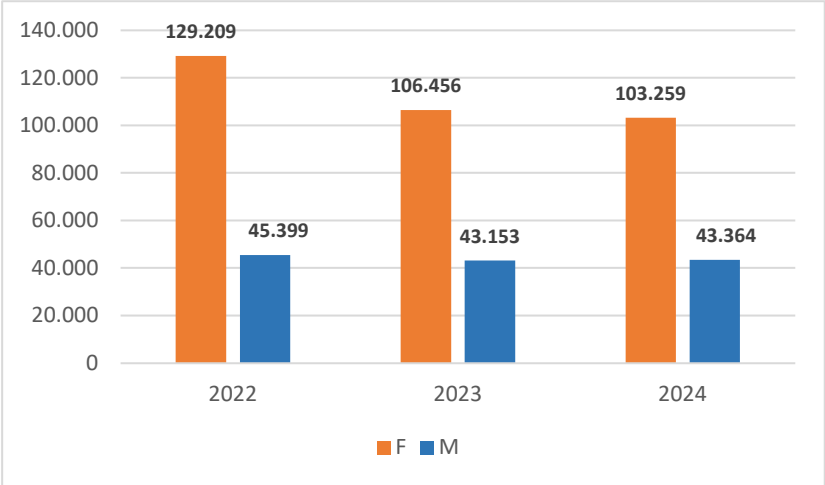
Nel 2024 prosegue la flessione delle assenze per malattia del personale femminile (- 20,08% nel periodo 2022/2024), mentre le assenze per malattia del personale maschile evidenziano oscillazioni di minore entità (complessivamente -4,5%).

I dati sulle assenze per malattie e permessi per emergenza Covid-19 mostrano le donne maggiori fruitrici, con il 70,41% delle assenze e con una differenza in valori assoluti di +59.895 rispetto ai colleghi maschi.

Tabella 27 - Assenze per malattia e assenze specifiche Covid-19

Tipologia assenza	Femmine	Maschi	Totali	Incidenza %	% F per tipologia	% F sul totale F
Malattia	103.259	43.364	146.623	99,92%	**70,42%**	**99,94%**
Malattia/Assenza Covid-19	58	58	116	0,08%	**50,00%**	**0,06%**
Totale	**103.317**	**43.422**	**146.739**	**100,00%**	**70,41%**	**100,00%**

Grafico 32 – Assenze malattia per genere 2022/2024



Servizio di supporto psicologico

Nel corso dell'anno 2023 è stato attivato il servizio di ascolto e supporto psicologico. Si tratta di un servito gratuito, protetto dalla più assoluta privacy, dedicato all'aiuto, sostegno e potenziamento del benessere individuale delle persone che lavorano nella Amministrazione Comunale. Il servizio viene erogato da professionisti impegnati psicologi, iscritti all'Albo con autorizzazione all'esercizio dell'attività psicoterapeutica, ai sensi degli artt. 3 e 35 della L. 56/1989 ed esperienza almeno quinquennale nel trattamento di problematiche legate allo stress.

Nel 2024, a seguito della scadenza del contratto in essere e del successivo riaffidamento a nuovo gestore, il servizio è stato attivo 9 mesi. Le richieste sono state 52, in prevalenza di personale femminile (86,54%).

Rappresentatività sindacale

Le elezioni della RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria) del Comune di Milano si sono svolte nell'anno 2022 per il triennio 2022/2025.

La RSU eletta è costituita da 108 delegati di cui 41 donne e 67 uomini, con una percentuale F/M pari al 37,96%. All'interno della RSU sono stati designati gli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza). Al 31/12/2024 risultavano in carica 46 RLS di cui 15 donne e 31 uomini, con una percentuale femminile pari al 32,61%.

Servizio di welfare integrativo

Nell'ambito delle misure di Welfare Integrativo attivate dal Comune di Milano è disponibile una piattaforma personalizzata attraverso la quale il personale dipendente del Comune di Milano può usufruire di un circuito di prestazioni sanitarie, odontoiatriche e di wellbeing a tariffe agevolate presso strutture convenzionate e può, altresì, acquistare prodotti sanitari a prezzo agevolato.

La piattaforma offre una distribuzione capillare delle strutture nell'area geografica d'interesse, comprendendo centri medici, poliambulatori principalmente in Lombardia, con circa 1.800 tipologie di prestazioni.

Nel 2024 le iscrizioni alla piattaforma sono state 3.067 (22,76% del personale dipendente) con una prevalenza del

personale femminile (60,97%). Anche le prestazioni acquistate hanno visto una maggiore partecipazione femminile (62,83%).

Categoria	Donne	Uomini
Iscrizioni	1.870	1.197
Acquisto prestazioni	213	126

LA GOVERNANCE DEL COMUNE DI MILANO

La presenza femminile negli organi comunali

L'analisi dei dati relativi alla composizione per genere degli organi comunali risulta fortemente influenzata dalle normative dettate dal legislatore italiano in materia elettorale e volte a favorire un equilibrio nella presenza di uomini e donne all'interno di tali consessi, oltre che dalle sensibilità politiche e sociali nel tempo maturate.
In particolare, il legislatore italiano per raggiungere tale obiettivo ha adottato strategie differenziate per la composizione delle Giunte e dei Consigli Comunali, attraverso l'adozione di una strategia impositiva per le Giunte Comunali e più soft per i Consigli, così come di seguito esplicato.

Le elezioni amministrative si sono svolte a Milano il 3/4 ottobre 2021 e i dati successivi riportano la situazione al 31/12/2024.

Giunta Comunale

Con riferimento alla composizione delle Giunte Comunali, nel Testo Unico sugli Enti Locali (TUEL) sono enunciati i principi che devono governarne la formazione prevedendo, all'art. 6 comma 3, che "*gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125, e per garantire la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi del comune e della provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti*", con l'ulteriore specificazione, all'art. 46 comma 2, per cui "*il sindaco e il presidente della provincia nominano, nel rispetto del principio di pari opportunità tra donne e uomini, garantendo la presenza di entrambi i sessi, i componenti della giunta, tra cui un vicesindaco e un vicepresidente, e ne danno comunicazione al consiglio nella prima seduta successiva alla elezione*".

Il Comune di Milano ha provveduto a adeguare il proprio Statuto alle succitate disposizioni normative con la deliberazione di Consiglio Comunale 12 del 29/04/2014 con oggetto la "modifica degli articoli 5, comma 4, 37, comma 1, e 93, comma 5, dello Statuto del Comune di Milano".

L'equilibrio di genere ha trovato, quindi, pieno riconoscimento anche a livello di regolamentazione locale.

Una più compiuta attuazione e specificazione dei già menzionati principi si trovano nell'art. 1, comma 137, della L. 56/2014 (cd. Legge Delrio) che ha previsto, per le giunte dei comuni con popolazione superiore a 3.000 abitanti, che nessuno dei due sessi possa essere rappresentato in misura inferiore al 40%, con arrotondamento aritmetico.
Nel computo della già menzionata percentuale del 40% si deve tenere conto anche del Sindaco, quale membro della Giunta.
Appare quindi evidente, come sopra accennato, come il legislatore abbia optato per una soluzione impositiva fissando una soglia minima di presenza femminile nelle giunte comunali.

Dal 2011 il Sindaco pro tempore ha nominato quale Vicesindaco una donna.

Tabella 28 - Composizione della Giunta Comunale 2024 per delega e genere

Denominazione Delega	Assessore	
	Uomini	Donne
Assessorato Sicurezza	X	
Assessorato Rigenerazione Urbana	X	
Assessorato Cultura	X	
Assessorato Mobilità		X
Assessorato Sport, Turismo e Politiche Giovanili		X
Assessorato Istruzione		X
Assessorato Casa	X	
Assessorato Decentramento, Quartieri e Partecipazione		X
Assessorato Welfare e Salute	X	
Assessorato Ambiente e Verde		X
Assessorato Sviluppo economico e Politiche del lavoro		X
Assessorato alle Risorse Finanziarie, Economiche e Patrimoniali	X	

Fonte: Comune di Milano – Servizio Presidenza del Consiglio Comunale

Tabella 29 - Composizione della Giunta Comunale 2024 per appartenenza politica e genere

Nome Partito/Coalizione	Numero di Assessori		
	Uomini	Donne	TOTALE
Partito Democratico	3	3	**6**
Beppe Sala Sindaco	1	1	**2**
Europa Verde	0	1	**1**
Nomina tecnica	2	1	**3**
Totale (SENZA SINDACO)	**6**	**6**	**12**

Fonte: Comune di Milano - Servizio Presidenza del Consiglio Comunale

Consiglio Comunale

Con la L. 215/2012 sono state dettate disposizioni volte a garantire l'equilibrio di genere nella composizione dei Consigli Comunali, per i comuni con una popolazione superiore ai 5.000 abitanti, attraverso due meccanismi:

- la preferenza di genere: l'elettore può esprimere fino a due preferenze purché vadano a candidati di sesso diverso, pena annullamento della seconda scelta;
- la quota di genere: nelle liste elettorali i candidati dello stesso sesso non possono superare i due terzi del totale.

Il legislatore ha quindi optato per una strategia soft attraverso meccanismi (la preferenza di genere e la quota di genere) che possono condurre a una presenza equilibrata tra donne e uomini nei Consigli Comunali e non già per una soluzione impositiva, soluzione, invece, adottata per la composizione delle Giunte Comunali.

Di seguito, si riportano i dati relativi alla composizione del Consiglio Comunale per appartenenza politica e di genere con riferimento all'anno 2023. Le donne rappresentano il 33,3% degli eletti.

Tabella 30 - Composizione del Consiglio Comunale 2024 per appartenenza politica e genere

Nome Partito/Coalizione	Numero di Seggi nel Consiglio Comunale		
	Uomini	Donne	TOTALE
Partito Democratico Beppe Sala	8	10	18
Lega Salvini Premier	3	2	5
Beppe Sala Sindaco	4	1	5
Giorgia Meloni Fratelli d'Italia	5	1	6
Europa Verde Sala Sindaco	2	1	3
Forza Italia Berlusconi per Bernardo Sindaco	3	1	4
I Riformisti lavoriamo per Milano con Sala	3	1	4
Luca Bernardo Sindaco	1		1
Noi Moderati -Maurizio Lupi Milano Popolare		1	1
Gruppo Misto	1		1
Totale	30	18	48

Fonte: Comune di Milano – Servizio Presidenza del Consiglio Comunale

Infine, di seguito, vengono riportati i dati sulla composizione per genere e per appartenenza politica rispetto a organi dell'Amministrazione Comunale (Presidenza del Consiglio, Ufficio di Presidenza del Consiglio, Presidenza delle Commissioni Consiliari e capigruppo) non influenzati da regolamentazione legislativa, ma in cui la scelta è rimessa a mere valutazioni politiche. Vi è una netta prevalenza maschile sia per le presidenze delle commissioni (76%) che per i capigruppo consiliari (70%) mentre la Presidenza del Consiglio Comunale è attribuita a una donna.

Tabella 31 - Presidenza di organi consiliari 2024 per appartenenza politica e genere

Nome Partito/Coalizione	Presidenza Consiglio Comunale		Vicepresidenza Consiglio Comunale		Presidenza Commissioni Consiliari		Capogruppo Consiliare		TOTALE	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Partito Democratico Beppe Sala		1	1	1	7	4		1	8	7
Lega Salvini Premier				1			1		1	1
Beppe Sala Sindaco					3	1	1		4	1
Giorgia Meloni Fratelli d'Italia			1		2		1		4	0
Milano in salute Sala Sindaco					1		1		2	0
Europa Verde Sala Sindaco					1		1		2	0
Forza Italia Berlusconi per Bernardo Sindaco							1		1	0
I Riformisti lavoriamo per Milano con Sala					2			1	2	1
Luca Bernardo Sindaco							1		1	0
Noi Moderati -Maurizio Lupi Milano Popolare								1		1
Totale	0	1	2	2	16	5	7	3	25	11

Fonte: Comune di Milano – Servizio Presidenza del Consiglio Comunale

Municipi

I Municipi di Milano sono le nove circoscrizioni in cui è diviso il territorio comunale. Ogni Municipio ha un Presidente e un Consiglio di Municipio (formato da 30 Consiglieri), eletti contemporaneamente al Sindaco e al Consiglio Comunale. Il Presidente nomina la propria Giunta formata da 3 componenti.

Si riportano nella tabella che segue i dati sulla composizione di genere degli organi dei Municipi.

Le donne complessivamente costituiscono circa il 39% degli organi di governo dei Municipi. Quattro Municipi hanno un Presidente donna; nelle Giunte, i cui membri sono nominati, prevale la componente femminile; invece, nei Consigli i maschi sono in numero superiore in tutti i Municipi. I Municipi 4, 6 e 9 sono quelli con la percentuale maschile più alta (rispettivamente 70,59%, 67,65% e 64,71%), trainata dal più elevato numero di Consiglieri.

Tabella 32 - Composizione Organi Municipi 2024 per genere

Municipi	Presidenza		Giunta		Consiglio		Totali		%	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
1	1		1	2	18	12	20	14	58,82%	41,18%
2	1		1	2	18	12	20	14	58,82%	41,18%
3		1	2	1	18	12	20	14	58,82%	41,18%
4	1		2	1	21	9	24	10	70,59%	29,41%
5	1		1	2	18	12	20	14	58,82%	41,18%
6	1		1	2	21	9	23	11	67,65%	32,35%
7		1	1	2	18	12	19	15	55,88%	44,12%
8		1	1	2	18	12	19	15	55,88%	44,12%
9		1	2	1	20	10	22	12	64,71%	35,29%
TOTALI	**5**	**4**	**12**	**15**	**170**	**100**	**187**	**119**	**61,11%**	**38,89%**
%	**55,56%**	**44,44%**	**44,44%**	**55,56%**	**62,96%**	**37,04%**	**61,11%**	**38,89%**		

I Consigli di Municipio delle ragazze e dei ragazzi (CDMRR)

I Consigli di Municipio delle ragazze e dei ragazzi, attivi in ogni Municipio, si pongono l'obiettivo di realizzare azioni positive per la promozione dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, per l'esercizio dei diritti civili fondamentali, per il miglioramento della fruizione dell'ambiente urbano e naturale da parte dei minori, per lo sviluppo del benessere e della qualità di vita dei minori, per la valorizzazione, nel rispetto di ogni diversità, delle caratteristiche di genere, culturali ed etniche; finalità che possono essere perseguite con interventi che prevedono il sostegno ad azioni positive per la promozione dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, primo tra questi il diritto alla partecipazione e all'ascolto. In tali ambiti la promozione della cittadinanza attiva, che innerva tutte le attività del CDMRR, ha nel rispetto delle caratteristiche di genere, come testimoniato già dalla denominazione che a tali organismi si è voluto dare, uno degli aspetti significativi del progetto.

La presenza femminile nelle società partecipate

Evoluzione normativa sulla parità di genere in Italia

"Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini…".

Sul sopracitato art. 51 della Costituzione Italiana si basano tutti gli interventi normativi successivi, realizzati allo scopo di garantire nel nostro Paese pari opportunità tra uomini e donne e, più nello specifico per quanto è qui di interesse, *parità di accesso agli uffici pubblici, alle cariche elettive, nonché agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate e di quelle a partecipazione pubblica.*

Nel 2003 l'art. 51 della Costituzione viene modificato. Al testo si aggiunge l'inciso*: "A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità".* Tale formula influenza un mutamento nell'orientamento interpretativo della Corte Costituzionale sulla questione delle cosiddette "quote rosa" o "quote di genere" e, di conseguenza, un mutamento nell'orientamento del legislatore a tal riguardo.

Del 2006 è il "Codice Pari opportunità" (D.Lgs. 198/2006) che, tra le altre cose, all'art 46 obbliga le aziende pubbliche e private, che occupano oltre cento dipendenti, a rendere conto della situazione del personale in un'ottica di genere (assunzioni, licenziamenti, qualifiche …).

Ma è la cosiddetta *legge Golfo – Mosca*, la L. 120 del 2011 *("Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati")* che, preso definitivamente atto della situazione di cronico squilibrio nella rappresentanza dei generi all'interno degli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati e nelle società pubbliche, dà disposizioni al fine di riequilibrare, a favore delle donne, l'accesso agli organi apicali delle predette società. Secondo le previsioni di tale legge, gli amministratori delle società quotate devono essere eletti secondo modalità che assicurino l'equilibrio tra i generi, dovendo il genere meno rappresentato ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti. Le disposizioni in materia di equilibrio di genere si applicano anche alle società a controllo pubblico, demandando a un regolamento, il DPR 251/2012, la definizione di termini e modalità di attuazione delle prescrizioni di legge. Le quote di genere previste dalla L. 120/2011 sono operative per un tempo limitato, ossia per i tre mandati successivi, a partire dal primo effettuato in seguito all'entrata in vigore della legge medesima, degli organi di amministrazione e controllo delle società quotate e delle società controllate da pubbliche amministrazioni in via diretta e indiretta.

Inoltre, la L. 215 del 2012 *("Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni")* ha introdotto disposizioni volte ad assicurare le condizioni di pari opportunità tra uomo e donna, garantendo la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi del comune e della provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti. La legge interviene altresì sulle modalità di accesso alle cariche elettive e agli organi esecutivi degli enti suddetti e ai consigli regionali.

Per quanto concerne il monitoraggio sull'attuazione della nuova disciplina, così come sopra brevemente esposta, con decreto del Ministro delle Pari Opportunità del 12/02/2013 è stato istituito un apposito gruppo di lavoro e, con il Protocollo d'Intesa sottoscritto nel novembre 2018 dal Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei Ministri per le Pari Opportunità, dalla Consob e dalla Banca d'Italia, è stato altresì istituito un Osservatorio Interistituzionale con la finalità di sviluppare iniziative tese a promuovere la partecipazione femminile nei board delle società italiane e verificare, nel tempo, gli effetti dell'applicazione della L. 120 del 2011.

Al fine di non interrompere il percorso avviato con la Legge Golfo-Mosca per riequilibrare la rappresentanza dei generi all'interno degli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati e nelle società pubbliche, con la L. 157/2019 (Decreto legge Fiscale), il legislatore italiano ha modificato gli artt. 147 ter e 148 del D.L.

58/1998 - Testo Unico sull'Intermediazione finanziaria – portando da tre a sei mandati consecutivi il criterio di riparto in esso contenuto. Ma il legislatore si è spinto oltre il mero prolungamento della summenzionata disciplina e, con la legge di Bilancio 2020 (L. 160/2019), ha innalzato la quota riservata al genere meno rappresentato portandolo da almeno un terzo a due quinti degli amministratori eletti e dei membri effettivi del collegio sindacale, passando quindi da una "quota rosa" di circa il 33% al 40%.

I dati raccolti dimostrano come la legge Golfo Mosca, sotto il profilo quantitativo, abbia avuto un effetto positivo, aumentando la presenza femminile negli organi delle società quotate e controllate/miste pubbliche e, quindi, riducendo la composizione mono–genere; tuttavia, lo scettro del comando dell'impresa è ancora ben saldo nelle mani degli uomini. In altri termini, non basta aumentare la quantità di donne presenti negli organi delle società quotate e delle società pubbliche, ma occorre pure che il genere meno rappresentato sia coinvolto in ruoli esecutivi, di responsabilità o di rappresentanza della società.

Analisi, al 31/12/2024, della rappresentanza di genere all'interno delle Società partecipate

Tabella 33 - Presenza femminile negli organi di Società partecipate comunali

Società	Composizione Consigli di Amministrazione			Composizione dei Collegi Sindacali		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
A2A S.P.A.	7	5	12	2	3	5
AREXPO S.p.A	3	2	5	3	2	5
AZIENDA FARMACIE MILANESI - AFM S.p.A*	1	2	3	3	2	5
ATM S.p.A	4	3	7	2	3	5
MILANO RISTORAZIONE S.p.A.	2	1	3	3	2	5
MILANOSPORT S.p.A.	2	1	3	3	2	5
MM S.p.A.	3	2	5	3	2	5
SEA S.p.A.	3	4	7	4	3	7
SOGEMI S.p.A.	2	1	3	3	2	5
SPV LINEA M4 S.p.A.	3	2	5	3	2	5
AMAT S.r.l.	1	2	3	0	1	1
Totale	31	25	56	29	24	53

* per AFM S.p.A. si precisa che la società non rientra nell'ambito di applicazione del D.P.R. 251/2012 non essendo società in controllo pubblico ex art. 2359 Codice Civile.. Nel 2024 sono state approvate le modifiche statutarie che prevedono che il CdA sia composto da un minimo di 3 a un massimo di 5 componenti. L'assemblea dei soci nella seduta del 29/05/2024 ha deliberato la nomina del nuovo CdA composto da 3 membri, incluso il Presidente.

Tabella 34 - Presenza femminile negli organi di Società partecipate comunali - quota nominata dal Sindaco

Società	Numero rappresentanti del Comune nei Consigli di Amministrazione			Numero rappresentati del Comune nei Collegi Sindacali		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
A2A S.p.A.	4	2	6	1	1	2
AREXPO S.p.A	1	0	1	1	1	2
AZIENDA FARMACIE MILANESI - AFM S.p.A	1	0	1	0	2	2
ATM S.p.A *	4	3	7	2	3	5
MILANO RISTORAZIONE S.p.A.	2	1	3	3	2	5
MILANOSPORT S.p.A.	2	1	3	3	2	5
MM S.p.A.	3	2	5	3	2	5
SEA S.p.A.**	2	3	5	3	0	3
SOGEMI S.p.A.	2	1	3	3	2	5
SPV LINEA M4 S.p.A.	2	1	3	2	1	3
AMAT S.r.l.	1	2	3	0	1	1
Totale	24	16	40	21	17	38

* per **ATM S.p.A.** nel corso del 2024, il socio unico Comune di Milano ha provveduto alla nomina di altri 2 componenti del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto del limite statutario di massimo 7 componenti, in considerazione della progressiva crescita della società, impegnata nella realizzazione di progetti sia in Italia sia all'estero.

** per **SEA S.p.A.** in data 29/10/2024 un componente di genere maschile, designato dal Comune di Milano, si è autosospeso dalle cariche.

Fonte: Comune di Milano – Gabinetto del Sindaco

Bilancio consolidato – Gruppo dell'Amministrazione Pubblica

Il D.Lgs. 118 del 23 giugno 2011 e s.m.i, recante "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli Enti locali e dei loro organismi", all'art. 11 bis, 11 ter, 11 quater e 11 quinquies, prevede la redazione del Bilancio Consolidato con i propri Enti e Organismi strumentali, Aziende, Società controllate e partecipate e altri organismi controllati, allo scopo di fornire una informazione complessiva circa la situazione economica, patrimoniale e finanziaria del gruppo unitariamente considerato. Il Principio contabile applicato del Bilancio Consolidato, Allegato 4/4 al citato D.Lgs. 118/2011, indica i criteri di composizione del Gruppo dell'Amministrazione Pubblica e dell'Area di Consolidamento.

Il Comune di Milano redige il Bilancio Consolidato dal 2013. Per la predisposizione del Bilancio Consolidato 2024 sono stati individuati gli enti strumentali e le società che costituiscono il Gruppo Amministrazione Pubblica (GAP) del Comune di Milano e, tra questi, i soggetti ricompresi nell'Area di Consolidamento composto da: Comune di Milano (Capogruppo), Gruppo A2A, Gruppo SEA, Gruppo ATM, MM S.p.A., Milano Ristorazione S.p.A., Milanosport S.p.A., AMAT S.r.l., SO.Ge.M.I. S.p.A. (società a controllo diretto), Fondazione Milano – Scuole Civiche (ente strumentale a controllo diretto), Fondazione Scala e CSI Piemonte (enti strumentali partecipati), Agenzia TPL, SPV Linea M4 S.p.A.

Le dipendenti sono pari al 23,24%. I dirigenti sono complessivamente 377 di cui 85 donne, pari al 22,54%. Per l'anno 2024 entrambi i rapporti si confermano in crescita rispetto all'anno precedente (21,84% e 20,75%).

Dalla tabella sottostante si evince che la presenza femminile è prevalente in A.F.M. S.p.A. (78,1%), Milano Ristorazione S.p.A. (76,3%), So.Ge.M.I. S.p.A (57,1%).

Il valore più basso è rilevato nel Gruppo ATM (11,7% personale femminile).

Tabella 35 - Presenza femminile negli enti/società Area di consolidamento 2024

Ente/Società	Quadri	Impiegati	Operai e personale operativo	Totale	Femmine	% F
Gruppo A2A	978	6.792	6.801	14.571	3.070	21,1%
Gruppo SEA	254	1.670	716	2.640	949	35,9%
Gruppo ATM	465	1.082	9.036	10.583	1.243	11,7%
MM S.p.A.	87	828	436	1.351	414	30,6%
Milano Ristorazione S.p.A.	21	182	636	839	640	76,3%
Milanosport S.p.A.	12	92	41	145	55	37,9%
AMAT S.r.l.	23	39	1	63	31	49,2%
So.Ge.M.I. S.p.A.	8	13	---	21	12	57,1%
Fondazione Milano Scuole Civiche	12	86	116	214	109	50,9%
CSI Piemonte	209	799	---	1.008	482	47,8%
Agenzia TPL	1	9	---	10	3	30,0%
S.P.V. Metro 4 S.p.A.	3	9	---	12	6	50,0%
Fondazione Teatro alla Scala	34	492	388	914	328	35,9%
Azienda Farmacie Milanesi S.p.A.	91	243	---	334	261	78,1%
Totale	**2.198**	**12.336**	**18.171**	**32.705**	**7.603**	**23,2%**

Come risulta dalla tabella 38, gli enti partecipati in cui la componente femminile del personale dirigente è più significativa sono M4 S.p.A., So.Ge.M.I. S.p.A., Gruppo ATM e MM S.p.A..

Tabella 36 - Ripartizione per genere dirigenti enti/società Area di consolidamento 2024

Ente/Società	Dirigenti	Maschi	Femmine	% F
So.Ge.M.I. S.p.A.	3	2	**1**	33,33%
S.P.V. Metro 4 S.p.A.	1	0	**1**	100,00%
Gruppo ATM	40	28	**12**	30,00%
CSI Piemonte	27	20	**7**	25,93%
AMAT S.r.l.	6	5	**1**	16,67%
MM S.p.A.	30	21	**9**	30,00%
Milano Ristorazione S.p.A.	4	3	**1**	25,00%
Gruppo A2A	206	160	**46**	22,33%
Gruppo SEA	49	43	**6**	12,24%
Milanosport S.p.A.	1	1	**0**	0,00%
Fondazione Milano Scuole Civiche	1	1	**0**	0,00%
Agenzia TPL	1	1	**0**	0,00%
Fondazione Teatro alla Scala	8	7	**1**	12,50%
Azienda Farmacie Milanesi S.p.A.	0	0	**0**	0,00%
Totale	**377**	**292**	**85**	22,55%

Tabella 37 - Personale a tempo determinato enti/società Area di consolidamento 2024

Ente/Società	% TD sul totale	% TD femmine su TD totali	% TI femmine su TI totali
Gruppo A2A	2,31%	18,48%	21,15%
AMAT S.r.l.	1,45%	0,00%	47,06%
Gruppo ATM	2,27%	21,16%	11,60%
CSI Piemonte	0,10%	0,00%	47,29%
Fondazione Milano Scuole Civiche	6,05%	69,23%	49,50%
So.Ge.M.I. S.p.A.	8,33%	50,00%	54,55%
Agenzia TPL	9,09%	0,00%	30,00%
MM S.p.A.	0,87%	41,67%	30,53%
Gruppo SEA	5,88%	43,04%	35,05%
S.V.P. Metro 4 S.p.A.	23,08%	0,00%	70,00%
Milanosport S.p.A.	0,68%	0,00%	37,93%
Milano Ristorazione S.p.A.	0,12%	0,00%	76,13%
Fondazione Teatro alla Scala	10,30%	40,00%	35,19%
Azienda Farmacie Milanesi S.p.A.	11,38%	84,21%	77,36%

IL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE, GESTIONE E RENDICONTAZIONE DELLE POLITICHE PUBBLICHE

La programmazione delle politiche degli enti territoriali spetta agli Organi Politici, democraticamente eletti. Nel Comune di Milano ha come fonte principale le linee di mandato del Sindaco, presentate al Consiglio Comunale in seguito alle elezioni amministrative e approvate con Deliberazione del Consiglio Comunale 90 del 21/10/2021.

A partire dalle linee programmatiche di mandato sopra citate, il processo di programmazione prevede l'adozione di adeguati strumenti che comprendono, in ordine:

1) il Documento Unico di Programmazione (DUP) ed eventuale sua nota di aggiornamento; il documento è suddiviso, al suo interno, in due Sezioni: a) una Sezione Strategica, che copre il periodo del mandato sindacale e, comunque, almeno 3 anni; b) una Sezione Operativa, riferita a un triennio; nell'ambito del DUP trovano esplicitazione gli obiettivi strategici e operativi da implementare per il perseguimento delle politiche pubbliche, nonché le programmazioni pluriennali relative al fabbisogno di personale, agli acquisti di beni e servizi e agli investimenti;

2) il Bilancio finanziario (e relative variazioni) è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco temporale considerato nei Documenti di programmazione, attraverso il quale il Consiglio Comunale, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definisce la distribuzione delle risorse finanziarie tra i programmi e le attività che l'amministrazione deve realizzare; ha durata triennale ed esplicita le risorse finanziare messe a disposizione per l'attuazione delle politiche;

3) il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) costituiscono strumenti fondamentali di programmazione operativa degli indirizzi strategici dell'Amministrazione. Attraverso il PEG, la Giunta Comunale assegna ai dirigenti gli obiettivi gestionali e le relative dotazioni in attuazione del principio di separazione tra indirizzo politico e funzioni gestionali.
   Il PIAO, in coerenza con il Documento Unico di Programmazione (DUP) integra e coordina le diverse dimensioni della pianificazione (Piano della Performance, Piano Operativo Lavoro Agile, Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Piano dei Fabbisogni del Personale, Piano delle Azioni Positive per la Parità di Genere) assicurando coerenza tra gli obiettivi strategici e quelli operativi e promuovendo una gestione efficace, trasparente e orientata ai risultati;

4) il Rendiconto della Gestione. Tra gli allegati al Rendiconto assume particolare rilievo il Piano degli indicatori, importante strumento che integra i documenti di programmazione, utile per il monitoraggio degli obiettivi e dei risultati di bilancio. Il Piano contiene indicatori sintetici generali sulla struttura finanziaria dell'ente, indicatori analitici sulla composizione delle entrate e capacità di riscossione, nonché indicatori concernenti la composizione e la capacità di pagamento delle spese per Missioni e Programmi.

L'esercizio finanziario, per gli enti territoriali, ha durata temporale corrispondente all'anno solare, al termine del quale le operazioni gestionali avvenute vengono compendiate nel Rendiconto della Gestione. La lettura del Rendiconto e della Relazione accompagnatoria della Giunta Comunale fornisce la chiave di lettura delle politiche effettivamente agite dall'Ente.

Preliminarmente occorre osservare che, dal punto di vista tecnico-contabile, il bilancio rappresenta, per il triennio di riferimento, le entrate e spese comunali, secondo il principio di *competenza finanziaria potenziata* e i principi contabili generali e applicati allegati al D.Lgs. 118/2011 e successive modificazioni.

Detto principio costituisce il criterio di imputazione agli esercizi finanziari delle obbligazioni giuridicamente perfezionate attive (che producono entrate) e passive (che determinano spese), secondo la loro esigibilità (ovvero secondo la loro scadenza).

L'analisi ha come punto di partenza le spese sostenute per l'acquisizione dei fattori produttivi utili al rilascio di servizi ai cittadini e le proprie fonti di finanziamento: si parte, cioè, dall'analisi della Spesa corrente (che rappresenta l'acquisizione dei fattori produttivi da impiegare per la fornitura dei servizi alla cittadinanza) impegnata nel corso dell'ultimo esercizio finanziario – Rendiconto 2024 – approvato con deliberazione del Consiglio Comunale 31 del 28/04/2025 e degli accertamenti e poste finanziarie delle relative risorse di entrata.

Le Spese in conto capitale (che rappresentano le spese per investimenti pubblici) non sono incluse nella sperimentazione in quanto, a seguito del processo di armonizzazione contabile, si è modificato il significato legato alla loro lettura nel bilancio/rendiconto: da previsioni/realizzi di investimenti nel corso del triennio programmatico di riferimento, a previsioni/realizzi secondo esigibilità della spesa nel medesimo periodo. La concordanza tra attivazione ed esigibilità è data, tra l'altro, dall'introduzione del nuovo oggetto contabile denominato Fondo Pluriennale Vincolato; detto FPV è un saldo finanziario costituito da risorse già accertate destinate al finanziamento di obbligazioni passive dell'ente già impegnate ma esigibili (cioè, scadenti) in esercizi successivi a quello in cui è accertata l'entrata.

L'analisi finanziaria degli investimenti da attivare a preventivo o attivati a rendiconto, richiede, pertanto, un apporto informativo non reperibile nel Rendiconto, ma in questo documento sono comunque presenti cenni in merito agli investimenti finanziati nel corso dell'anno.

Per i motivi sopraesposti, in questa sede si procede con l'analisi dettagliata delle poste di bilancio costituite dalle Entrate e Spese Correnti, che forniscono una buona visione della consistenza finanziaria dei servizi che il Comune di Milano fornisce alla popolazione e ai propri *city users* e a una loro rivisitazione secondo un'ottica di genere.

Il Bilancio di Genere – riclassificazione contabile

Il Rendiconto 2024 presenta un avanzo di competenza pari a € 1.087.748.074,94, corrispondente alla differenza tra Entrate e Spese dell'anno rispettivamente accertate/impegnate, come da sottostante tabella

ENTRATE	Risultanze Rendiconto 2024 €	SPESE	Risultanze Rendiconto 2024 €
Utilizzo Avanzo di amministrazione	671.881.612,28	Titolo 1 - Spese correnti	3.123.958.062,49
Fondo pluriennale vincolato di parte corrente e in conto capitale	1.397.007.624,60	*di cui Fondo pluriennale vincolato*	48.331.409,93
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.535.365.730,85	Titolo 1 - Spese in conto capitale	2.112.447.543,07
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	619.634.434,54	*di cui Fondo pluriennale vincolato*	1.491.874.552,90
Titolo 3 - Entrate extratributarie	1.685.805.666,24	Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanziarie	184.482.183,38
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	413.149.104,26		
Titolo 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	184.477.683,38		
Titolo 6 - Accensione di prestiti	165.119.093,17	Titolo 4 - Rimborso di prestiti	163.805.085,44
Titolo 7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	0,00	Titolo 5 - Chiusura anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	0,00
Titolo 9 - Entrate per conto di terzi e partite di giro	357.155.430,28	Titolo 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	357.155.430,28
Totale complessivo Entrate	**7.029.596.379,60**	**Totale complessivo spese**	**5.941.848.304,66**
		Avanzo di competenza	**1.087.748.074,94**
		di cui da bilancio di parte corrente	**729.267.860,10**
		di cui da bilancio di parte capitale	**358.480.214,84**
		di cui da bilancio movimento di fondi	**0,00**
Totale pareggio	**7.029.596.379,60**	**Totale pareggio**	**7.029.596.379,60**

Il Bilancio di competenza può essere suddiviso, secondo le partizioni finanziarie tipiche della contabilità pubblica, nei sotto bilanci: "Parte corrente", "Parte capitale", "Poste finanziarie" e "Servizi conto terzi e partite di giro".

Di seguito si propone una tabella che evidenzia il contributo delle singole classificazioni al risultato di competenza dell'esercizio 2024, con evidenziazione delle spese e delle correlate fonti di finanziamento consentite dalla legge e dai principi contabili.

ANALISI DELL'EQUILIBRIO ECONOMICO FINANZIARIO			
ENTRATE	**Risultanze Rendiconto 2024 €**	**SPESE**	**Risultanze Rendiconto 2024 €**
EQUILIBRIO DI PARTE CORRENTE			
Utilizzo Avanzo di amministrazione	178.138.077,07	Titolo 1 - Spese correnti	3.123.958.062,49
Fondo pluriennale vincolato di parte corrente	35.728.104,02	*di cui Fondo Pluriennale vincolato*	*48.331.409,93*
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.535.365.730,85	Titolo 4 - Rimborso di prestiti	163.805.085,44
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	619.634.434,54		
Titolo 3 - Entrate extratributarie	1.685.805.666,24		
Entrate correnti destinate a spese di investimento	(37.641.004,69)		
Totale complessivo Entrate	**4.017.031.008,03**	**Totale complessivo spese**	**3.287.763.147,93**
		Avanzo di competenza	**729.267.860,10**
EQUILIBRIO DI CONTO CAPITALE			
Utilizzo Avanzo di amministrazione	493.743.535,21	Titolo 2 - Spese in conto capitale	2.112.447.543,07
Fondo pluriennale vincolato in conto capitale	1.361.279.520,58	*di cui Fondo pluriennale vincolato*	*1.491.874.552,90*
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	413.149.104,26	Titolo 3 - Acquisizione di attività finanziarie	4.500,00
Titolo 5- Entrate da riduzione di attività finanziarie			
Titolo 6 - Accensione di prestiti	165.119.093,17		
Entrate correnti destinate a investimenti	37.641.004,69		
Totale complessivo Entrate	**2.470.932.257,91**	**Totale complessivo spese**	**2.112.452.043,07**
		Avanzo di competenza	**358.480.214,84**
Titolo 5- Entrate da riduzione di attività finanziarie	184.477.683,38	Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanzia	184.477.683,38
Titolo 7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere		Titolo 5 - Chiusura da anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	
Titolo 9 - Entrate per conto di terzi e partite di giro	357.155.430,28	Titolo 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	357.155.430,28
Totale complessivo Entrate	**541.633.113,66**	**Totale complessivo spese**	**541.633.113,66**
		Avanzo di competenza	0,00

Nel prossimo paragrafo si propone un modello di analisi che, attraverso una verifica puntuale del Bilancio, consente di delineare il Bilancio di Genere per Aree, dove le spese per Aree sono classificate secondo la seguente prospettiva di genere:

a) Aree direttamente inerenti al genere, comprendono le spese che impattano direttamente sulle donne; spese per le Pari opportunità e spese collegate a iniziative e progetti specifici per le donne effettuate dalle Direzioni.

b) Aree sensibili al genere o indirettamente inerenti al genere, comprendono le spese che impattano sulle famiglie, sulle opportunità, sull'attività di cura e assistenza, quali, a titolo di esempio, le spese per l'Istruzione, la Casa, i Servizi sociali.

c) Aree ambientali, comprendono le spese che, contribuendo a definire l'ambiente entro il quale vivono i cittadini nel senso più ampio del termine, impattano sulla qualità della vita quali, a titolo di esempio, le spese per la Cultura, la Sicurezza, i Trasporti e la Viabilità, lo Sport e Turismo, l'Ambiente.

d) Aree neutre, riguardano attività pubbliche per le quali non si rilevano effetti significativi nei confronti delle differenze di genere, impattando in misura equivalente su tutta la cittadinanza; si riferiscono principalmente alle spese finanziarie (interessi passivi pagati dal Comune annualmente sui mutui in ammortamento), imposte e tasse comunali, spese per il personale in quiescenza del Comune di Milano. Nell'analisi di dettaglio sono comprese le spese del Servizio Risorse Umane e del Servizio Organi Istituzionali.

Il Bilancio di Genere – analisi di dettaglio

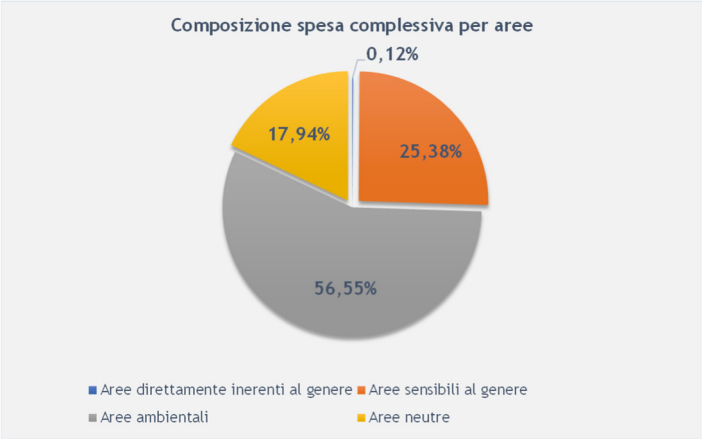
ANALISI PER AREE	Importo impegnato 2024 €	% Composizione rispetto all'Area di riferimento	% Composizione rispetto al totale delle spese
Spese relative alle aree riclassificate	**3.075.626.652,56**		**100%**
Aree direttamente inerenti al genere	**3.785.089,13**	**100,00%**	**0,12%**
Pari Opportunità	438.515,39	11,59%	
Area Politiche sociali: contrasto alla violenza sulle donne e alla tratta degli esseri umani	3.317.286,25	87,64%	
Altre spese specifiche per le donne	29.287,48	0,77%	
Aree sensibili al genere	**780.660.647,23**	**100,00%**	**25,38%**
Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido	**187.061.420,89**	**23,96%**	
Asili Nido	87.167.169,14	11,17%	
Centri estivi, Colonie e Case di vacanza	12.029.475,31	1,54%	
Servizi di sostegno e assistenza ai minori	53.865.817,23	6,90%	
Rette di ricovero per accoglienza dei minori in strutture residenziali e semi residenziali	31.918.609,21	4,09%	
Trasferimenti, sussidi e sostegno al reddito di famiglie con minori	2.080.350,00	0,27%	
Interventi per la disabilità	**78.341.213,23**	**10,04%**	
Servizio di sostegno educativo per minori disabili inseriti nelle scuole dell'infanzia e nidi d'infanzia comunali	13.380.053,47	1,71%	
Trasferimenti, sussidi e sostegno al reddito di famiglie con disabili	8.253.233,63	1,06%	
Servizi residenziali per disabili	20.340.415,57	2,61%	
Altri Interventi per la Disabilità	36.367.510,56	4,66%	
Interventi per gli anziani	**56.826.512,80**	**7,28%**	
Trasferimenti, sussidi e sostegno al reddito di famiglie con anziani	6.469.187,90	0,83%	
Servizi residenziali per anziani	34.936.649,93	4,48%	
Assistenza domiciliare agli anziani	8.642.737,45	1,11%	
Altri interventi a favore degli anziani	6.777.937,52	0,87%	
Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale (comprendono anche le risorse a favore dei cittadini stranieri per asilo ed integrazione sociale)	**51.405.123,40**	**6,58%**	
Trasferimenti, sussidi e sostegno al reddito di nuclei famigliari	4.587.583,97	0,59%	
Interventi a favore dei cittadini stranieri (asilo, migrazione ed integrazione)	10.893.087,88	1,40%	
Altri interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	35.924.451,55	4,60%	
Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	**15.252.613,16**	**1,95%**	
Istruzione e diritto allo studio	**264.470.290,61**	**33,88%**	
Scuole dell'infanzia	120.993.528,85	15,50%	
Istruzione primaria	18.922.460,03	2,42%	
Istruzione secondaria I grado	11.024.131,08	1,41%	
Istruzione secondaria II grado	13.865.623,64	1,78%	
Trasporto alunni	5.001.445,55	0,64%	
Servizio di refezione scolastica	43.512.319,20	5,57%	
Diritto allo studio	6.547.220,24	0,84%	
Altri interventi a favore dell'istruzione e diritto allo studio	44.603.562,02	5,71%	
Edilizia Residenziale Pubblica	**86.185.376,59**	**11,04%**	
Formazione professionale	**16.117.347,08**	**2,06%**	
Corrispettivi alla Fondazione di partecipazione Scuole Civiche di Milano	9.090.000,00	1,16%	
Altri interventi a favore della formazione professionale	7.027.347,08	0,90%	
Sostegno all'occupazione	**3.286.329,44**	**0,42%**	
Altre spese sensibili al Genere	**21.092.361,39**	**2,70%**	
Bando alle piccole imprese in periferia "Prossima impresa"	**622.058,64**	**0,08%**	
Aree ambientali	**1.739.273.962,93**	**100%**	**56,55%**
Cultura	**73.783.774,64**	**4,24%**	
Biblioteche	2.073.909,03	0,12%	
Musei e Raccolte storiche	4.409.701,72	0,25%	
Fondazioni culturali comunali (T.alla Scala, Piccolo T, altre)	8.400.000,00	0,48%	

ANALISI PER AREE	Importo impegnato 2024 €	% Composizione rispetto all'Area di riferimento	% Composizione rispetto al totale delle spese
Altri interventi in ambito culturale	58.900.163,89	3,39%	
Politiche giovanili, sport e tempo libero	**25.165.167,73**	**1,45%**	
Urbanistica e assetto del territorio	**21.205.908,11**	**1,22%**	
Ordine pubblico e Sicurezza	**178.647.000,26**	**10,27%**	
Giustizia	**2.121.103,83**	**0,12%**	
Rifiuti	**284.923.768,22**	**16,38%**	
Ambiente	**61.663.837,84**	**3,55%**	
Energia e diversificazione delle fonti energetiche	**5.000,00**	**0,0003%**	
Trasporti	**985.728.380,74**	**56,67%**	
Viabilità	**87.147.863,61**	**5,01%**	
Soccorso civile	**2.393.230,32**	**0,14%**	
Turismo	**2.232.058,39**	**0,13%**	
Sviluppo economico e competitività	**11.463.426,45**	**0,66%**	
PN Metro Plus 2021-2027 (Milano a 15 minuti-Innovazione Sociale) e PN Metro Plus 2021-2027 MI1.1.3.1.A (Milano a 15 minuti-Economia Urbana)	412.923,56	0,02%	
Contributi a favore delle micro e piccole imprese commerciali, artigianali e del turismo situate in aree che subiscono l'influenza dei cantieri per la realizzazione della linea della Metropolitana M4 - Spese di gestione - Avviso - Anno 2024	655.000,00	0,04%	
Altri interventi a favore dello sviluppo economico e della competitività	10.395.502,89	0,60%	
Altre spese Ambientali	**2.793.442,79**	**0,16%**	
Aree neutre	**551.906.953,28**	**100,00%**	**17,94%**
Area Finanziaria - Spese per Interessi Passivi ed Indennità estinzione anticipata mutui	**139.632.287,89**	25,30%	
Area Tributaria - Spese per Imposte e tasse (compresa IVA a debito su gestioni commerciali)	**19.757.985,21**	3,58%	
Area Tributaria - Spese per Rimborsi di imposte e tasse; Agevolazioni TARI	**18.795.153,46**	3,41%	
Area Finanziaria - Spese per rimborsi vari per somme non dovute	**498.998,58**	0,09%	
Area Servizi generali e di gestione	**328.079.484,25**	59,44%	
Relazioni Internazionali	**3.791.917,01**	0,69%	
Personale in quiescenza	**8.327.228,44**	1,51%	
Organi Istituzionali	**33.023.898,44**	5,98%	

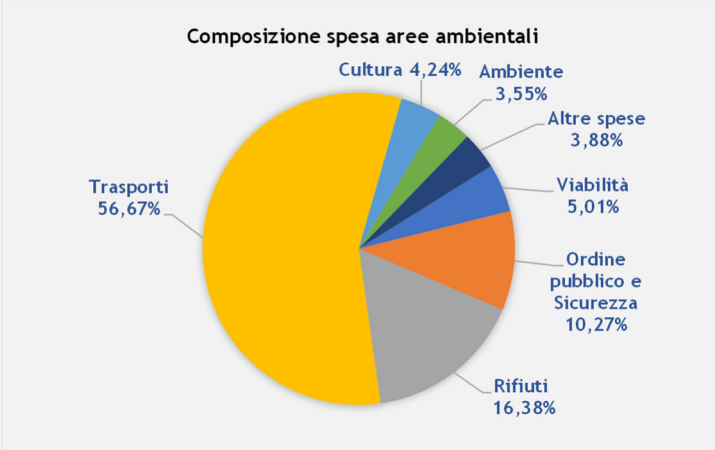
Di seguito l'**analisi per aree delle fonti di finanziamento**

ANALISI PER AREE	Importo impegnato 2024 €	Finanziamento Entrate correnti €	Finanziamento Entrate correnti correlate €
Spese relative alle aree riclassificate	**3.075.626.652,56**	**2.889.842.097,80**	**185.784.554,76**
Aree direttamente inerenti al genere	**3.785.089,13**	**1.642.498,42**	**2.142.590,70**
Pari Opportunità	438.515,39	438.515,39	0,00
Area Politiche sociali: contrasto alla violenza sulle donne e alla tratta degli esseri umani	3.317.286,25	1.174.695,55	2.142.590,70
Altre spese specifiche per le donne	29.287,48	29.287,48	0,00
Aree sensibili al genere	**780.660.647,23**	**632.390.213,09**	**148.270.434,14**
Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido	**187.061.420,89**	145.102.467,09	41.958.953,80
Interventi per la disabilità	**78.341.213,23**	67.075.703,94	11.265.509,29
Interventi per gli anziani	**56.826.512,80**	52.349.494,57	4.477.018,23
Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale (comprendono anche le risorse a favore dei cittadini stranieri per asilo ed integrazione sociale)	**51.405.123,40**	11.742.077,40	39.663.046,00
Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	**15.252.613,16**	13.860.325,44	1.392.287,72
Istruzione e diritto allo studio	**264.470.290,61**	252.224.280,72	12.246.009,89
Edilizia Residenziale Pubblica	**86.185.376,59**	50.903.838,07	35.281.538,52
Formazione professionale	**16.117.347,08**	16.057.347,08	60.000,00
Sostegno all'occupazione	**3.286.329,44**	3.286.329,44	0,00
Altre spese sensibili al Genere	**21.092.361,39**	19.788.349,34	1.304.012,05
Bando alle piccole imprese in periferia "Prossima impresa"	**622.058,64**	0,00	622.058,64
Aree ambientali	**1.739.273.962,93**	**1.714.138.409,74**	**25.135.553,19**
Cultura	**73.783.774,64**	70.451.613,12	3.332.161,52
Politiche giovanili, sport e tempo libero	**25.165.167,73**	14.758.140,05	10.407.027,68
Urbanistica e assetto del territorio	**21.205.908,11**	21.105.908,11	100.000,00
Ordine pubblico e Sicurezza	**178.647.000,26**	176.759.646,98	1.887.353,28
Giustizia	**2.121.103,83**	2.121.103,83	0,00
Rifiuti	**284.923.768,22**	284.923.768,22	0,00
Ambiente	**61.663.837,84**	57.230.398,18	4.433.439,66
Energia e diversificazione delle fonti energetiche	**5.000,00**	5.000,00	0,00
Trasporti	**985.728.380,74**	985.691.357,65	37.023,09
Viabilità	**87.147.863,61**	85.572.798,07	1.575.065,54
Soccorso civile	**2.393.230,32**	2.393.230,32	0,00
Turismo	**2.232.058,39**	1.549.673,61	682.384,78
Sviluppo economico e competitività	**11.463.426,45**	10.005.209,80	1.458.216,65
Altre spese Ambientali	**2.793.442,79**	1.570.561,80	1.222.880,99
Aree neutre	**551.906.953,28**	**541.670.976,55**	**10.235.976,73**
Area Finanziaria - Spese per Interessi Passivi ed Indennità estinzione anticipata mutui	139.632.287,89	139.632.287,89	0,00
Area Tributaria - Spese per Imposte e tasse (compresa IVA a debito su gestioni commerciali)	19.757.985,21	19.757.985,21	0,00
Area Tributaria - Spese per Rimborsi di imposte e tasse; Agevolazioni TARI	18.795.153,46	18.795.153,46	0,00
Area Finanziaria - Spese per rimborsi vari per somme non dovute	498.998,58	498.998,58	0,00
Area Servizi generali e di gestione	328.079.484,25	320.914.413,42	7.165.070,83
Relazioni Internazionali	3.791.917,01	798.354,66	2.993.562,35
Personale in quiescenza	8.327.228,44	8.327.228,44	0,00
Organi Istituzionali	33.023.898,44	32.946.554,89	77.343,55

L’analisi delle Spese per Aree evidenzia la predominanza di quella Ambientale, che costituisce il 56,55% del totale della spesa in esame.

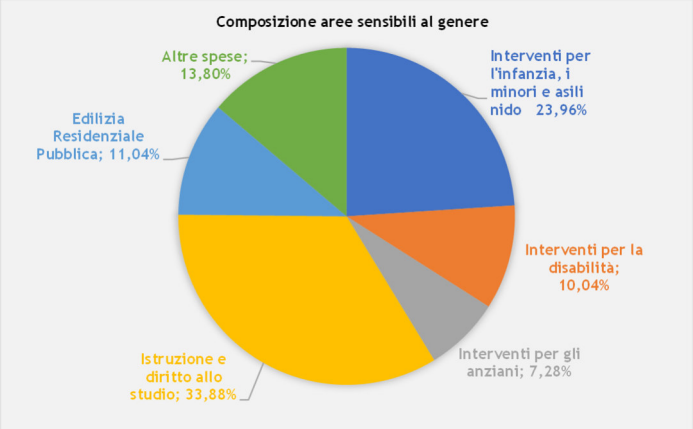


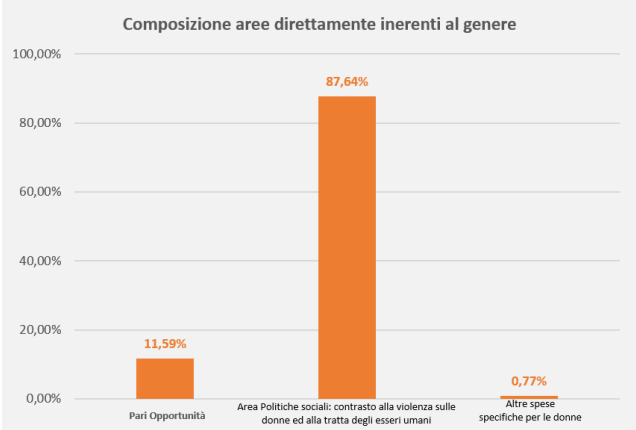
All’interno delle Aree ambientali le spese legate alla gestione del servizio di trasporto pubblico e igiene urbana incidono per il 73,05%.



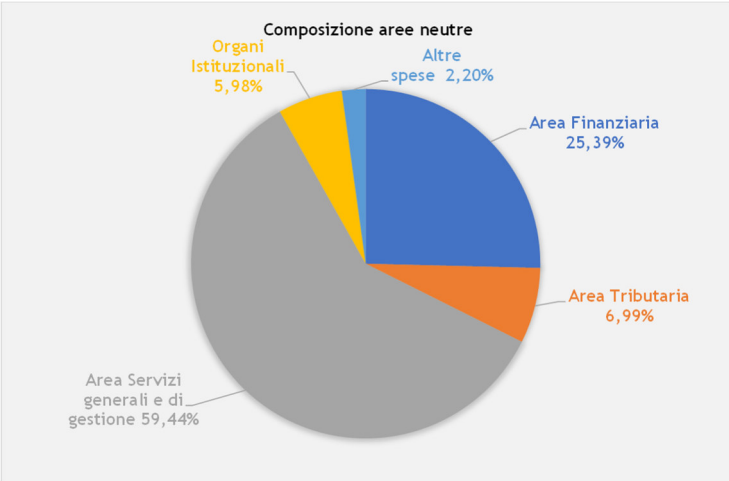
Con riferimento all’insieme delle Aree Dirette e Sensibili, il 57,84% riguarda spese per l’istruzione e per i servizi all’infanzia. Spese consistenti si rilevano anche per i servizi ai disabili, agli anziani e per l’edilizia residenziale pubblica.

La composizione delle Aree direttamente inerenti al genere riportata nel grafico successivo mette in evidenza la voce prevalente (87,64%) costituita dalle misure di contrasto alla violenza sulle donne e alla tratta degli esseri umani, seguita dalle misure per la promozione delle pari opportunità (11,59%) e da altre spese specifiche per le donne (0,77%).





Infine, l'Area Neutra risulta composta principalmente dalle spese per i servizi generali e di gestione (comprese quelle riferite al Servizio Risorse Umane) con una incidenza del 59,44%, dagli oneri finanziari (interessi passivi, rimborsi) e correlati alla riscossione dei tributi.



La spesa pro-capite anno 2024 per cittadino milanese ammonta a € 2.185,88. La suddivisione per Aree è la seguente:

Area	Spesa pro-capite 2024 €	% Incidenza spesa pro-capite
Aree dirette e sensibili	557,51	25,51%
Aree ambientali	1.236,12	56,55%
Aree neutre	392,25	17,94%
Totale	2.185,88	**100%**

La spesa pro-capite per cittadino nel periodo 2020/2024 è rappresentata nella sottostante tabella:

Area	Anno 2020		Anno 2021		Anno 2022		Anno 2023		Anno 2024	
	Spesa pro-capite €	% Incidenza spesa pro-capite	Spesa pro-capite €	% Incidenza spesa pro-capite	Spesa pro-capite	% Incidenza spesa pro-capite	Spesa pro-capite €	% Incidenza spesa pro-capite	Spesa pro-capite €	% Incidenza spesa pro-capite
Aree dirette e sensibili	504,42	26,45%	545,47	26,80%	578,93	27,44%	547,11	26,37%	557,51	25,51%
Aree ambientali	1.089,12	57,12%	1.127,18	55,40%	1.173,24	55,60%	1.156,43	55,74%	1.236,12	56,55%
Aree neutre	313,32	16,43%	362,71	17,80%	358,01	16,96%	371,26	17,89%	392,25	17,94%
Totale	**1.906,86**	**100,00%**	**2.035,36**	**100%**	**2.110,18**	**100%**	**2.074,80**	**100%**	**2.185,88**	**100%**

È stato possibile effettuare il **raffronto tra i dati di sintesi finanziaria degli Audit dal 2020 al 2024**, che evidenzia una sostanziale costanza della distribuzione della spesa:

AREE DI SPESA	Audit 2020 €	%	Audit 2021 €	%	Audit 2022 €	%	Audit 2023 €	%	Audit 2024 €	%
Aree direttamente inerenti al genere	3.469.639,99	0,13%	3.207.760,72	0,11%	3.212.901,00	0,11%	3.822.525,58	0,13%	3.785.089,12	0,12%
Aree sensibili al genere	698.939.424,38	26,32%	752.979.854,46	26,69%	805.362.744,42	27,33%	771.755.003,83	26,24%	780.660.647,23	25,38%
Aree ambientali	1.516.607.770,44	57,12%	1.562.605.901,32	55,38%	1.638.634.516,77	55,60%	1.639.350.627,87	55,74%	1.739.273.962,93	56,55%
Aree neutre	436.301.905,92	16,43%	502.821.053.24	17,82%	500.106.345,73	16,97%	526.299.203,97	17,89%	551.906.953,28	17,94%
Totale	**2.655.318.740,73**	**100,00%**	**2.821.614.569,74**	**100,00%**	**2.947.316.507,92**	**100,00%**	**2.941.227.361,25**	**100,00%**	**3.075.626.652,56**	**100,00%**

Si riporta il confronto tra i valori arrotondati emersi dall'Audit 2024 e i dati del Bilancio di Genere per l'esercizio finanziario 2023 del Conto Consuntivo dello Stato, specificando che il MEF suddivide le spese in 4 categorie:

- dirette a ridurre le diseguaglianze di genere, ovvero direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- sensibili, poiché hanno - o potrebbero avere – un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne;
- da approfondire, riferite a misure che richiedono ulteriori approfondimenti per verificare possibili impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere sulla base di alcune caratteristiche (es. la natura della spesa e i potenziali beneficiari);
- neutrali, che, in quanto tali, non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

Aree di spesa	COMUNE DI MILANO Audit 2024 €	%	BDG MEF 2023 (al netto spese personale) €	%
Aree direttamente inerenti al genere	0,004 mld	0,12%	4,31 mld	0,42%
Aree sensibili al genere	0,781 mld	25,38%	166,10 mld	16,09%
Aree ambientali	1,739 mld	56,55%		
Spese da approfondire			107,68 mld	10,43%
Aree neutre	0,551 mld	17,94%	754,21 mld	73,06%
Totale spese	**3,075 mld**	**100,0%**	**1.032,30 mld**	**100,00%**

Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato "IL BILANCIO DI GENERE per l'esercizio finanziario 2023".

Spese per gli investimenti

Come evidenziato dal Rendiconto 2024, nel corso dell'anno sono stati attivati investimenti per un importo complessivo pari a € 1.290.624.312, 65 (406 interventi).

Nella Relazione sulla gestione 2024, allegata al Rendiconto, gli interventi sono suddivisi per missioni. Sulla base dell'analisi della denominazione è continuata la sperimentazione di una riclassificazione degli interventi, riportando nell'alveo della missione corrispondente 30 interventi riguardanti complessi di beni destinati all'espletamento di specifiche funzioni (es. funzione educativa) catalogati in missioni differenti. Non è stato invece possibile ripartire pro quota gli importi degli interventi che afferiscono contemporaneamente a diverse missioni (es. interventi relativi a edifici demaniali e scolastici).
La tabella seguente mette a raffronto le risultanze del Rendiconto con l'esito della riclassificazione sperimentale.

Nel Rendiconto 2024 le missioni di maggior peso sono nell'ordine: Missione 10 "Trasporti e Diritto alla Mobilità", Missione 5 "Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali", Missione 1 "Servizi istituzionali, generali, di gestione", Missione 8 "Assetto del territorio ed edilizia abitativa"; queste missioni rappresentano il 92,53% dell'importo complessivo.

L'esito della riclassificazione sperimentale, come si evince dalla sottostante tabella, non modifica in linea di massima il peso delle Missioni 10 e 5, che rimane pressoché invariato, mentre la Missione 1 "Servizi istituzionali, generali e di gestione" che si conferma nell'ordine al terzo posto, scende di circa 2 punti percentuali; al quarto posto rimane la Missione 8 "Assetto del Territorio ed Edilizia Abitativa" che scende di circa 1 punto percentuale; a seguito della riclassificazione le prime 4 missioni sopra elencate rappresentano il 90,53% dell'importo complessivo.

Missioni	Rendiconto 2024 €	Interventi Ricollocati €	Rendiconto %	Interventi Ricollocati %
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	76.391.249,96	50.329.123,82	5,92%	3,90%
2 - GIUSTIZIA	380.000,00	380.000,00	0,03%	0,03%
3 – ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	1.222.224,42	9.313.612,88	0,09%	0,72%
4 – ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	14.164.435,37	21.651.959,79	1,10%	1,68%
5 - TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E ATTIVITÀ CULTURALI	92.814.242,41	93.110.680,26	7,19%	7,21%
6 - POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO	16.389.864,14	16.293.426,29	1,27%	1,26%
7 - TURISMO	6.448,01	6.448,01	0,00%	0,00%
8 - ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA	54.674.124,72	44.674.124,72	4,24%	3,46%
9 - SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	15.803.312,44	15.853.551,24	1,22%	1,23%
10 - TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA'	970.316.398,92	980.316.398,92	75,18%	75,96%
11 - SOCCORSO CIVILE	1.946.254,18	1.946.254,18	0,15%	0,15%
12 – DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	36.802.732,89	41.168.947,38	2,85%	3,19%
13 – TUTELA DELLA SALUTE	14.884,87	14.884,87	0,00%	0,00%
14 - SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITÀ	5.513.901,50	5.513.901,50	0,43%	0,43%
15 - POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE	4.033.034,33	9.899.794,30	0,31%	0,77%
16 - AGRICOLTURA, POLITICHE AGROALIMENTARI E PESCA	146.704,49	146.704,49	0,01%	0,01%
17 - ENERGIA E DIVERSIFICAZIONE DELLE FONTI ENERGETICHE	4.500,00	4.500,00	0,00%	0,00%
TOTALI	1.290.624.312,65	1.290.624.312,65	100,00%	100,00%

È stata quindi applicata la stessa metodologia già vista per la parte corrente. Sono stati considerati sensibili al genere gli interventi allocati:

- nelle missioni 4 e 15 (42 interventi in totale di cui 33 relativi alla missione 4);
- nella missione 8, solo per la parte relativa all'Edilizia Residenziale Pubblica (9 interventi);
- nella missione 12, fatta eccezione per la parte relativa ai cimiteri (27 interventi);

che assommano a 78, pari a circa il 19% del totale.

Sebbene non sia stato possibile individuare investimenti direttamente correlati al genere, la sperimentazione ha evidenziato la seguente ripartizione in Aree:

Aree	Impegnato €	% Incidenza sul totale
Aree sensibili al genere o indirettamente inerenti al genere	85.118.244,40	6,60%
Aree ambientali	1.205.506.068,25	93,40%
Totale	**1.290.624.312,65**	**100,00%**

Rispetto all'anno precedente l'importo totale degli investimenti aumenta del 64% e nel dettaglio la variazione per singole Missioni è rappresentata nella tabella seguente.

La tabella evidenzia che la Missione 10 "Trasporti e Diritto alla Mobilità" si colloca al primo posto nel 2024 per importo impegnato con un aumento di spesa di € 538.644.130,31 rispetto al 2023 pari al 121,96%. Al secondo posto per valore si colloca la Missione 5 "Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali" che registra, rispetto all'anno precedente, un aumento percentuale del 364,09%. Al terzo posto si colloca la Missione 1 "Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione" che presenta un decremento del 21,81%. Al quarto posto si colloca la Missione 8 "Assetto del Territorio ed Edilizia Abitativa"" in decremento del 35,72%.

MISSIONI	Interventi ricollocati 2023 €	Interventi ricollocati 2024 €	Variazione €	Variazione %
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	64.371.205,98	50.329.123,82	-14.042.082,16	-21,81%
2 - GIUSTIZIA	0,00	380.000,00	380.000,00	
3 - ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	2.297.206,80	9.313.612,88	7.016.406,08	305,43%
4 - ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	55.799.668,74	21.651.959,79	-34.147.708,95	-61,20%
5 - TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E ATTIVITA' CULTURALI	20.062.921,17	93.110.680,26	73.047.759,09	364,09%
6 - POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO	8.926.661,69	16.293.426,29	7.366.764,60	82,53%
7 - TURISMO	0,00	6.448,01	6.448,01	0,00%
8 - ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA	69.504.666,79	44.674.124,72	-24.830.542,07	-35,72%
9 - SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	48.702.512,32	15.853.551,24	-32.848.961,08	-67,45%
10 - TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA'	441.672.268,61	980.316.398,92	538.644.130,31	121,96%
11 - SOCCORSO CIVILE	109.792,37	1.946.254,18	1.836.461,81	1672,67%
12 - DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	23.960.629,99	41.168.947,38	17.208.317,39	71,82%
13 - TUTELA DELLA SALUTE	0,00	14.884,87	14.884,87	
14 - SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA'	672.072,06	5.513.901,50	4.841.829,44	720,43%
15 - POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE	46.163.100,00	9.899.794,30	-36.263.305,70	-78,55%
16 - AGRICOLTURA, POLITICHE AGROALIMENTARI E PESCA	144.208,94	146.704,49	2.495,55	1,73%
17 - ENERGIA E DIVERSIFICAZIONE DELLE FONTI ENERGETICHE	4.565.055,12	4.500,00	-4.560.555,12	-99,90%
TOTALE	786.951.970,58	1.290.624.312,65	503.672.342,07	64,00%

La dinamica delle spese d'investimento, sotto il profilo della correlazione al genere, evidenzia nel 2024 un decremento percentuale sul totale degli investimenti con particolare riferimento all'area maggiormente correlata al genere che registra, rispetto al 2023, una variazione in diminuzione del 49,14%, cui corrisponde un incremento percentuale con riferimento all'area ambientale, che registra un aumento del 94,56%.

Aree	Impegnato 2023 €	% Incidenza sul totale	Impegnato 2024 €	% Incidenza sul totale	Variazione
Aree sensibili al genere o indirettamente inerenti al genere	167.353.781,59	21,27%	85.118.244,40	6,60%	-49,14%
Aree ambientali	619.598.188,99	78,73%	1.205.506.068,25	93,40%	94,56%
Totale	**786.951.970,58**	**100,00%**	**1.290.624.312,65**	**100,00%**	**64,00%**

Nella successiva tabella si riepiloga la situazione relativa ai documenti di programmazione e ricognizione dell'ente:

- Documento Unico di Programmazione relativo al triennio 2024/2026,
- Stato di Attuazione dei Programmi al 30/04/2024,
- Stato di Attuazione dei Programmi al 31/08/2024,
- Stato di Attuazione dei Programmi al 31/12/2024,

con indicazione di Missioni, Obiettivi Strategici e Programmi operativi che vedono l'inserimento della apposita sezione «Bilancio di Genere» e le Direzioni coinvolte.

Documenti	Incidenza BdG	Missioni	Obiettivi Strategici	Programmi Operativi	Direzioni
DUP 2024/2026	N. sezioni BdG	12	24	28	15
	Totali	17	52	89	23
	% sezioni BdG	71%	46%	31%	65%
Sap 30/04/2024	N. sezioni BdG	13	26	37	18
	Totali	17	52	89	24
	% sezioni BdG	76%	50%	41%	75%
Sap 31/08/2024	N. sezioni BdG	13	27	37	18
	Totali	17	52	89	24
	% sezioni BdG	76%	52%	42%	75%
Sap 31/12/2024	N. sezioni BdG	14	27	38	17
	Totali	17	52	89	24
	% sezioni BdG	82%	52%	43%	71%

2024 – FOCUS AZIONI/SERVIZI IN OTTICA "GENDER SENSITIVE"

La Delegata del Sindaco alle Pari Opportunità di Genere: iniziative realizzate.

Nel corso del 2024 le azioni di sensibilizzazione sono state:

- Bilancio di Genere**:** individuazione delle azioni impattanti sul genere.
- Quarta edizione del Premio Milano Donna (premiazione nel 2024 riferita a progetti del 2023).
- Progetto "NO WOMEN NO PANEL": prosecuzione della rilevazione dei dati.
- Attivazione, sviluppo, aggiornamento del sito comunale dedicato alle donne "Milano città delle donne".
- Progetto "X STRADA + LIBERE. Ascoltare le donne per una Milano più sicura" in collaborazione con l'assessorato alla Partecipazione, Cittadinanza Attiva e Open Data.
- Carriere Alias per dipendenti comunali e aziende partecipate.
- Organizzazione di eventi in città.

Le azioni dirette di supporto e coesione della cittadinanza sono state:

- Apertura del Centro Milano Donna nel Municipio 1.
- Monitoraggio delle attività dei Centri Milano Donna e supporto alle iniziative.

1. Bilancio di Genere: individuazione delle azioni impattanti sul genere

Il Bilancio di Genere presentato nel 2024 costituisce lo strumento per la valutazione delle politiche pubbliche secondo un approccio di genere, ossia utilizzando l'analisi dell'impatto che esse hanno sulla componente maschile e femminile della popolazione.
In quest'ottica è stata inserita una prospettiva di genere nei diversi momenti di programmazione, attuazione, monitoraggio e consuntivazione del bilancio per consentire di valutare gli effetti delle scelte organizzative delle Direzioni dell'Ente.
Il documento, dopo una prima analisi di contesto esterno e interno della presenza e della partecipazione femminile, analizza il processo di programmazione, gestione e rendicontazione delle politiche pubbliche attraverso una riclassificazione contabile delle voci di bilancio, riconducibili alle aree direttamente inerenti oltre che sensibili al genere, nonché delle aree neutre. L'ultima parte riporta il Focus su azioni e servizi, in ottica "Gender sensitive" attivati dalle Direzioni dell'ente nell'anno 2023, ricomprendendo in questo le azioni che ogni singolo Assessore o Assessora ha individuato come priorità per il Bilancio di Genere.

2. Quarta edizione del Premio Milano Donna - anno 2024

Il Comune di Milano ha istituito nel 2020 un riconoscimento per premiare le associazioni che in città svolgono un lavoro prezioso per le donne, il "Premio Milano Donna". Anche nel 2024 il Premio Milano Donna è stato assegnato alle associazioni che hanno presentato i migliori progetti nei Municipi con un evento presso la Casa degli artisti presentato da Sara Zambotti (autrice e conduttrice radiofonica) con ospite Lella Costa (attrice, doppiatrice, scrittrice).

3. Progetto "No women no panel": prosecuzione della rilevazione dei dati

Il progetto "NO WOMEN NO PANEL" sottoscritto con Rai e CNR (Consiglio Nazionale delle Ricerche), prevede il monitoraggio della presenza femminile nei dibattiti e iniziative proposte dal Comune e dai Municipi. Nel corso del 2024 è proseguita la rilevazione dei dati.

4. Attivazione, sviluppo, aggiornamento del sito comunale dedicato alle donne "Milano città delle donne"

Il sito comunale "Milano città delle donne", specificamente dedicato alle donne, contiene notizie, informazioni utili sui servizi, eventi e iniziative significative che si svolgono nella città. Per tutto il 2024 il sito è stato aggiornato con notizie, informazioni sui servizi, sui Centri Milano Donna e pubblicazione di eventi offerti dalla città.

5. Progetto "X STRADA + LIBERE. Ascoltare le donne per una Milano più sicura" in collaborazione con l'Assessorato alla Partecipazione, Cittadinanza Attiva e Open Data

È stato un percorso partecipativo di ascolto a cui hanno partecipato circa 180 donne milanesi, promosso dal Comune di Milano e realizzato in collaborazione con Avventura Urbana e Sex & the City, rivolto alle donne e alle soggettività queer. La Delegata del Sindaco alle Pari Opportunità di Genere ha partecipato attivamente a tutti gli incontri. Ne è scaturito un report utile per la progettazione della città a misura di donne e uomini.

6. Carriera Alias per dipendenti comunali e aziende partecipate

Nel corso del 2024 si sono definite le procedure, sulla base della Deliberazione di Giunta Comunale 1702/2023, per l'attivazione della carriera Alias tra i dipendenti comunali e contestualmente si sono avviate interlocuzioni con alcune società partecipate per l'estensione delle procedure. In alcune società è stata data analoga applicazione a quella usata per i dipendenti comunali.

Anche in ragione di tale applicazione il Comune ha ricevuto il premio Parks assegnato in ragione delle politiche di integrazione e parità di genere.

7. Organizzazione di eventi in città

Sul tema della parità di genere e diritti sono state promosse iniziative; in particolare a febbraio 2024 è stata realizzata presso la Fabbrica del Vapore una mostra denominata "Straordinarie", scatti di donne fotografate da una famosa fotografa, curata dall'Ufficio a supporto della Delegata del Sindaco alle Pari Opportunità di genere.

È stato promosso il primo festival "Il diritto di suonare – festival sulle pari opportunità nella musica classica" in collaborazione con diversi Enti e Fondazioni che aveva come focus la disparità di genere e gli stereotipi dominanti nella musica classica. Obiettivo dichiarato quello di incoraggiare la presenza femminile nel mondo musicale professionale.
Nell'ambito di BookCity – Sezione dedicata alle Pari Opportunità - sono stati presentati quattro libri sul tema dei diritti delle donne, su proposta e alla presenza della Delegata del Sindaco alle Pari Opportunità di genere.

È stato avviato un confronto permanente con Anci Lombardia relativamente allo scambio di buone prassi sui temi della parità di genere, certificazione e bilancio di genere.

Si è avviata, in collaborazione con la commissione Pari Opportunità del Comune di Milano, la rete "informale" delle associazioni femminili milanesi, allo scopo di rafforzare l'azione di coordinamento e buone pratiche nella città, a partire dalla collaborazione con i CAV (Centri Anti Violenza) e le case rifugio, ma anche con approfondimenti su temi particolarmente sensibili in città quali il diritto alla casa, il diritto al lavoro, il diritto alla salute.

È proseguito il lavoro con diverse associazioni sui temi dei percorsi STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), utili a favorire percorsi di sostegno e orientamento scolastico verso le materie scientifiche, con il coinvolgimento di molte scuole primarie e secondarie.

Inoltre, sono stati promossi diversi eventi realizzati nei Municipi, attraverso la pubblicazione sul sito dedicato alle donne "Milano città delle donne", a molti dei quali la Delegata del Sindaco alle Pari Opportunità di genere ha partecipato nella sua veste istituzionale.
Infine, sono stati patrocinati eventi ritenuti significativi, previo parere della Delegata del Sindaco alle Pari Opportunità di Genere.

Azioni dirette

Nel corso del 2024 sono state ulteriormente rafforzate le azioni previste nel programma della Delegata del Sindaco alle Pari Opportunità di Genere e nello specifico le azioni sono state:

- **Apertura del Centro Milano Donna nel Municipio 1**
  Nel dicembre 2024 è stato inaugurato il Centro Milano Donna nel Municipio 1, unico Municipio della città in cui mancava. Il Centro Milano Donna del Municipio 1, per la sua specifica collocazione ha caratteristiche peculiari ed è volto in particolare a creare occasioni di incontro e condivisione. Le sue priorità sono lo sviluppo delle capacità professionali e gestionali e la crescita culturale e specialistica per affrontare al meglio le sfide del mercato del lavoro, oltre al supporto nei percorsi di avvicinamento al mondo del lavoro, qualificazione e riqualificazione professionale, riavvicinamento e ri-orientamento verso il lavoro in seguito a interruzioni per motivi di cura, malattia ecc., educazione finanziaria che permetta percorsi solidi di autonomia femminile. Per favorire l'implementazione di tali obiettivi il CMD si avvale in particolare della collaborazione con AFOL Metropolitana (Agenzia Metropolitana per la formazione, l'orientamento e il lavoro), con il quale cura il rafforzamento delle capacità di matching tra domanda e offerta di lavoro.

- **Monitoraggio delle attività dei Centri Milano Donna e supporto alle iniziative**
  Nel corso del 2024 è stata fatta una raccolta di dati presso tutti i CMD relativa alle attività, al numero di accessi, alle prese in carico, ai servizi ecc. Sono stati attivati momenti di formazione e coordinamento al fine di rafforzare e mettere in comune le buone prassi, ampliando così l'offerta di servizi e attività.

  Superata la fase di sperimentazione è proseguita la collaborazione con Afol Metropolitana (Agenzia Metropolitana per la formazione, l'orientamento e il lavoro), con l'apertura dello sportello in altri CMD. Tale strategia è in linea con il "patto per il lavoro" che intende ampliare l'offerta di servizi di orientamento e ricerca di lavoro per le donne milanesi.

  Sono proseguiti gli incontri tra i CMD, gli enti gestori e rappresentanti dei Municipi, al fine di attivare uno scambio di informazioni circa le attività e buone prassi in atto nei vari Centri.

Iniziative realizzate a cura dell'Area Comunicazione

Nel corso del 2024 le azioni di sensibilizzazione alla cittadinanza sono state:

- in occasione della Giornata Internazionale della Donna (8 marzo) è stata realizzata la campagna di comunicazione "Straordinarie", in collaborazione con l'Assessorato alla Cultura e la Delegata alle Pari Opportunità di Genere. In particolare, è stata promossa, fra le altre iniziative, una mostra alla Fabbrica del Vapore, dedicata alle donne che si sono distinte in vari campi della società. La campagna ha inoltre beneficiato di un'importante pianificazione di promozione sulla pagina social del Comune di Milano con attività di sponsorizzazione e di una campagna di comunicazione outdoor su oltre 700 schermi in tutta la città. Durante la mostra, sono state raccolte le foto, scattate in loco dalla fotografa della mostra, delle donne di Milano che si

sono recate alla mostra e che hanno autorizzato la pubblicazione delle stesse sulle pagine social Facebook e Instagram del Comune di Milano.

- È stato aggiornato il sito "Milano Città delle donne" in occasione delle iniziative dell'8 marzo e sono state rivisitate le pagine del minisito "Milano Città delle donne" con inserimento del Bilancio di Genere.
- In occasione del 25 novembre 2024, giornata internazionale contro la violenza sulle donne, è stato impaginato il bilancio di genere su richiesta della Delegata del Sindaco alle Pari Opportunità di Genere.
- È stata inoltre organizzata la sottoscrizione del manifesto "Patto del consenso: solo sì è sì" a Palazzo Marino fra l'Assessore al Welfare e il Direttore della Fabbrica del Vapore.
- È stata implementata la campagna di comunicazione per il progetto "Eugenia", progetto di ricerca oncologica in collaborazione con la Fondazione IRCCS Istituto Nazionale dei Tumori, per sostenere il benessere delle dipendenti e l'equità di genere.
- Sono state realizzate e pianificate campagne social su "Donne in sicurezza" call per adesione alla sperimentazione sui quartieri.

Iniziative e attività dell'Area Relazioni Internazionali

L'attenzione per l'equilibrio di genere in eventi o nella comunicazione è molto alta a livello internazionale e permette di posizionare Sindaco, Assessori, tecnici e personale in panel che vedono equilibrio di genere, per esempio, come regola inderogabile.
Le attività intraprese nell'ambito dei progetti finanziati a livello internazionale vedono sempre come destinatari soggetti di ogni genere, con il miglior equilibrio possibile per quanto riguarda i beneficiari. Lo stesso avviene per le selezioni di personale esterno. Infine, in ogni proposta di progetto che viene presentata, è prevista la scrittura di un paragrafo su come il Comune garantisce la parità di genere.

Azioni specifiche supportate dal Comune di Milano in qualità di partner di progetti di cooperazione nel corso del 2024:

Progetto "Professioni (Giovani) in Crescendo: Occupazione dignitosa, imprenditorialità, acquisizione di competenze e partecipazione dei giovani, anche i più vulnerabili, ad una crescita economica inclusiva e sostenibile in Camerun" capofila ong COE - Centro Orientamento Educativo. Inizio del progetto il 01/10/2022 e conclusione il 30/09/2025. L'intervento ha come obiettivo contribuire a garantire una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti, promuovere l'occupazione dignitosa, l'imprenditorialità, l'acquisizione di competenze e la partecipazione alla crescita economica inclusiva e sostenibile dei giovani, in particolare giovani donne e giovani in situazioni di vulnerabilità, nelle città di Mbalmayo, Bafoussam e Garoua. Le attività di progetto proseguono come da anno precedente e dal 01/01/2024 è continuato l'accompagnamento da remoto delle attività in loco, l'organizzazione della missione tecnica prevista dal 13/05/2024 al 18/05/2024 e la preparazione dei documenti da utilizzare in Camerun. Dal 13/05 al 18/05/2024 è stata effettuata la missione in Camerun con la partecipazione anche della Direzione Lavoro Giovani e Sport del Comune di Milano, molto positive le attività in campo e gli incontri con l'Ambasciatore italiano, responsabile AICS Camerun - Agenzia italiana per la Cooperazione allo Sviluppo, Sindaco di Baffousam e direttore agenzia del lavoro. Riunioni di progetto con la Direzione Giovani e la Ong COE - Centro Orientamento Educativo di programmazione delle prossime attività. Da settembre 2024 le attività di progetto sono proseguite come da cronoprogramma sia in Camerun che in Italia, sono stati identificati i funzionari interni che hanno partecipato alla missione in marzo 2025 in Camerun, definite nuove tematiche di scambio e iniziato il ciclo di vaccinazioni necessarie.

Attività dell'Area Gabinetto del Sindaco e Rapporti con Enti partecipati

Le nomine/designazioni negli organi di amministrazione e controllo delle società controllate dal Comune di Milano ex art. 2359, commi 1 e 2 Codice Civile avvengono nel rispetto della normativa in materia di equilibrio di genere: L. 120/2011 e ss. mm. e ii., DPR 251/2012 e l'art. 11, comma 4, del D. Lgs. 175/2016 e ss. mm. e ii.

Direzione Lavoro Giovani e Sport

Premessa

Anche nel 2024, in continuità con gli anni precedenti, la Direzione ha svolto iniziative che hanno avuto un impatto significativo, sia diretto che indiretto sulle politiche di genere. Nelle prime possiamo considerare azioni volte a favorire la parità e contro la violenza di genere e vi sono ricompresi i progetti realizzati anche in collaborazione con enti e associazioni del territorio, mentre, nelle seconde, rientrano le azioni di sostegno alle imprese, il lavoro agile, la conciliazione vita-lavoro e la formazione, alcuni progetti europei e altre iniziative.

Area Lavoro e Formazione

Formazione a sostegno dell'occupazione

Sono circa 335 i corsi proposti dal Comune di Milano grazie ai Civici Centri di formazione professionale. Si tratta di corsi di ogni genere e livello rivolti a cittadini italiani e stranieri per facilitarne l'ingresso nel mondo del lavoro soprattutto nel settore manifatturiero e dei servizi. Si tratta di una proposta formativa unica in Italia a livello comunale. Investire in formazione costituisce oggi, per persone di ogni età, il migliore strumento di crescita professionale e opportunità di inserimento nel mercato del lavoro, soprattutto in un momento di forte cambiamento delle competenze richieste dal mercato, l'ampia offerta formativa delle scuole civiche può rappresentare una valida opportunità per trovare il proprio ruolo nel complesso mondo del lavoro per tutti i cittadini, ma soprattutto per le persone più fragili o per i disoccupati.

I diversi percorsi formativi proposti dal Comune possono rappresentare la giusta opportunità per trovare il proprio ruolo nel complesso mondo del lavoro. L'intera offerta comprende sia corsi di adeguamento delle competenze per persone già inserite nel mercato del lavoro, sia corsi professionalizzanti rivolti in particolare a chi il lavoro lo sta cercando o l'ha perso. In questo modo, l'Amministrazione vuole coniugare la qualità formativa all'efficacia e all'economicità dell'investimento, reso più interessante dal punto di vista professionale grazie alle convenzioni con oltre 300 imprese che offrono opportunità di tirocini, stage e inserimento lavorativo.
Sul totale degli iscritti le donne rappresentano il **63%**.

Servizio di formazione a sostegno dell'occupazione			
Anno	**Genere**	**Partecipanti ai percorsi di formazione**	**Totale impegnato**
2021	Maschi	**1.956**	603.593,69 €
	Femmine	**3.391**	
2022	Maschi	**1.486**	657.101,47 €
	Femmine	**2.530**	
2023	Maschi	**1.469**	695.000,00 €
	Femmine	**2.747**	
2024	Maschi	**1.489**	620.116,41 €
	Femmine	**2.589**	

In tema di inclusione e formazione il **Progetto San Siro - Selinunte** nell'ambito del Tavolo di coordinamento di Servizi alla Persona, Agenda San Siro mira a favorire l'inclusione socio-lavorativa in particolare di donne e giovani attraverso l'attivazione di percorsi formativi per l'acquisizione di competenze professionali presso i laboratori del Centro di Formazione Fleming senza tralasciare lo sviluppo di quelle competenze trasversali oggi così necessarie per affrontare il mondo del lavoro. L'azione "**Mamme in Stratico**", all'interno del progetto, iniziato a novembre 2023 e terminato a

fine maggio 2024 ha visto coinvolte **circa 12 mamme** di origine araba in un percorso di apprendimento della lingua italiana tramite la frequenza di un corso settimanale di conversazione in lingua italiana tenuto da una insegnante del Centro di Formazione Fleming presso la stessa scuola frequentata dai loro figli. L'obiettivo è quello di sviluppare forti sinergie tra presidi territoriali esistenti e le reti attive nel quartiere per meglio focalizzare la domanda locale, favorire l'accesso alla formazione e al lavoro potenziando legami con imprese e potenziali datori di lavoro. Rafforzare l'offerta formativa con maggiore aderenza alle caratteristiche del quartiere con la definizione di percorsi orientati alla costruzione sia di hard skill ma anche di soft skill per favorire l'inclusione socio-lavorativa in particolare di donne e giovani.

Iniziative nella cornice del Patto per il lavoro

Nell'ambito del Patto per il lavoro sono state avviate e si incentiveranno iniziative volte alla riflessione sul lavoro di cura, sul valore sociale della maternità, sulle buone prassi delle aziende milanesi in merito alla Parental Policy e supporto alla maternità e paternità.

I progetti, approvati nel 2024 nell'ambito dell'Avviso di manifestazione di interesse finalizzato alla realizzazione di progetti/iniziative nell'ambito del "Patto per il lavoro" della Città di Milano, con destinatari donne, sono stati i seguenti:

- "STEM WOMEN CONGRESS", di WAB Srl, con il quale è stato portato per la prima volta in Italia, a Milano, lo STEM WOMEN CONGRESS, congresso dedicato al superamento del gap di genere nel mondo STEM per creare un futuro più inclusivo per le donne in questo settore.
- "GENI.AL - Genitori Al Lavoro", di Gruppo Terziario Donna, un ciclo di tre incontri formativi gratuiti in presenza dedicati alla conciliazione, all'organizzazione, all'opportunità dal punto di vista normativo, al sostegno psicologico e all'accompagnamento alla genitorialità nel lavoro.
- "Tutto il welfare che c'è", di BONOOS Srl, progetto rivolto a piccole-medie imprese che intende offrire, a titolo gratuito, i servizi resi tramite la Web App per la durata di sei mesi a imprese che abbiano un numero di dipendenti superiore a dieci unità; che abbiano come rappresentante legale una donna e/o abbiano un numero maggioritario di dipendenti di genere femminile.
- "Solve for tomorrow", di SAMSUNG ELECTRONICS ITALIA S.p.A., progetto che intende sostenere il ruolo attivo delle donne e dei giovani, rendendo flessibili gli strumenti per la loro formazione e riqualificazione; superare le disuguaglianze in ingresso favorendo l'inclusività.
- "WANTER - Tutti i lavori del futuro", di VALORE D, progetto che vuole promuovere tra i giovani e le donne piena consapevolezza delle richieste del mercato del lavoro e del proprio potenziale contributo al mercato del lavoro.
- "ACM&MI for Fashion Future", di Accademia di Costume e di Moda S.r.l., borse di studio nel settore moda come opportunità per la formazione professionale dei giovani, per la riqualificazione e upskilling, con un posizionamento rilevante nell'ambito femminile che nella sede di Milano ha visto una percentuale di donne dell'80%.

Iniziativa di mentoring al femminile – Mentorship Milano

A seguito del successo dell'iniziativa del 2023, nel 2024 è stata avviata la seconda edizione del progetto "Mentorship Milano" con la pubblicazione di un nuovo Avviso Pubblico per l'acquisizione di manifestazioni di interesse da parte di soggetti interessati a partecipare in qualità di mentee, che ha permesso di individuare un elenco di ragazze tra i 18 e i 30 anni interessate al confronto con figure professionali di comprovata competenza ed esperienza (mentor).

Il matching tra mentee e mentor è stato effettuato tenendo conto sia del profilo professionale (esperienze di studio e/o lavorative), sia dei bisogni trasversali emersi dalle risposte fornite dalle mentee nel modulo di candidatura. L'obiettivo è quello di offrire un'esperienza che non solo sia fonte di ispirazione, ma che supporti concretamente lo sviluppo della carriera, superando i confini dei singoli ambiti di competenza.

Conclusa la fase di matching, il convegno di lancio e i percorsi verranno realizzati nella prima metà del 2025.

Supporto a iniziative in ambito Lavoro e Formazione

Nell'ambito delle attività svolte a sostegno e promozione delle iniziative in ambito lavoro e formazione da parte di imprese, associazioni, enti del terzo settore, nel 2024 sono state sostenute diverse iniziative con focus su questioni di genere tramite concessione di patrocini:

- **conferenza "Le donne nelle STEM. Quale futuro?"** (18/04/2024), organizzata dall'Università degli Studi Milano-Bicocca;
- **Parks LGBT+People At Work Business Forum** (29/05/2024), organizzato dall'associazione Parks - Liberi e Uguali, associazione senza scopo di lucro i cui soci sono imprese e istituzioni impegnate nella promozione dell'inclusione LGBT+ nei luoghi di lavoro;
- **evento conclusivo del progetto "Young Academy for Gender Policy"** (21/06/2024), organizzato dall'Associazione HR WoMen Empowering The World - Donne e Lavoro APS, finalizzato a preparare giovani attivisti, selezionati tra gli studenti e le studentesse delle scuole superiori di Milano, per la diffusione della cultura delle pari opportunità e del women empowerment;
- **convegno "Italia Direzione Nord. Italia, cosa diamo al mondo? La libertà delle donne"** (25/11/2024), organizzato da Fondazione delle Stelline, che ha visto numerosi panel e interventi dedicati alla libertà delle donne, espressa in tutte le sue declinazioni: economica e finanziaria, di modello di leadership, di tutela e giustizia.

Iniziative promosse dal Civico Polo Scolastico A. Manzoni

Progetto YOU WIL

Anche nell' A.S. 2023/2024 il Civico Liceo Manzoni è stato invitato a partecipare all'attività in oggetto. Young Women Into Leadership (You WIL) è un'interessante iniziativa della città di Birmingham per stimolare e incoraggiare le ragazze tra i 14 e i 16 anni a sviluppare abilità di leadership. È un'opportunità unica anche per entrare in contatto con ragazze provenienti dalle altre città gemellate con Milano (Chicago, Johannesburg, Lipsia, Changchun, Guangzhou e Nanjing). You WIL è nata dalla collaborazione tra Birmingham City Council, Aston University e l'Ambasciata americana a Londra.

Dal 22/07/2024 al 27/07/2024, ogni giorno le ragazze sono state invitate a partecipare a un incontro on-line di due ore con donne leader in diversi campi: politico, sportivo, STEM, industriale e culturale. Durante le sessioni le partecipanti sono invitate a porre domande e a interagire via chat. Le ragazze di tutte le città gemellate hanno lavorato in team multiculturali sviluppando presentazioni su temi precedentemente assegnati. In questa attività le candidate sono state seguite da tutor della Aston University e le loro presentazioni sono state condivise con il personale dell'ambasciata e con rappresentanti politici di Birmingham al termine delle attività.

Direzione di Progetto Economia Urbana Moda e Design

Azioni a sostegno delle imprese

In coerenza con le priorità di mandato dell'Amministrazione, l'azione di supporto allo sviluppo economico della città è caratterizzata da una crescente attenzione verso la crescita inclusiva e sostenibile, verso le attività economiche capaci di generare un impatto sociale positivo, e verso la dimensione della prossimità e dello sviluppo diffuso nei quartieri per contribuire alla realizzazione della c.d. "Città dei 15 minuti".

Nello stesso tempo, prosegue l'impegno verso la promozione dell'innovazione, con il consolidamento e l'ampliamento della rete di spazi a essa dedicati, e il sostegno all'ecosistema delle start-up innovative.
Tali finalità sono perseguite prestando una particolare attenzione all'inclusione attiva dei giovani e delle donne.

Negli scorsi anni l'Amministrazione ha realizzato diversi interventi di sostegno delle attività economiche di prossimità, anche attraverso l'utilizzo di risorse provenienti da fondi europei, nazionali e regionali. Allo scopo di realizzare una sempre maggiore integrazione tra gli interventi e massimizzare le sinergie tra progetti, a maggio 2024 sono state approvate con Deliberazione di Giunta Comunale 561 del 13/05/2024 le linee di indirizzo "Milano e l'Economia di Prossimità": un documento strategico che delinea un programma di interventi da realizzare nel corso del triennio 2024/2026.

Segue l'illustrazione delle iniziative avviate e in corso di realizzazione nell'ambito del Programma per l'economia di prossimità.

Scuola dei Quartieri - PN Metro Plus 2021-2027

Scuola dei Quartieri			
Anno	**Genere**	**Femmine e maschi nelle compagini delle neocostituite organizzazioni che hanno beneficiato dei contributi**	**Totale Impegnato***
2024	Maschi	**8**	**€ 250.000,00**
	Femmine	**10**	

*: impegni giuridicamente vincolanti, ossia importo del contributo pubblico concesso ai destinatari. Le persone sono conteggiate in corrispondenza all'anno in cui sono state firmate le Convenzioni di sovvenzione.

L'iniziativa "La Scuola dei Quartieri" offre contributi economici fino a € 30.000,00 (a copertura di massimo il 90% dei costi di progetto), formazione e accompagnamento per avviare attività non profit nei quartieri della città. Le principali finalità dell'iniziativa sono:

- trasformare idee progettuali e pratiche informali di innovazione sociale in vere e proprie organizzazioni strutturate, in grado di sostenersi nel tempo;
- far nascere progetti, servizi e attività capaci di generare un impatto sociale positivo nei quartieri partendo dalle esperienze e competenze di chi li abita;
- sostenere la crescita dell'economia sociale e civile come componenti fondamentali nei processi di cura e valorizzazione delle risorse della città.

La Scuola dei Quartieri si rivolge a gruppi informali di minimo 2 aspiranti imprenditori e imprenditrici sociali nonché a organizzazioni non profit costituite da meno di 3 anni.

A maggio 2024 è stato pubblicato un bando che resta aperto fino a dicembre 2025, con una dotazione di € 1.150.000,00. Le proposte possono essere presentate durante l'intero periodo e vengono valutate in quattro sessioni in base alle seguenti scadenze: 30/06/2024, 31/12/2024, 30/06/2025, 31/12/2025.

Alla prima scadenza del 2024 hanno partecipato 27 gruppi di progetto composti complessivamente da 63 candidati; tra questi le donne risultano essere 38, pari al 60%.
Delle 27 proposte presentate ne sono state finanziate 9. Le compagini delle organizzazioni selezionate coinvolgono 18 persone delle quali 10 donne pari al 56,56%.

Con riferimento ai temi di genere si segnalano:

- il progetto Period Power Health, con cui tre professioniste, founder di Eva in Rosso, lanciano servizi itineranti di consulenza e formazione sulla salute mestruale per donne in ogni fase della vita;

- HeiMI, uno spazio 'phygital' (fisico e digitale) dedicato alla cura e salute della persona che offre supporto e orientamento in ambito sociosanitario sia online che in collaborazione con enti erogatori territoriali;
- Eufemia: bistrot sociale dove cibo, cultura e inclusione si uniscono per creare un luogo di comunità e riscatto.

"Mi15 - Spazi e servizi per Milano a 15 minuti" - PN Metro PLUS 2021-2027

Mi15			
Anno	**Genere**	**Femmine e maschi nelle compagini societarie delle imprese che hanno beneficiato dei contributi**	**Totale Impegnato***
2024	Maschi	**20**	€ 396.637,50
	Femmine	**8**	

* *: impegni giuridicamente vincolanti, ossia importo del contributo pubblico concesso ai destinatari. Le persone sono conteggiate in corrispondenza all'anno in cui sono state firmate le Convenzioni di sovvenzione.

"Mi15 - Spazi e servizi per Milano a 15 minuti" finanzia progetti di investimento proposti da micro, piccole e medie imprese e capaci di migliorare il contesto urbano dove operano, con particolare riferimento:

- all'erogazione di servizi di utilità sociale assenti o insufficienti nel quartiere;
- alla creazione o al consolidamento di luoghi di aggregazione e socializzazione non esclusivamente legati al consumo;
- - allo sviluppo di modelli di business circolari basati sul recupero, il riuso e la valorizzazione di prodotti e scarti presenti in città;
- alle proposte progettuali capaci di offrire risposte su scala locale ai problemi sociali e ambientali maggiormente rilevanti;
- - alla creazione di opportunità lavoro di buona qualità per le persone residenti e/o per persone fragili.

L'Avviso ha una dotazione complessiva di € 3.000.000,00 a valere sul PN METRO PLUS 2021-27, e prevede la concessione di contributi di importo compreso tra € 22.500,00 e € 75.000,00, a copertura del 75% dei costi dei progetti.

L'Avviso ha stabilito le seguenti caratteristiche per i progetti finanziabili:

- UTILI, cioè capaci di generare ricadute positive per la comunità locale e di migliorare la qualità della vita degli abitanti del quartiere;
- ACCESSIBILI in termini di prezzi e modalità di fruizione per il maggior numero possibile di cittadini, con particolare riferimento a soggetti in condizioni di fragilità sociale ed economica;
- DURATURI, cioè capaci di generare effetti persistenti nel tempo e sostenersi autonomamente dopo la conclusione del finanziamento comunale.

La prevalenza di donne nel capitale sociale delle imprese è stata inserita quale criterio preferenziale in caso di candidature collocate in graduatoria nella medesima posizione.

Il bando è articolato in 4 sessioni di valutazione. Nel 2024 (I sessione di valutazione) a fronte delle 16 candidature pervenute, sono stati finanziati 7 progetti.

Come indicato nella tabella soprariportata, con riferimento alla composizione delle compagini societarie delle imprese finanziate, le donne sono presenti per il 29% (8 unità) e gli uomini per il 71% (20 unità).
Al fine di allargare la lettura del fenomeno di genere, è stata verificata la suddivisione tra maschi e femmine anche all'interno dell'organo di amministrazione delle 7 imprese beneficiarie, da cui è emersa una composizione per il 57% maschile (8 unità) e 43% femminile (6 unità).

Bandi L. 266/1997

L. 266/97 - Bandi "Startupper", "Metter su bottega", "Ristorazione in Bovisa" e "Prossima impresa edizioni 2019/2020/2021/2022 ", "Negozi e Botteghe edizioni 2023 e 2024"			
Anno	**Genere**	**Aspiranti imprenditori che hanno beneficiato di servizi di accompagnamento e contributi e n. imprese che hanno beneficiato di servizi di accompagnamento e contributi**	**Totale impegnato**
2016	Maschi	14	€ 523.771,10
	Femmine	21	
2017	Maschi	2	€ 800.000,00
	Femmine	19	
2018	Maschi	10	€ 1.400.000,00
	Femmine	33	
2019	Maschi	17	€ 1.430.980,14
	Femmine	21	
2020	Maschi	11	€ 395.522,80
	Femmine	5	
2021	Maschi	22	€ 987.524,06
	Femmine	10	
2022	Maschi	33	€ 1.378.985,37
	Femmine	11	
2023	Maschi	3	€ 159.645,75
	Femmine	2	
2024	Maschi	14	€ 673.988,53
	Femmine	5	

La spesa è ricompresa tra le Aree Ambientali – Sviluppo Economico e competitività

Nel corso degli anni il Comune ha messo a disposizione risorse per favorire la nascita e lo sviluppo di attività imprenditoriali con un'attenzione particolare alle aree meno centrali della città. Da qui il bando *Startupper* (2016 e 2017), rivolto ad aspiranti imprenditori promotori di progetti in aree periferiche; *Metter su bottega* del 2018 per aspiranti imprenditori, dove era previsto un punteggio premiale per proposte presentate da future imprese a prevalenza femminile; *Prossima Impresa* del 2019 per nuove imprese e per imprese già costituite. Anche in questo bando era stato individuato come ambito prioritario l'autoimprenditorialità femminile con l'attribuzione di un punteggio premiale di 2 punti. Con questo ultimo bando sono state ammesse in graduatoria 24 imprese da costituire, di cui 17 aziende femminili e 14 imprese già esistenti, di cui 4 femminili per un totale di 21 imprese femminili. Delle 17 imprese che hanno ultimato o stanno ultimando i progetti, sono 4 quelle femminili (1 nuova impresa e 3 imprese già esistenti all'uscita del bando). Nel 2020 sono state messe a disposizione ulteriori risorse a favore di micro e piccole imprese già costituite, in particolare per:

- "Prossima Impresa 2020" (approvazione graduatoria Determinazione Dirigenziale 11079 del 30/12/2020), aperto alle micro e piccole Imprese già costituite da almeno 12 mesi dalla data di presentazione della domanda di agevolazione, tra i criteri di valutazione è stata prevista una premialità aggiuntiva di 3 punti per le imprese femminili, ma delle 7 imprese ammesse alle agevolazioni nessuna riveste tale requisito.
- "Ristorazione in Bovisa 2020", nel bando, dedicato esclusivamente alle imprese già costituite con sede operativa/unità locale sita nell'area Bovisa, non è stata prevista specifica premialità per imprese femminili, tuttavia su 5 imprese ammesse alle agevolazioni 1 è impresa femminile.

Infine, nel 2021 alla luce della situazione di grave crisi socioeconomica generata dalla emergenza Covid 19, è stato ritenuto fondamentale proseguire nell'azione di supporto alle imprese di prossimità e i negozi di vicinato attraverso una misura straordinaria a sostegno degli investimenti utili a favorire l'adattamento e la ripresa delle attività economiche, con particolare riferimento a interventi connessi con la crisi sanitaria. Su queste premesse, e in continuità con gli obiettivi delineati nel Protocollo d'Intesa, il Comune di Milano, in collaborazione con la Camera di Commercio, ha concesso agevolazioni finanziarie a fondo perduto e a prestito agevolato alle micro e piccole imprese già costituite da almeno 12 mesi dalla data di presentazione della domanda di agevolazione, purché localizzate nella strada e con affaccio su pubblica via, e operanti sul territorio cittadino nel commercio al dettaglio di vicinato, artigianato, somministrazione di alimenti e bevande, servizi, turismo, cultura e tempo libero e in qualunque settore di intervento funzionale allo sviluppo socioeconomico delle aree periferiche della città, come specificamente individuate quali aree di degrado dalla L. 266/97 (Aree ammissibili), attraverso un nuovo bando denominato "PROSSIMA IMPRESA 2021" con uno stanziamento iniziale pari a € 3.500.000,00.

Nel bando PROSSIMA IMPRESA 2021 (approvazione graduatoria D.D. 12346 del 30/12/2021) tra i criteri di valutazione è stata prevista una premialità aggiuntiva di 3 punti per le imprese femminili, e sul totale di 32 imprese ammesse alle agevolazioni 10 imprese sono imprese femminili.
Il termine ultimo previsto per il completamento del progetto di investimento agevolato è stato il 30/06/2023 e sono state liquidate le quote di agevolazioni concesse a titolo di prestito alle imprese che a fondo perduto. Gli investimenti fatti sono stati correttamente rendicontati.
Nel 2022 con il bando Prossima Impresa 2022, iniziativa congiunta con la Camera di Commercio Milano Monza Brianza e Lodi, si è proseguito nel sostenere la struttura finanziaria e la patrimonializzazione delle micro e piccole imprese milanesi operanti nei quartieri meno centrali della città e rilanciarne gli investimenti, con particolare riferimento agli interventi atti a fronteggiare il periodo di transizione ecologica e digitale e per sviluppare nuove soluzioni utili a ridurre gli impatti sull'ambiente e ridurre i consumi energetici.
Nel bando Prossima impresa 2022 (graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale 12509 del 30/12/2022) in caso di parità di punteggio in graduatoria, è stata data priorità alle imprese composte prevalentemente o totalmente da giovani tra i 18 e i 35 anni oppure da donne di qualsiasi età. Sul totale di 44 imprese ammesse alle agevolazioni, (2 imprese presenti in graduatoria hanno tempestivamente espresso rinuncia) 11 sono imprese femminili. Anche in

questo caso tutti i progetti sono stati conclusi e rendicontati entro il termine del 31/12/2024, iniziando la fase del monitoraggio.

Il **Bando "Negozi & Botteghe"** in Zona Angilberto, promosso insieme a Camera di Commercio Milano Brianza e Lodi e in collaborazione con il DAStU - Politecnico di Milano e i Municipi 4 e 5. ha caratterizzato l'anno 2023. La finalità dell'intervento pilota, svolto nell'area circostante a Piazza Angilberto II, nei Municipi 4 e 5, è stata quella di sperimentare una nuova modalità di supporto allo sviluppo economico e sociale di un'area delimitata della città caratterizzata da fenomeni di fragilità economica e sociale attraverso l'erogazione di contributi volti all'apertura e/o all'ammodernamento e ampliamento di micro e piccole attività imprenditoriali su strada. Il Bando prevedeva due diverse linee di intervento: la prima verso l'apertura di nuove attività economiche all'interno di spazi commerciali sfitti o inattivi, la seconda per attività già esistenti con uno stanziamento totale di € 1.000.000. Il bando, pur registrando un'adesione minima (5 progetti finanziati di cui 3 imprese maschili e 2 femminili per un totale concesso di € 159.645,75) ha permesso di verificare l'interesse nei confronti dell'iniziativa da parte di numerose imprese insediate nell'area di intervento nonché di identificare alcuni correttivi da apportare all'iniziativa per favorire una più ampia partecipazione delle imprese a partire dall'ampliamento dei tempi di apertura del bando, per consentire una adeguata preparazione delle candidature unitamente a un'estensione dell'area di intervento potenziale.

Il **Bando "Negozi e Botteghe di quartiere"** in Zona Ripamonti, Angilberto, Lodi promosso insieme a Camera di Commercio Milano Brianza e Lodi è stato pubblicato nell'anno 2024. Il Bando, con uno stanziamento totale di € 1.000.000, ha previsto due diverse linee di intervento: la prima volta a promuovere l'apertura di nuove attività economiche all'interno di spazi commerciali sfitti o inattivi, la seconda per attività già esistenti. Il bando ha riconosciuto una preferenza per le imprese femminili e giovanili (under 35). I beneficiari individuati sono stati 19, di cui 14 aspiranti imprenditori e 5 imprese già avviate. Il numero dei progetti presentati da imprese femminili, cui è stato riconosciuto il contributo, è stato pari 5 per un totale di agevolazione concedibile di € 209.064,30.

Iniziative Moda e Design

Nell'ambito delle attività svolte a sostegno e promozione del comparto della moda negli anni sono state sostenute diverse iniziative con focus su questioni di genere. Di seguito le iniziative sostenute nel 2024:

- **"Mind the Gap"** (patrocinata con Deliberazione di Giunta Comunale 175/2024), promossa e organizzata da Pink Motor Day. Evento a cadenza annuale per la valorizzazione della professionalità femminile nel settore automotive, per la sua terza edizione ha affrontato il tema del gap sociale, salariale, professionale tra i due sessi nel mondo della mobilità e dell'imprenditorialità nel campo, attraverso quattro panel di approfondimento.
- **"Gender balance & diversity. Equilibrio, diversità, inclusione"** (patrocinata con Deliberazione di Giunta Comunale 276/2024) promossa e organizzata da Core S.r.l., prima di una serie di iniziative organizzate per il 2024 da Diversity & Inclusion Hub, Osservatorio permanente dedicato ai temi della diversità e dell'inclusione nel mondo del lavoro.
- **Consegna del premio "She made a difference" e tavola rotonda ''Managing like a man''** (patrocinata con Deliberazione di Giunta Comunale 497/2024), promossa e organizzata dall'Associazione European Woman's Management Development Italia Aps. Il Premio nasce con lo scopo di promuovere le donne che si sono distinte nel proporre modelli di vita positivi per contribuire ad abbattere stereotipi e barriere legati a ciò che una donna può fare.
- **"Vogue 60"** (patrocinata con Deliberazione di Giunta Comunale 834/2024) promossa e organizzata da Edizioni Condè Nast S.p.A.. Exhibition aperta al pubblico che ripercorre la storia del celebre magazine, esplorando i suoi 60 anni di attività attraverso il ruolo della donna svolgendo opera di sensibilizzazione su tematiche di rilievo sociale, culturale, legate alla figura femminile, di cui si fa portavoce il magazine.
- **"Queen of the Castle - Oro e Terra - La Moda che unisce"** (patrocinata con Deliberazione di Giunta Comunale 909/2024) promossa e organizzata da Hnia Harrati, fashion show dal contenuto artistico simbolico: le modelle

sfileranno hanno sfilato con scarpe simboleggianti la lotta alla violenza sulle donne; parte della collezione è realizzata da ragazze vittime di violenza di genere e protagoniste di progetti di tutela e reintegrazione, a cura dell'Associazione Telefono Donna.

- **"Billboard Italia Women in Music"** (patrocinata con Deliberazione di Giunta Comunale 969/2024) promossa e organizzata da QubiaMedia S.r.l.. L'evento riconosce e premia il contributo dato al mondo musicale da artiste e addette ai lavori del mondo della musica.
- **"Cambiare il futuro: come cambiare paradigma sulla violenza di genere"** (patrocinata con Deliberazione di Giunta Comunale 1373/2024) promossa e organizzata da Pomellato S.p.A. Evento finalizzato a promuovere l'operato dei centri accoglienza delle donne vittime di abusi e a sensibilizzare l'attenzione sul tema sempre più attuale della violenza contro le donne.
- **"Women in Action"** (patrocinata con Deliberazione di Giunta Comunale 1559/2024), promossa e organizzata da Lifegate Way S.r.l. Seconda edizione dell'evento dedicato alle donne di qualsiasi età ed esperienza che desiderano innovare nell'ambito della sostenibilità ambientale, sociale e individuale, con l'obiettivo di supportare l'incremento e lo sviluppo dell'impresa al femminile-innovativa in Italia.

Come per le precedenti edizioni, è stato concesso gratuitamente l'utilizzo degli spazi di BASE Milano per lo svolgimento del **"WeWorld Festival 2024"** (17/05- 19/05/2024) promosso dalla Fondazione We World. La manifestazione mira a sensibilizzare gli spettatori sul tema dei diritti delle donne e della parità di genere, fornendo esempi di buone pratiche in tema di empowerment del mondo femminile e informando sulla condizione femminile con attenzione ai contesti e ai Paesi nei quali WeWorld opera a tutela dei diritti umani.

Promozione e sviluppo dell'attrattività della città

L'Amministrazione ha proseguito nella realizzazione di attività orientate a promuovere Milano come destinazione inclusiva di tutti i generi in collaborazione con la propria agenzia di promozione Milano&Partners.

Promozione, sviluppo e riequilibrio dello sport

Il running al femminile

I dati riportano che il mondo del running si tinge sempre di più di rosa, tanto che nelle gare podistiche su strada a livello mondiale le donne nel corso del 2018 hanno superato la percentuale di uomini. Anche in Italia il mondo dei runners si popola sempre più al femminile anche se l'Italia è da questo punto di vista ancora lontana dalla performance "in rosa" di paesi come Stati Uniti e Canada.

Le manifestazioni Pittarosso Pink Parade e Strawoman (patrocinate dall'Amministrazione Comunale) si sono svolte regolamento nell'anno.

MilanoSport

Milanosport SSD S.p.A. è la Società sportiva dilettantistica per azioni del Comune di Milano, creata per gestire gran parte delle strutture sportive pubbliche cittadine. Con una forte presenza territoriale, l'azienda garantisce servizi accessibili e di qualità, promuovendo lo sport come strumento di inclusione e benessere per tutta la comunità. Nella stagione sportiva 2024/2025 gli iscritti ai corsi e ai campus hanno raggiunto complessivamente 44.724 iscrizioni, di cui il 63% donne.

Nei diversi impianti sportivi si registra una costante prevalenza femminile, con picchi significativi: Piscina Solari (73%), Parri Mengoni (72%), Cardellino (70%) e Bacone (69%).

Analizzando i dati per gruppi di discipline emerge una forte presenza femminile nel fitness acquatico (97%) e nel fitness in palestra (78%). Nei corsi di nuoto si evidenzia invece una perfetta parità di genere (50%).

Le discipline con maggiore prevalenza maschile restano gli sport acquatici diversi dal nuoto, ovvero pallanuoto, tuffi, apnea e nuoto sincronizzato. A queste discipline e ai campus sono ascrivibili la maggior parte dei numeri maschili (70% e 62% uomini) mentre tennis e padel mostrano una distribuzione più equilibrata (42% e 40% donne).

Stagione 2024/2025				
IMPIANTO SPORTIVO	**Femminile**	**Maschile**	**Totale**	**F % complesso**
CS CAMBINI FOSSATI	1.459	1.193	2.652	55%
CS CATOZZI	18	16	34	53%
CS ISEO	1.500	1.077	2.577	58%
CS MUGGIANO	21	14	35	60%
CS MURAT	2.076	1.011	3.087	67%
CS PROCIDA	3.382	1.884	5.266	64%
CT WASHINGTON	389	503	892	44%
PISCINA ARIOLI VENEGONI	1.213	857	2.070	59%
PISCINA BACONE	4.180	1.870	6.050	69%
PISCINA CARDELLINO	1.292	548	1.840	70%
PISCINA COZZI	3.037	2.200	5.237	58%
PISCINA DANIELE CARELLA - CANTU'	1.107	565	1.672	66%
PISCINA DE MARCHI	1.257	744	2.001	63%
PISCINA MINCIO	1.265	1.070	2.335	54%
PISCINA PARRI MENGONI	1.333	514	1.847	72%
PISCINA QUARTO CAGNINO	721	608	1.329	54%
PISCINA SANT'ABBONDIO	1.135	652	1.787	64%
PISCINA SOLARI	2.916	1.097	4.013	73%
Totale complessivo	**28.301**	**16.423**	**44.724**	**63%**

Stagione 2024/2025				
GRUPPO DISCIPLINA	**Femminile**	**Maschile**	**Totale**	**F % Gruppo**
CAMPUS	712	1.140	1.852	38%
FITNESS	1362	387	1.749	78%
FITNESS ACQUATICO	12.557	399	12.956	97%
NUOTO	12.528	12.396	24.924	50%
PADEL	112	169	281	40%
SPORT ACQUATICI	521	1.223	1.744	30%
TENNIS	509	709	1218	42%
Totale complessivo	**28.301**	**16.423**	**44724**	**63%**

Interventi per la promozione della cultura di genere

Sono previsti sconti fino al 50% per la realizzazione di iniziative volte alla parità di genere e iniziative di promozione sociale nello sport presso l'Arena Civica.

Direzione di Progetto Promozione Giovanile e Transizione Scuola-Lavoro

Interventi a sostegno di attività sportive rivolte ai giovani

Nell'Avviso pubblico per la concessione di contributi a sostegno di progetti e iniziative sportive rivolte ai giovani nei quali lo sport è il mezzo per raggiungere obiettivi di valore educativo, sociale, formativo e di integrazione sociale per la s.s. 2023/2024 o a.s. 2024, è stata posta una particolare attenzione all'elemento del genere.

Infatti, uno degli elementi premianti in entrambe le linee di intervento era relativo al fatto che le attività fossero rivolte alla partecipazione e inclusione di target specifici (es. età, genere, disabilità, fasce meno abbienti, ecc.). e iniziative che hanno come focus l'inclusione delle ragazze.

Interventi di orientamento e riorientamento

Attraverso il progetto GeCo – Generazione Connessioni, relativo ad azioni di orientamento e riorientamento, si è previsto il coinvolgimento di 50 giovani donne in situazione di crisi e/o disorientamento o di isolamento sociale, in particolare tra coloro che hanno dovuto dedicarsi alla cura dei familiari o all'accudimento dei figli avuti in giovane età e/o che necessitano di soluzioni per una mediazione con il contesto sociale e familiare, al fine di poter riprendere un percorso di studio e/o lavoro. Al 31/12/2024 risultano 138 ragazze coinvolte su un totale di 235 giovani (59%).

Interventi di educativa di prossimità

In data 09/12/2024 è stato avviato il nuovo intervento di educativa di prossimità, in coprogettazione (con 15 partner) e finanziato con fondi ex L. 285 del 28/08/1997, che ha la finalità di diffondere sul territorio cittadino un'offerta innovativa di esperienze aggregative, educative e formative utili alla crescita degli adolescenti, sia attraverso l'educativa di strada sia attraverso l'animazione di spazi sul territorio. Tale progetto si sviluppa sui **9 Municipi** e in 3 di questi (Municipi 5, 7, 9) sono attivi anche specifici spazi comunali (Hub). Molta attenzione viene posta al tema della formazione degli operatori e della comunicazione, per cui è prevista un'apposita azione trasversale. Tra i temi oggetto di un'attenzione specifica sia in sede di coprogettazione che nelle azioni trasversali del progetto rientra la presenza delle ragazze nello spazio pubblico e il loro coinvolgimento nelle attività. In diversi quartieri si osserva infatti una presenza quasi esclusivamente maschile nello spazio pubblico: comprendere come consentire alle ragazze di vivere gli spazi urbani in sicurezza e individuare le opportune strategie per un equilibrio di genere nelle attività è stato oggetto di incontri specifici di coprogettazione e della cabina di regia e sarà oggetto di incontri formativi rivolti agli operatori.

Direzione Educazione

Servizio di sostegno educativo ai bambini e alle bambine frequentanti i servizi all'infanzia comunali per superamento condizione di disabilità			
Anno	**Genere**	**Bambini/e con sostegno in nidi e scuole dell'infanzia al 31/12**	**Totale impegnato**
2016	Maschi	356	€ 8.060.938,61
	Femmine	119	
2017	Maschi	405	€ 9.001.999,95
	Femmine	150	
2018	Maschi	464	€ 10.150.000,00
	Femmine	161	
2019	Maschi	496	€ 11.442.000,15
	Femmine	184	
2020	Maschi	411	€ 8.378.035,37
	Femmine	152	
2021	Maschi	467	€ 12.498.893,36
	Femmine	166	
2022	Maschi	523	€ 14.379.000,00
	Femmine	201	
2023	Maschi	615	€ 14.178.380,01
	Femmine	237	
2024	Maschi	515	€ 13.380.053,47
	Femmine	223	

La spesa impegnata è ricompresa tra le Aree Sensibili al genere – Interventi per la disabilità

Le attività sono relative al sostegno educativo di bambine e bambini con disabilità, per garantire l'esercizio dei diritti all'educazione e alla partecipazione attiva alla vita della comunità.
Il servizio di sostegno educativo, in applicazione a normativa nazionale e regionale, è volto a garantire il diritto allo studio di alunni e alunne con disabilità e a garantire loro una vita senza discriminazioni e un'effettiva integrazione sociale costituendo, altresì, un importante servizio a sostegno delle famiglie.
Consiste in specifici interventi educativi eseguiti da personale qualificato e diversificati a seconda della gravità della disabilità, finalizzati allo sviluppo delle potenzialità di bambine e bambini.

Progetto "Inclusione è futuro" – affidamento di servizi analoghi ai sensi dell'art. 63 – comma 5 – del D.Lgs. 50/2016 – al servizio di sostegno educativo ai bambini e alle bambine frequentanti i servizi all'infanzia comunali in condizione di vulnerabilità		
Anno	**Genere**	**Bambini/e coinvolti nel progetto "Inclusione è futuro" nelle scuole dell'infanzia al 31/12**
2024	Maschi	174
	Femmine	59

Al fine di rafforzare gli interventi di inclusione di tutti i bambini e di tutte le bambine, a partire da aprile 2024 è stato attivato il progetto "Inclusione è futuro", finalizzato a sviluppare strategie innovative complementari all'attività educativa, in grado di promuovere e favorire contesti educativi abilitanti e inclusivi, con particolare attenzione a specificità, potenzialità e bisogni di ogni bambino e ogni bambina. L'intervento è rivolto a bambine e bambini di età compresa tra 3 e 6 anni frequentanti le scuole dell'infanzia del Comune di Milano che presentano disabilità o situazione di svantaggio o vulnerabilità (con difficoltà multilivello, bambini in situazioni di povertà educativa e relazionale). Sono stati attivati 73,5 moduli nei 9 Municipi.

SERVIZI ASILO NIDO – Indice di copertura				
Anno	**Domande presentate**	**Domande accolte**	**Indice di soddisfacimento domande**	**Domande accolte di cittadini stranieri**
2016	12.152	9.835	80,93%	2.290
2017	12.242	9.901	80,88%	2.318
2018	12.303	9.908	80,53%	2.237
2019	12.086	8.838	73,13%	1.861
2020	12.093	7.596	62,81%	1.425
2021	10.884	8.151	74,89%	1.521
2022	11.041	8.022	72,66%	1.481
2023	11.879	8.011	67,44%	1.356
2024	11.122	7.888	70,92%	1.227

La spesa impegnata è ricompresa tra le Aree sensibili al genere - Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido. I dati si riferiscono ai nidi (0-3 anni).

SERVIZI ASILO NIDO – ISCRIZIONI PER GENERE[8]			
Anno	**Domande presentate**	**Domande accolte maschi**	**Domande accolte femmine**
2016	12.152	ND	ND
2017	12.242	ND	ND
2018	12.303	ND	ND
2019	12.086	4.509	4.329
2020	12.093	3.892	3.704
2021	10.884	4.171	3.980
2022	11.041	4.130	3.892
2023	11.879	4.142	3.869
2024	11.122	4.045	3.843

L'introduzione della misura Nidi gratis e la sua successiva estensione anche ai Nidi privati ha ridotto la necessità per le famiglie di iscrivere i bambini e le bambine nelle graduatorie comunali che notoriamente presentano tariffe più basse, permettendo l'iscrizione nelle sedi più comode anche private. Inoltre, rispetto al 2018, nel 2019 sono stati pubblicati solo 4 aggiornamenti di graduatoria a fronte di 6 aggiornamenti nell'anno precedente per problematiche legate al

[8] Per gli anni 2016/2018 non è disponibile la classificazione per genere a causa di un cambio del gestionale iscrizioni.

sistema informatico. Per tale ragione ci sono state meno movimentazioni e assegnazioni, molte famiglie hanno preferito rinunciare e scegliere servizi educativi statali o privati.
Nell'anno 2021 le domande presentante hanno registrato un calo attribuibile anche all'emergenza pandemica che ha indotto le famiglie a desistere dall'iscrizione dei figli in contesti comunitari; l'aumento delle domande accolte è invece la conseguenza naturale del maggior numero di aggiornamenti di graduatoria elaborati rispetto all'anno precedente.
Nel 2022 sono stati pubblicati 6 aggiornamenti di graduatoria a fronte dei 5 aggiornamenti nell'anno precedente.
Nel 2023 sono stati pubblicati 9 aggiornamenti di graduatoria a fronte dei 6 aggiornamenti nell'anno precedente.
Nel 2024 sono stati pubblicati 8 aggiornamenti di graduatoria.

Servizi integrativi 2024					
Fascia età	**Maschi**	**Femmine**	**Totale**	**Maschi stranieri**	**Femmine straniere**
0-3 anni	22	16	38	8	3

Le forme di gestione dei servizi all'infanzia sono sinteticamente tre:

- diretta (103 Nidi, 40 Sezioni Primavera, 1 Centro Prima Infanzia, 166 Scuole Infanzia).
- in appalto (30 Nidi);
- tramite strutture private, accreditate e convenzionate (81 Nidi, 1 Centro Prima Infanzia).

LABZEROSEI

Il LABZEROSEI è un progetto finanziato nell'ambito del Programma Nazionale Metro Plus e città medie Sud 2021/2027. È un **polo sperimentale di innovazione ed eccellenza per bambine e bambini da 0 a 6 anni** situato presso il padiglione Ex-Cucine del Parco Trotter di proprietà comunale.

Il polo è dedicato ai bambini e alle loro famiglie e vede la commistione di una **pluralità di linguaggi** – educativo, artistico, creativo, culturale e digitale – e di attività, da quelle **educativo-laboratoriali, creativo-culturali e di ricerca, formazione e disseminazione.**

Nel corso del 2024 sono stati realizzati 636 turni di laboratori gratuiti per le scuole all'infanzia comunali (5.493 bambine e bambini e 1.855 educatrici ed educatori coinvolti) e 706 laboratori per le famiglie (3.832 bambine e bambini e 4.074 adulti).

PROGETTO NOI NOUS US

Il Comune di Milano ha partecipato al progetto Noi Nous Us - Creative languages for inclusion, finanziato nell'ambito del programma Erasmus+ KA2 con capofila l'Associazione Culturale Bartolomeo di Milano e partner l'École municipale d'arts plastiques Gustave Courbet di Saint-Denis (Paris).

L'obiettivo del progetto è stato quello di affrontare gli stereotipi di genere nell'educazione della prima infanzia attraverso l'arte e la creatività, rafforzando un atteggiamento aperto alla libera espressione di sé e all'accettazione degli altri. Il progetto ha condotto un'analisi degli stereotipi di genere presenti nei libri e nei giochi per la prima infanzia e, attraverso la creazione di nuovi strumenti, ha promosso un nuovo approccio a questo tema da applicare al lavoro educativo quotidiano.

Nel mese di gennaio 2024 una delegazione della Direzione Educazione si è recata in visita presso l'École municipale d'arts plastiques Gustave Courbet, mentre nei mesi di aprile e giugno 2024 sono stati organizzati a Milano laboratori con un gruppo di circa 50 educatrici ed educatori condotti dalle artiste francesi.

A partire dal mese di settembre 2024 il gruppo di progetto si è confrontato e ha lavorato sugli strumenti frutto dell'attività progettuale, in particolare sull'ID Book e sul cahier, che serviranno a realizzare delle azioni pilota in alcuni servizi nell'anno educativo 2025/2026: si tratta di un mazzo di carte che rappresentano volti che esprimono diverse emozioni favorendo, attraverso la sollecitazione del linguaggio figurativo, la decostruzione degli stereotipi attraverso percorsi creativi e artistici, da utilizzare per lavorare con i bambini sul tema dell'espressività e delle emozioni, e di un cahier, un piccolo libretto di istruzioni, con alcune proposte per l'utilizzo delle carte stesse.

STRUMENTI DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO

L'Amministrazione Comunale ha sempre riservato una particolare attenzione alle famiglie con minori, specificatamente quelle in difficoltà nell'accudimento dei figli in orario extra scolastico.
I servizi di Pre-scuola e attività educative integrative (giochi serali) sono rivolti agli alunni delle scuole primarie statali. Sono riservati alle famiglie i cui genitori/tutori/affidatari sono entrambi lavoratori e devono conciliare la gestione quotidiana dei figli con i loro tempi lavorativi.
Durante l'orario extra-scolastico vengono svolte attività educative e di animazione, con particolare riguardo all'ambito sportivo, linguistico, musicale e artistico.

A.S.	Pre-scuola			Giochi serali		
	TOT.	MASCHI	FEMMINE	TOT.	MASCHI	FEMMINE
2020/2021	0			1.296	658	638
2021/2022	1.850	951	899	2.637	1.367	1.270
2022/2023	2.840	1.490	1.350	4.223	2.191	2.032
2023/2024	3.189	1.661	1.528	5.112	2.626	2.486

Per quanto riguarda invece i servizi educativi 0-6 anni, l'ampio arco orario di apertura (dalle 7.30 alle 18.00) consente di assicurare la conciliazione dei tempi familiari.

Anche i Centri Estivi per le alunne e gli alunni delle scuole primarie e delle scuole dell'infanzia rispondono a un bisogno concreto ed essenziale delle famiglie milanesi che devono trovare una soluzione nella gestione quotidiana dei figli durante il periodo delle vacanze estive, oltre ad assicurare ai bambini che restano in città la possibilità di usufruire di strutture idonee dove poter vivere e condividere con i compagni esperienze (sport, laboratori, gioco) in una cornice ludico educativa e formativa.
Con questo progetto estivo l'Amministrazione intende anche proseguire gli interventi di integrazione e supporto dei minori stranieri che durante le vacanze estive non tornano ai propri paesi di origine, nella consapevolezza che proprio attraverso momenti di socializzazione e ludici è facilitata l'integrazione e la conoscenza.

Anno scolastico	Iscritti centri estivi scuole primarie	Iscritti centri estivi scuole infanzia
2020/2021	3.944	5.636
2021/2022	7.806	7.331
2022/2023	8.834	7.599
2023/2024	9.801	8.587

Per le bambine e i bambini della fascia d'età 0-3 anni è assicurata la prosecuzione del servizio nido per il mese di luglio ben oltre il periodo minimo di apertura previsto dalla normativa regionale.

ORIENTAMENTO SCOLASTICO

Il servizio di orientamento scolastico è uno strumento che scardina le differenze di genere e garantisce inclusione. Il Comune di Milano attraverso il Servizio di Orientamento offre consulenza a studenti, famiglie e docenti per l'orientamento alla scelta scolastica della scuola secondaria di secondo grado. Il Servizio offre colloqui individuali con studenti e famiglie presso sportelli dedicati, all'interno degli istituti comprensivi, e presso la sede dell'Unità Interventi di Contrasto alla Dispersione Scolastica (CODIS). I colloqui aiutano gli studenti e le studentesse a scardinare i pregiudizi, anche di genere, orientando i giovani alla scuola più adatta alle loro potenzialità.

Nella tabella è illustrato il riepilogo delle attività del Servizio:

Periodo	Interventi in classe e da remoto	Consulenza individuale in sede e da remoto	Studenti beneficiari totali	Docenti coinvolti	Istituti Scolastici
Gennaio -dicembre 2024	329	268 (134 femmine - 134 maschi)	6.220	765	27

Il Servizio di Orientamento Scolastico con sostegno è l'attività di consulenza orientativa rivolta ad allievi che usufruiscono del sostegno didattico, attraverso colloqui con ragazzi e famiglie, contatti e collaborazioni e incontri informativi con genitori e operatori scolastici.

Di seguito il riepilogo delle attività del Servizio:

Periodo	Consulenza individuale in sede e da remoto	Ragazzi presenti	Operatori Scolastici	Familiari Accompagnatori	Istituti Scolastici
Gennaio/dicembre 2024	183 colloqui (55 femmine – 128 maschi)	179	62	198	84

PROGETTO YOU WIL

Anche nell' A.S. 2023/2024 il Civico Liceo Manzoni è stato invitato a partecipare all'attività in oggetto. Young Women Into Leadership (You WIL) è un'interessante iniziativa della città di Birmingham per stimolare e incoraggiare le ragazze tra i 14 e i 16 anni a sviluppare abilità di leadership. È un'opportunità unica anche per entrare in contatto con ragazze provenienti dalle altre città gemellate con Milano (Chicago, Johannesburg, Lipsia, Changchun, Guangzhou e Nanjing). You WIL è nata dalla collaborazione tra Birmingham City Council, Aston University e l'Ambasciata Americana a Londra.

Dal 22/07/2024 al 27/07/2024, ogni giorno le ragazze hanno partecipato a un incontro on-line di due ore con donne leader in diversi campi: politico, sportivo, STEM, industriale e culturale. Durante le sessioni le partecipanti sono state invitate a porre domande e a interagire via chat. Le ragazze di tutte le città gemellate hanno lavorato in team multiculturali sviluppando presentazioni su temi precedentemente assegnati.

In questa attività le candidate sono state seguite da tutor della Aston University e le loro presentazioni sono state condivise con il personale dell'ambasciata e con rappresentanti politici di Birmingham al termine delle attività.

REFEZIONE SCOLASTICA: GRADIMENTO DEI PASTI IN OTTICA DI GENERE

Il servizio di refezione scolastica del Comune di Milano si fonda sui principi di equità, inclusione e pari opportunità. Anche nella valutazione del gradimento delle diverse portate è stata adottata una prospettiva di genere, con l'obiettivo

di comprendere eventuali differenze di percezione tra bambine e bambini e garantire una lettura più attenta alle esigenze di ciascuno.

I dati raccolti mostrano un quadro nel complesso equilibrato: le differenze tra maschi e femmine sono contenute, ma offrono spunti di riflessione importanti. Entrambi i gruppi manifestano i livelli di gradimento più alti per pane e frutta/dessert, con valori molto vicini (68-69%), a conferma della centralità di questi alimenti nella dieta quotidiana e della loro funzione di rassicurazione e gratificazione.
Nei primi piatti (66% bambini e 63% bambine) e nei secondi (60% bambini e 55% bambine) emergono differenziali più marcati: i maschi tendono a esprimere un livello di gradimento leggermente superiore rispetto alle femmine. Questo scarto, pur non ampio, suggerisce la necessità di ulteriori approfondimenti per comprendere se dipenda da fattori di gusto, abitudine alimentare o modalità di proposta dei piatti. I valori più bassi, comuni a entrambi i generi, si registrano invece per i contorni (45-47%), confermando la maggiore difficoltà ad accettare verdure e ortaggi, spesso oggetto di rifiuto nella fascia d'età interessata.

La lettura disaggregata dei dati consente quindi di valorizzare le percezioni di bambine e bambini come parte integrante del percorso educativo legato al pasto. In un'ottica di bilancio di genere, ciò significa riconoscere che la refezione scolastica non è soltanto un servizio di erogazione di cibo, ma un'esperienza educativa in cui entrano in gioco dinamiche relazionali, preferenze individuali e processi di socializzazione che possono variare anche in base al genere.

Per l'Amministrazione, questo monitoraggio rappresenta uno strumento prezioso per orientare sia le azioni di miglioramento del menù, con attenzione ai piatti meno graditi, sia i progetti di educazione alimentare che accompagnano il pasto. In questo modo, il servizio non solo promuove una sana alimentazione, ma contribuisce a rafforzare competenze critiche, capacità di scelta e atteggiamenti inclusivi, sostenendo la crescita armonica di tutte e tutti.

Portate	**Bambine**	**Bambini**
Primi	63%	66%
Secondi	55%	60%
Contorni	45%	47%
Pane	69%	68%
Frutta e Dessert	69%	67%

Direzione Welfare e Salute

Sostegno alla rete (Centri Antiviolenza e Case Rifugio) dei soggetti che svolgono attività di contrasto alla violenza di genere e al maltrattamento domestico			
Anno	**Donne interessate**	**Donne straniere**	**Totale impegnato**
2018	Donne che hanno usufruito di almeno un servizio: **2.500**. Donne destinatarie di attività di sensibilizzazione: almeno **15.000**.	**800** **2.500**	**€ 1.175.475,19**
2019	Donne che hanno usufruito di almeno un servizio: **8.000**. Donne destinatarie di attività di sensibilizzazione: almeno **60.000**.	**3.000** **15.000**	**€ 1.177.230,26**
2020	Donne che hanno usufruito di almeno un servizio: **8.700**. Donne destinatarie di attività di sensibilizzazione: almeno **62.000**.	**3.350** **16.000**	**€ 1.051.819,12** (riduzione trasferimenti regionali)
2021	Donne che hanno usufruito di almeno un servizio: **8.200**. Donne destinatarie di attività di sensibilizzazione: almeno **58.000**.	**3.300** **15.000**	**€ 1.001.819,12**
2022	Donne che hanno usufruito di almeno un servizio: **8.500**. Donne destinatarie di attività di sensibilizzazione: almeno **59.000**.	**3.350** **16.000**	**€ 1.077.522,15** (con progetto Casa/Lavoro di Regione Lombardia) € 40.000,00 (Fondo vittime vulnerabili)
2023	Donne che hanno usufruito di almeno un servizio: **8.800**. Donne destinatarie di attività di sensibilizzazione: fra le **50.000 e 60.000**	**3.700** **20.000**	**€ 1.248.000,00** (con progetto Casa/Lavoro di Regione Lombardia; finanziamenti DPO attraverso Regione)
2024	Donne che hanno usufruito di almeno un servizio: **9.000**. Donne destinatarie di attività di sensibilizzazione: fra le **50.000 e 60.000**	**3.900** **22.000**	**€ 1.463.000,00** (con progetto Casa/Lavoro di Regione Lombardia; finanziamenti DPO attraverso Regione e progetto DPO su rafforzamento rete)

La spesa impegnata è ricompresa tra le Aree direttamente inerenti al genere – Area Diritti e Inclusione – Unità Diritti e Grave Emarginazione: contrasto alla violenza sulle donne. I dati appaiono molto differenti sulle annualità pur restando immutato l'investimento finanziario perché sono diverse le modalità di rilevazione e raccolta dati.

Dal 2019 sono comprese come beneficiarie di almeno un servizio non solo le effettive prese in carico delle donne, ma anche le telefonate ed i contatti vis a vis per informazioni, orientamento, supporto/sostegno e accompagnamento ricevute dai Centri Antiviolenza.

Per le attività di sensibilizzazione sono considerati anche i contatti ai siti informatici di ciascun Centro Antiviolenza e Casa Rifugio, la partecipazione a eventi in città, negli spazi culturali, nelle biblioteche, nelle sedi delle Associazioni, nelle scuole, nelle imprese/aziende, gli spettatori e le spettatrici di eventi/spettacoli teatrali che hanno trattato il tema della violenza di genere.

Le azioni individuate per prevenire e contrastare la violenza contro le donne si declinano in due macro-obiettivi programmatici:

- prevenzione ed emersione del fenomeno attraverso attività di informazione, sensibilizzazione e formazione (convegni, eventi, percorsi formativi, workshop, laboratori ...).

- Accoglienza, protezione e ospitalità, affiancamento in percorsi di fuoriuscita delle donne vittime di violenza.

Primo Macro-Obiettivo: prevenzione ed emersione del fenomeno attraverso attività di informazione, sensibilizzazione e formazione (convegni, eventi, percorsi formativi, workshop, laboratori ecc.)

Rispetto al primo macro-obiettivo, le destinatarie principali sono tutte le donne (residenti e *city users*) del Comune di Milano; tuttavia, numerose azioni di sensibilizzazione sono rivolte anche agli uomini affinché si diffonda una cultura non stereotipata e un linguaggio non sessista, ma inclusivo. Risulta, inoltre, fondamentale promuovere la conoscenza delle strutture e dei servizi per il contrasto al fenomeno della violenza nei confronti delle donne presenti sul territorio milanese.

Per quanto riguarda le azioni di prevenzione, sono stati individuati cinque target specifici:

- **le ragazze e i ragazzi delle scuole** di ogni ordine e grado presenti sul territorio di Milano con interventi fra i più vari.
  La rete ha prodotto alcuni video:
  - https://www.youtube.com/watch?v=PGxdMVAeGY0;
  - https://www.youtube.com/watch?v=bPsacbErM5U (dedicato alle donne straniere);
  - https://www.youtube.com/watch?v=ZQdOObdnYbQ (realizzato in collaborazione con ENS);
  - un'installazione didattica "Il Labirinto" - https://www.youtube.com/watch?v=nkRu5c0lVEE – Installazione in Galleria Vittorio Emanuele;

  oltre a libri game, raccolte di proverbi e modi di dire di differenti culture che esemplificano lo stereotipo culturale, la mostra "Come eri vestita", il percorso/progetto teatrale "Lucrezia e le altre" sui miti classici, e inoltre ha partecipato e organizzato convegni, conferenze, momenti di confronto. Con l'UST (Ufficio Scolastico Territoriale) sono stati realizzati numerosi incontri differenziati per Municipio con gli istituti secondari di secondo grado e anche con le scuole primarie e quelle primarie di secondo grado di presentazione delle Reta Antiviolenza con docenti, dirigenti e psicologi;
- **le donne straniere** residenti nella città di Milano. È necessario strutturare attività di informazione e comunicazione multilingue che tengano conto del contesto culturale di riferimento, al fine di consentire alle donne vittime di violenza di ottenere informazioni adeguate e tempestive sui servizi presenti sul territorio. Sono state prodotte cartoline, brochure e materiale divulgativo con informazioni in più lingue. Si sono tenuti percorsi formativi per le operatrici dei Centri Antiviolenza sulla cultura latino-americana, arabofona, rumena. Sono state costruite relazioni con i Consolati e con le Scuole di lingua italiana. Interessante anche l'esperienza di formazione delle mediatrici linguistico culturali (ingaggiate poi dai Centri Antiviolenza) sui temi della violenza di genere;
- **tutti gli operatori e le operatrici** che, in base ai propri ruoli e competenze, possono intercettare donne vittime di violenza (dall'ambito sanitario – ATS e ASST - a quello delle Forze di Polizia - Polizia di Stato, Carabinieri e Guardia di Finanza, agli avvocati, agli psicologi). Molto intensa è l'attività di coordinamento con le Assistenti sociali dei servizi territoriali di base;
- **le donne con disabilità**, prevalentemente sensoriali. È stato avviato un percorso di collaborazione con ENS (Ente Nazionale Sordi – Onlus) su come rendere accessibili i Centri Antiviolenza alle persone sorde e sono state attivate, al bisogno, delle consulenze di una mediatrice della lingua LIS nei diversi Centri. È stato finanziato da una Fondazione il **Progetto Artemisia** che coinvolge alcuni Centri Antiviolenza della rete per renderli accessibili alle donne con disabilità e per sensibilizzare sul tema anche i servizi che si occupano di disabilità (sia comunali che gestiti da Enti del Terzo Settore);
- **il mondo del lavoro** è stato avviato un percorso di sensibilizzazione con AFOL Città Metropolitana:
  - sono state formate delle antenne fra le operatrici impiegate nei Centri per la Formazione ed il Lavoro, in grado di rilevare segnali di possibile violenza subita, per orientare e accompagnare ai servizi di contrasto alla violenza di genere e per meglio supportare le donne nei loro percorsi di inserimento lavorativo;

- sono stati organizzati percorsi formativi con INPS (per comprendere misure previdenziali ed economiche utili alle donne vittime di violenza ma anche per sensibilizzare e informare), con le colleghe del Comune di Milano impiegate negli sportelli decentrati dell'Anagrafe e moltissimi sono gli eventi co - costruiti e realizzati in imprese, luoghi di lavoro, società dai CAV (Centri Antiviolenza) per diffondere la cultura del rispetto e per promuovere pari opportunità, ma anche per riconoscere segnali prodromici di violenza e maltrattamento e orientare le donne verso i CAV.

Secondo Macro-obiettivo: accoglienza, protezione e ospitalità, affiancamento in percorsi di fuoriuscita delle donne vittime di violenza.

In riferimento al secondo macro–obiettivo, accoglienza, protezione e ospitalità delle donne vittime di violenza, le differenti attività vengono garantite attraverso l'operato dei **Centri Antiviolenza** e delle **Case Rifugio**.

Le destinatarie sono le donne vittime di violenza fisica, psicologica, economica, sessuale e di *stalking*. Le principali attività riguardano:

- ascolto e accoglienza telefonica e con colloqui vis à vis finalizzata a far emergere la prima richiesta di aiuto e sostegno nelle diverse situazioni di maltrattamento domestico, *stalking* e violenza sessuale;
- reperibilità telefonica h24 (attraverso alcuni punti di accesso alla Rete);
- colloqui di accoglienza e sviluppo di percorsi personalizzati che si fondano sul rispetto della soggettività e della riservatezza per la fuoriuscita da situazioni di maltrattamento;
- supporto psicologico, gruppi di auto mutuo aiuto e percorsi di psicoterapia al fine di rielaborare traumi e paure indotti dalla violenza subita;
- assistenza legale in ambito civile e penale;
- supporto alle bambine e ai bambini vittime di violenza assistita (in relazione con i Servizi Sociali Professionali Territoriali);
- supporto all'attivazione di percorsi personalizzati di orientamento al lavoro e accompagnamento all'autonomia abitativa;
- progetti di ospitalità in case protette, di prima accoglienza, a indirizzo segreto o verso la semi-autonomia e autonomia.

L'obiettivo è quello di riuscire a fornire assistenza e accoglienza a tutte le donne che si trovano in difficoltà e accrescere il numero di quelle coinvolte nelle attività di informazione/sensibilizzazione sul tema della violenza, attraverso gruppi di lavoro tematici. Il servizio a contrasto della violenza di genere non si configura come mera prestazione di servizi socioassistenziali, l'elemento culturale è importantissimo. L'attività è anche di formazione, informazione e accompagnamento.
I Centri Antiviolenza e le Case Rifugio svolgono una funzione essenziale nelle politiche di genere perché decostruiscono stereotipi culturali e lavorano per l'empowerment femminile e per il gender mainstreaming.
Il punto di partenza condiviso da tutti i soggetti della rete convenzionati con l'Amministrazione Comunale è che la violenza di genere è fenomeno culturale storicamente costruito e basato sulla differenza di potere fra uomini e donne. Le donne che subiscono violenza non sono "vittime", ma donne in condizioni di momentanea fragilità per la violenza subita. Non sono cattive madri (il ciclo della violenza insegna come sia difficile uscire da sottomissione psicologica e delegittimazione) nell'accudimento dei minori, ma hanno bisogno di essere supportate e sostenute.
È stato attivato il sito della Rete Antiviolenza Milano https://www.reteantiviolenzamilano.it/ con una mappatura georeferenziata dei Centri Antiviolenza per migliorare accessibilità e visibilità.
Anche pensare a come disegnare la città, gli spazi pubblici, i servizi per l'infanzia che consentano conciliazione fra lavoro di cura e professione; superare il gender gap nelle retribuzioni e nel sistema decisionale e di rappresentanza, promuovere talenti e saperi delle donne aiuta nel prevenire la violenza di genere, superare stereotipi e valorizzare le differenze.

Si è avviato in collaborazione con ATS anche un progetto sperimentale sui maltrattanti proponendo agli uomini percorsi di consapevolezza dell'agito violento e di decostruzione delle dinamiche violente. La rete antiviolenza è stata coinvolta e partecipa in modo diretto all'elaborazione metodologica di possibili sinergie fra servizi che si occupano di donne maltrattate e servizi che si prendono cura di uomini maltrattanti.

Dal 2020 la Rete Antiviolenza ha affidato la co-facilitazione del sottogruppo multiente dedicato al lavoro del Tavolo Antiviolenza ad ActionAid, nell'ambito dell'attività che l'organizzazione svolge da diversi anni per la promozione dell'empowerment socioeconomico delle donne che hanno subito violenza, in particolar modo attraverso il programma europeo WE GO! http://www.wegoproject.eu/?_ga=2.10077747.766772329.1621341840-1439461178.1571219900 .

Il Tavolo, composto dai Centri Antiviolenza e della Case Rifugio che lavorano sul territorio di Milano, coinvolge inoltre diversi attori che a vario titolo si occupano del tema.

In particolare:

- Centri per l'impiego (AFOL Milano, Human Age Institute Manpower, Synergie, Fondazione Adecco per le pari opportunità)
- Associazioni di categoria (A.P.I., Assolombarda)
- Servizi dedicati all'inserimento lavorativo del Comune di Milano (Fleming, San Giusto e Celav)
- Sindacati (CGIL, CISL e UIL)
- Centrali Cooperative (la Confederazione delle cooperative italiane **Confcooperative**, la Lega nazionale delle cooperative e mutue **Legacoop** e l'Associazione Generale delle cooperative italiane **Agci**).

Obiettivo generale del Tavolo è contribuire a promuovere l'indipendenza economica e l'autonomia delle donne che fuoriescono da percorsi di violenza domestica, attraverso la promozione di percorsi di empowerment socioeconomico che abbiano ricadute concrete per la vita delle donne (lavoro e accesso alle opportunità del territorio). Il Tavolo ha – tra gli obiettivi specifici – l'implementazione di un Protocollo territoriale che è stato sottoscritto nel maggio 2022 (Deliberazione di Giunta Comunale 643 del 06/05/2022), ovvero una serie di indicazioni procedurali che coinvolgano i diversi attori co-responsabili del percorso di empowerment socioeconomico delle donne che hanno subito violenza, e in particolare il loro re/inserimento nel mondo del lavoro.

Nel novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo Protocollo Interistituzionale Territoriale a contrasto della violenza di genere, approvato nelle sue linee di indirizzo con **Deliberazione di Giunta Comunale 1543 del 16/11/2023 e poi approvato con Determinazione Dirigenziale 10778 del 20/11/2023** e sottoscritto da numerosi soggetti con cui sono stati condivisi valori e indirizzi generali e prassi e modalità operative di lavoro.

Comune di Milano:

- Assessorato/Direzione al Welfare e Salute Area Diritti e Inclusione e Area Territorialità e Sistema Integrato di Accesso ai Servizi Sociali.
- Assessorato/Direzione alla Sicurezza Direzione Sicurezza Urbana – Polizia Locale Nucleo Tutela Donne e Minori della Polizia Locale.
- Delegata del Sindaco alle Pari Opportunità di Genere.
- Presidente della Commissione Pari Opportunità e Diritti Civili.
- I 9 Municipi.

I Centri Antiviolenza e le Case Rifugio della Rete Milanese:

- Associazione Casa delle Donne Maltrattate di Milano.
- Associazione SVS Donna Aiuta Donna Onlus.
- Associazione Telefono Donna Onlus.
- Centro Ambrosiano di Solidarieta' – Ce.A.S. Onlus.
- Cerchi d'Acqua Onlus.
- C.A.S.D. Centro Ascolto Soccorso Donna ASST Santi Paolo Carlo, presidio San Carlo Borromeo.

- Farsi Prossimo Onlus Società Cooperativa Sociale.
- Fondazione Caritas Ambrosiana.
- Soccorso Violenza Sessuale e Domestica (SVSeD) della Fondazione IRCCCS Ca' Granda Policlinico.
- Ospedale Maggiore.
- Fondazione Somaschi Onlus.
- La Grande Casa Società Cooperativa Sociale Onlus.
- Associazione Lule Onlus.
- La Strada Cooperativa Sociale Onlus.

La Magistratura:

- Tribunale Ordinario di Milano.
- Procura della Repubblica presso il Tribunale Ordinario.
- Tribunale per i Minorenni di Milano.
- Procura della Repubblica presso il Tribunale per i Minorenni di Milano.

Le Forze dell'Ordine:

- Prefettura di Milano.
- Questura di Milano - Polizia di Stato.
- Comando Provinciale dei Carabinieri Milano.
- Guardia di Finanza.

Il Sistema Socio-Sanitario:

- ATS (Agenzia di Tutela della Salute) Città Metropolitana di Milano.
- ASST Fatebenefratelli Sacco.
- ASST Grande Ospedale Niguarda.
- ASST Pini-CTO.
- ASST S.S. Paolo e Carlo.
- Fondazione IRCCS CA' GRANDA – Ospedale Maggiore Policlinico di Milano.

Altre istituzioni

- Commissione Territoriale per il riconoscimento della protezione internazionale.
- Ufficio Scolastico Territoriale.
- CIPM - Centro Italiano per la Promozione della Mediazione.

Le attività finalizzate al potenziamento del tavolo Interistituzionale territoriale sono state numerose:

- percorsi formativi, workshop, scambio di esperienze e confronti con Forze dell'Ordine, Unità Milano Welfare Accoglienza e servizi specialistici territoriali, applicazione Linee Guida di referral sulla violenza di genere con la Commissione protezione Internazionale.
- Sono stati organizzati due incontri con focus tematici sulla gestione delle emergenze/urgenze e sulla tutela dei minori fra i differenti soggetti sottoscrittori del Protocollo.
- Sono stati elaborati materiali informativi sulla Rete nuovi funzionali ai differenti luoghi dove vengono distribuiti e in più lingue.

Servizio a contrasto della tratta di esseri umani			
Anno	**Donne interessate**	**Donne straniere**	**Totale impegnato**
2018	Donne che hanno usufruito di un servizio: **150** Contatti: **1.000**	**100%**	**€ 1.709.944,26**
2019	Donne che hanno usufruito di un servizio: **280** Contatti: **2.300**	**100%**	**€ 1.656.226,21**
2020	Donne e uomini che hanno usufruito di un servizio: **340** contatti: **3.200 –** circa 60% donne e 40% uomini	**100%**	**€ 2.176.166,20**
2021	Donne e uomini che hanno usufruito di un servizio: **510** contatti**: 4.800 -** circa 60% donne e 40% uomini	**100%**	**€ 1.819.080,23**
2022	Donne e uomini che hanno usufruito di un servizio: **600** contatti**: 5.000 -** circa 60% donne e 40% uomini	**100%**	**€ 2.450.000,00**
2023	Donne e uomini che hanno usufruito di un servizio: **600** contatti**: 3.500 -** circa 60% donne e 40% uomini	**100%**	**€ 2.450.000,00**
2024	Donne e uomini che hanno usufruito di un servizio: **750** contatti: **4.000 -** circa 60% donne e 40% uomini	**100%**	**€ 3.027.633,34**

La spesa impegnata è ricompresa tra le Aree direttamente inerenti al genere – Area Politiche Sociali: contrasto alla violenza sulle donne e alla tratta degli esseri umani.

Alcuni dati a **dicembre 2024:**

- contatti Unità di strada su sfruttamento della prostituzione: 2.130
- Contatti indoor: 891
- Accessi bassa soglia: 573
- Accompagnamenti sanitari: 320
- Donne accolte in strutture: 123
- Uomini accolti in strutture: 25
- Persone transessuali accolte in strutture: 3
- Persone accolte in strutture: 151

Si registra una riduzione dei contatti in indoor e delle Unità di Strada, ma un notevole incremento di accompagnamenti sanitari e accessi a servizi e sportelli di bassa soglia.

Destinatari del programma di protezione sociale sono donne (circa l'87% dei destinatari degli interventi), uomini e persone transessuali vittime di tratta, di grave sfruttamento sessuale e/o lavorativo, riduzione in schiavitù, di accattonaggio ed economie illegali nei confronti dei quali possano sorgere concreti pericoli di incolumità personale, conseguenti al tentativo di sottrarsi alla violenza e ai condizionamenti dell'organizzazione criminale.
Il programma è diretto a persone comunitarie ed extracomunitarie, regolarmente e irregolarmente presenti in Italia e ha come obiettivo la lotta alla tratta di esseri umani, la messa in protezione delle vittime e la successiva inclusione sociale delle stesse, mediante la costruzione di percorsi individualizzati di protezione e reinserimento sociale attraverso le seguenti **azioni progettuali**:

- Emersione: attività di primo contatto con i soggetti a rischio di sfruttamento (sessuale e lavorativo) volta alla tutela della salute e all'emersione delle potenziali vittime di tratta, attraverso le Unità Mobili Territoriali, servizi di *drop-in* e sportelli di ascolto diffusi sul territorio dell'area metropolitana milanese.
- Prima assistenza: percorsi di protezione sociale di pronto intervento e di assistenza che possono avere carattere residenziale, semiresidenziale o di presa in carico socioassistenziale e educativa territoriale a favore di soggetti che abbiano una propria autonomia abitativa.

- Seconda accoglienza: interventi e azioni di sostegno all'acquisizione della piena autonomia e integrazione sociale attraverso l'attivazione di tirocini, borse lavoro e percorsi propedeutici all'inserimento lavorativo.
- Attività trasversali di supporto all'unità di coordinamento del progetto: attività di filtro (identificazione e riscontro alle segnalazioni pervenute) che valutano la presenza dei requisiti per l'attivazione del programma di protezione sociale rispetto alle singole situazioni segnalate; attività di sostegno e consulenza legale, di monitoraggio del percorso di protezione sociale attivato, di collegamento tra i differenti partner del progetto.

Le finalità del servizio sono in sintesi:

- assicurare ai soggetti destinatari il contatto, l'emersione, la tutela e la prima assistenza, nonché, in via transitoria, adeguate condizioni di alloggio, vitto e assistenza sanitaria.
- Proseguire i percorsi di assistenza finalizzati all'integrazione sociale per realizzare il Programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale come previsto dall'art. 18 del D.Lgs. 286/98.

Sono state implementate le collaborazioni con **Città Metropolitana** per percorsi di formazione, scambio di buone prassi, consolidamento del lavoro multiagenzia territoriale, iniziative di sensibilizzazione, dirette in modo particolare a un target giovane, e azioni di capacity building rivolte alle Amministrazioni coinvolte, con **ASST Grande Ospedale Metropolitano di Niguarda - Etnopsichiatria** per prese in carico psichiatriche di vittime di tratta e con il **CELAV** (per borse lavoro e tirocini).

Attraverso procedure differenti sono state implementate le azioni per l'emersione del fenomeno (Unità di contatto e Drop In), per il conseguimento dell'integrazione sociale delle beneficiarie e dei beneficiari dei percorsi di protezione sociale e per il consolidamento della governance di progetto e sono stati affidati servizi collaterali per la presa in carico psicologica dei/delle beneficiari/e; per attività formative, di monitoraggio per implementare percorsi lavorativi e di inserimento professionale, coordinando il Tavolo Lavoro e favorendo l'incontro domanda/offerta per formazioni, percorsi di potenziamento delle soft ability.

Proseguono le relazioni con UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees), OIM (Organizzazione Internazionale per le Migrazioni), con il Numero Verde Nazionale Antitratta, con le rappresentanze sindacali, con la Questura, la Prefettura, la Commissione per la Richiesta di protezione Internazionale e la Magistratura in merito alla condivisione di informazioni, strategie e modalità operative per il contrasto alla tratta di esseri umani.

Sono operativi alcuni gruppi tematici di lavoro trasversali sull'emersione e i servizi di prossimità, sull'identificazione della vittima - soprattutto per tipologie di sfruttamento differenti da quello sessuale, sulle accoglienze.

Importanti i lavori di sensibilizzazione nei CAS Prefettizi e con alcune ASST e servizi sanitari territoriali.

Inoltre, il progetto **"Derive & Approdi 2023 – Avviso 6"** ha partecipato anche al Bando Regionale INLAV per attività di contrasto dello sfruttamento lavorativo.

Direzione Mobilità

Analisi di Contesto

Secondo l'indagine ISTAT "Reati, vittime, percezione della sicurezza e sistemi di protezione" del 22/06/2018 (relativa agli anni 2015/2016), la paura personale influenza la libertà di movimento di quasi metà della popolazione con più di 14 anni. Il sentimento di paura è però differente per intensità e tipologia tra uomini e donne: le donne temono soprattutto di uscire da sole la sera per paura (**42,1%,** contro il 7,5% degli uomini). Se poi decidono comunque di uscire, non si sentono sicure nel camminare al buio per il 36,10%, contro il 18,5% degli uomini.

La Direzione Mobilità, in continuità con le politiche di inclusione e di sostegno alla mobilità accessibile avviate negli anni precedenti, ha realizzato e avviato nel 2024 diverse iniziative sensibili al genere.

Le azioni hanno avuto come obiettivo principale la tutela della mobilità delle donne, delle famiglie con bambini piccoli e, più in generale, delle persone che necessitano di soluzioni di trasporto sicure, flessibili e sostenibili.

Azioni realizzate/avviate nel 2024

- **Stalli Rosa e Pass Rosa**
  Sono stati definiti i criteri localizzativi per la realizzazione di **600 stalli rosa**, destinati a donne in gravidanza e a genitori con bambini fino a due anni, finanziati dal Decreto MIMS del 07/04/2022.
  Nel corso del 2024 si è proceduto alle verifiche tecniche necessarie per l'attivazione del controllo in tempo reale dei titoli autorizzativi e si è avviata la realizzazione degli stalli, per fasi.
  Parallelamente, è proseguito lo sviluppo delle procedure per il rilascio del **"pass rosa"**, titolo autorizzativo per l'utilizzo degli stalli da parte delle categorie aventi diritto.

- **Illuminazione pubblica**
  Il tema dell'illuminazione pubblica, strettamente connesso alla percezione di sicurezza nelle ore notturne e quindi particolarmente rilevante per il genere femminile, ha visto nel 2024 un impegno complessivo pari a **€ 38.375.000,00** per la gestione ordinaria e il pronto intervento degli impianti, affidati ad **A2A Illuminazione Pubblica S.r.l.**.
  Accanto alla gestione corrente, sono stati approvati piani di intervento in conto capitale per la manutenzione straordinaria, il potenziamento e la realizzazione di nuovi punti luce, con l'obiettivo di valorizzare e rendere più sicuri gli spazi urbani.

RadioBus di Quartiere

Il **RadioBus di Quartiere**, ovvero un mezzo pubblico "a chiamata", offre un servizio, non di linea e dedicato alle ore notturne, particolarmente apprezzato dalle donne per circolare con maggiore sicurezza e libertà nelle ore serali. Il servizio è compreso nel contratto di servizio con ATM.
Il servizio è stato confermato nel 2024.

Domanda Mobilità

Nel periodo pre-Covid, secondo i dati elaborati da AMAT S.r.l., la domanda di mobilità complessiva a Milano si attesta su un dato di 5,255 milioni di viaggi al giorno, il dato è pari a circa 3 milioni per quanto riguarda gli spostamenti all'interno del territorio comunale, corrispondente al 57% della domanda totale di mobilità. Il tasso di motorizzazione è, invece, pari a 505 macchine ogni 1.000 abitanti, al di sotto della media nazionale (circa 600 auto ogni 1.000 abitanti), ma ben superiore alle medie di altre città europee (a Parigi il tasso è pari a 250 macchine ogni 1.000 abitanti).
Secondo un'indagine svolta per AMAT fra ottobre 2020 - novembre 2020 volta a "profilare" l'utenza dei mezzi pubblici ATM da parte sia di residenti della città di Milano e sia dell'area urbana comprensiva di 31 comuni, risulta che le donne rappresentano il **52,6 %** contro il 47,4 % degli uomini.

Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (**PUMS)**

Con Deliberazione di Consiglio Comunale 38 del 12/11/2018 è stato approvato il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS). Si tratta dello strumento pianificatorio di riferimento per quel che riguarda la mobilità a Milano e nella sua "area vasta".

Il piano assume come riferimento territoriale per la pianificazione degli interventi il territorio comunale, in stretta correlazione con il PGT, e sviluppa contestualmente proposte relativamente all'"area vasta", da intendersi quale contributo del Comune di Milano al dibattito in corso, presieduto dai competenti enti sovraordinati (Città Metropolitana e Regione Lombardia) e da valutarsi con il coinvolgimento di tutti i soggetti portatori di interesse. Le scelte del Comune di Milano in tema di mobilità sostenibile puntano ad assicurare l'equilibrio tra una mobilità efficiente e la sostenibilità ambientale.

Azioni previste dal PUMS:

- **Potenziamento del trasporto pubblico locale** attraverso la creazione di nuove infrastrutture di trasporto come la nuova linea metropolitana 4, il prolungamento in costruzione della linea metropolitana 1 verso Monza Bettola e quelli in progettazione della linea M5 a Cinisello e a Monza Villa Reale e della Linea M1 a Baggio. ma anche tramite i prolungamenti delle linee tranviarie verso i comuni dell'hinterland - linee 15 e 7 - e la riqualificazione della linea storica Milano-Limbiate.
- **"Visione Zero Rischio"** ossia assicurare la sicurezza intrinseca delle reti di mobilità per tutte le categorie di utenti. Sono comprese in questo ambito le azioni di moderazione del traffico (gerarchizzazione della rete viaria, zone a traffico moderato, ecc.), gli interventi di riqualificazione di assi e nodi caratterizzati da elevate condizioni di criticità e di messa in sicurezza di ambiti vulnerabili e sensibili (mobilità scolastica), Zone 30 e Isole Ambientali, Zone a Traffico Pedonale Privilegiato e itinerari pedonali, Zone a Traffico Limitato, strade residenziali a velocità limitata a 15 km/h.
- In particolare, per la mobilità scolastica e la protezione delle relative zone, è stata avviata una prima fase, costituita dalle strade car free, e continua la seconda fase che sta portando a veri e propri interventi di pedonalizzazione di strade in prossimità di plessi scolastici. In tale ottica, nel corso del 2023 sono state avviate le fasi progettuali relative ai primi interventi conseguenti agli esiti del Bando "Piazze Aperte per ogni scuola".
- Inoltre, per alcune aree pedonali, che sono state istituite con interventi di "Tactical Urbanism" in via di sperimentazione, è stata avviata la procedura per renderle definitive, poiché la sperimentazione ha portato al raggiungimento degli obiettivi prefissati, generando nuovi luoghi di socializzazione, continuano quindi le attività finalizzate alla sistemazione strutturale definitiva per alcune di esse.
- Infine, con Deliberazione di Giunta Comunale 1297 del 20/09/2022, è stata approvata l'istituzione di 600 spazi riservati, destinati alla sosta gratuita dei veicoli delle donne in stato di gravidanza o di genitori con un bambino in età non superiore a due anni ("stalli rosa"). Nel corso del 2022 sono iniziate attività di localizzazione degli stalli e quelle propedeutiche alla realizzazione degli stessi, nonché la messa a punto del sistema di rilascio dei permessi.

<u>Dati e Informazioni</u>

- **riequilibrio modale a favore del trasporto pubblico** e delle modalità sostenibili: + 6,9% spostamenti di scambio (dal 36,8% al 43,7%); + 6,3 % spostamenti interni (dal 56,7% al 63%);
- **aumento della velocità commerciale dei mezzi pubblici**. Velocità commerciale TPL: **+ 17,5 %** passando quindi dalla media attuale di 12,6 km/h a **14,8 km/h;**

- **riduzione della congestione della rete stradale urbana**: **- 11,4 %** spostamenti interni; passando da un rapporto flussi/capacità nell'ora di punta da 0,35 a 0,32;
- **diminuzione del tasso di motorizzazione** in città nella misura **dell'11%,** passando quindi da 518 auto ogni mille abitanti a 460;
- **riduzione delle emissioni** annue atmosferiche degli inquinanti locali: **NO2 - 76%** (da 586 a 138 t/anno); **PM10 - 36%** (da 175 a 112 t/anno); **PM2.5 - 45%** (da 121 a 66 t/anno).

Negli **otto** parcheggi in struttura adiacenti alle stazioni della metropolitana sono stati dedicati alle donne appositi stalli di sosta, contrassegnati da apposita segnaletica e strategicamente posizionati vicino agli ingressi, come da tabella.

Parcheggio	Stalli dedicati alle Donne	Totali Stalli	% Stalli per Donne
Bisceglie	65	1.816	**3,58%**
Cassiodoro	14	334	**4,19%**
Caterina da Forlì	28	399	**7,02%**
Famagosta	20	2.201	**0,91%**
Lampugnano	47	1.836	**2,56%**
Maciachini	14	429	**3,26%**
Molino Dorino	16	1.658	**0,97%**
Romolo multipiano	44	270	**16,30%**
Totali	**248**	**8.943**	**2,77%**

Dalla tabella si evince che il parcheggio pubblico che presenta il miglior rapporto percentuale per gli stalli riservati alle donne è quello di Romolo, mentre la peggior performance è condivisa dai parcheggi di Famagosta e di Molino Dorino. Nel complesso, gli stalli riservati non superano il 3% dei complessivi esistenti.

Ulteriori azioni:

- Il servizio di ***Bike Sharing station based***, effettuato da anni in concessione, vede una dotazione di biciclette munite di seggiolini per il trasporto dei minori pari a 150, su un'offerta complessiva di 1.150 biciclette elettriche funzionanti. Questa iniziativa si aggiunge al corrispettivo ad ATM per la gestione del servizio *Bike Sharing*, costituito da spesa parte corrente. L'investimento in conto capitale è stato pari a € 700.000,00.

TPL - BIKE SHARING	
Anno	**Totale Impegnato**
2016	€ 1.342.000,00
2017	€ 1.097.999,94
2018	€ 976.000,00
2019	€ 976.000,00
2020	€ 976.000,00
2021	€ 976.000,00
2022	€ 976.000,00
2023	€ 976.000,00
2024	€ 976.000,00

La spesa impegnata è ricompresa tra le Aree Ambientali – Trasporti

Il servizio è stato confermato nel corso del 2024 con la spesa in parte corrente quale contributo massimo da erogare previa rendicontazione.

- L'Amministrazione ha autorizzato nel dicembre 2023 alcuni operatori a svolgere attività di sharing con biciclette in modalità ***free floating***, che hanno proceduto con la graduale messa in strada di 8.000 biciclette nei primi mesi del 2024. Ai sensi dell'Avviso pubblico, 600 di queste sono state dotate di seggiolino per bambini.
- Sono state intraprese numerose azioni rivolte al superamento delle barriere architettoniche diffuse su tutto il sistema del Trasporto Pubblico Locale che non sono solo dedicate a persone con handicap fisico, ma sono utili anche per agevolare le **madri con passeggini**.

- Il Comune ha approvato l'ordine del giorno del 30/05/2019 del Consiglio Comunale con il quale è stato chiesto ad ATM di meglio **evidenziare i posti a sedere prioritari**; quindi, riservati anche a **donne incinte** e/o anziane o con difficoltà motorie, sui mezzi pubblici ATM e linee metropolitane comprese, per evitare che vengano occupati da chi non ne ha diritto. L'azienda ha predisposto la sostituzione dei sedili scegliendo colori che permettano la loro facile individuazione (sedili gialli o blu).
  I posti dedicati sono stati evidenziati con la posa di adesivi.
- Il servizio di trasporto scolastico è riservato alle iscritte e agli iscritti delle Scuole Primarie e delle Scuole Secondarie di primo grado che frequentano una scuola di bacino.

TPL - Servizio Scolastico	
Anno	**Totale impegnato**
2016	€ 6.100.000,00
2017	€ 6.100.000,00
2018	€ 6.100.000,00
2019	€ 6.100.000,00
2020	€ 4.100.000,00
2021	€ 4.100.000,00
2022	€ 4.100.000,00
2023	€ 4.100.000,00
2024	€ 4.100.000,00

La spesa impegnata è ricompresa tra le Aree Sensibili al genere - Istruzione e diritto allo studio

- L'Amministrazione ha continuato ad applicare anche nel 2024 **le agevolazioni tariffarie per specifiche categorie allo STIBM (Sistema Tariffario Integrato dei Mezzi Pubblici)**. Tali agevolazioni, tra le altre, sono rivolte anche ai nuclei familiari numerosi.
  Inoltre, sono proseguite anche le agevolazioni destinate ai ragazzi che possono viaggiare gratuitamente fino ai 14 anni. Non è altresì previsto il pagamento del biglietto per passeggini e carrozzine.
  Inoltre, alle famiglie con tre o più figli a carico e ai minori in affido sono riservati, per gli spostamenti a Milano, abbonamenti a tariffa agevolata rispetto a quella ordinaria.
- **Mobility as a Service (MaaS)**
  Rispetto alla previsione di aumentare l'offerta di spostamento/trasporto con modalità innovative, sostenibili e alternative all'utilizzo dell'auto privata anche attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie (MaaS – Mobility As A Service) e dei sistemi di Sharing Mobility, nel corso del 2023 è stata avviata la sperimentazione del progetto MaaS con utenti selezionati dall'Amministrazione. La prima milestone prevista dal progetto a fine novembre 2023 è stata raggiunta e, stanti le giacenze economiche, l'Amministrazione si è impegnata a proseguire la sperimentazione avviando una seconda fase nel 2024 e fino a scadenza del progetto prevista per giugno 2026.
- **Identità Alias su tessere e abbonamenti ATM**
  Nel corso del 2024 sono state avviate interlocuzioni volte ad attivare la procedura per l'introduzione della possibilità per le persone transgender o non binarie, di utilizzare, negli abbonamenti e tessere ATM, il **nome che hanno scelto nella vita** per affermare la propria identità di genere; questa importante innovazione serve per eliminare l'eventualità di coming-out forzati.

Considerazioni conclusive
Le iniziative avviate nel 2024 confermano l'impegno della Direzione Mobilità nel rendere la città più accessibile e inclusiva, attraverso:

- misure dedicate a donne in gravidanza e famiglie con bambini piccoli;
- interventi volti a rafforzare la percezione di sicurezza nello spazio pubblico, in particolare nelle ore notturne.

Queste azioni contribuiscono a rendere più equa la mobilità urbana, rafforzando la prospettiva di genere come elemento trasversale delle politiche pubbliche.

Direzione Cultura

Il Comune di Milano propone un'ampia offerta di servizi culturali che incidono sulla qualità della vita dei cittadini e delle cittadine, in termini ampi e diversificati. In più occasioni si è rilevato come il beneficio derivante dai servizi culturali abbia una potenziale maggiore intensità di ricaduta sull'utenza femminile, che esprime in maniera leggibile una più intensa e motivata partecipazione alle attività e manifestazioni culturali.

Nell'ambito dei **Musei del Castello, Musei Archeologici e Museo del Risorgimento**, allo scopo di valorizzare il ruolo delle donne attive nelle diverse discipline e attraverso i secoli, si sono svolte le seguenti attività:

- il **Castello Sforzesco** ha celebrato alcune intense figure femminili, come Turandot e Madama Butterly, tratteggiate nelle sue opere da Giacomo Puccini, di cui nei mesi scorsi si è festeggiato l'anniversario dei 100 anni dalla morte, con un'esposizione, aperta al pubblico nel mese di novembre 2024, di manifesti provenienti dalla Raccolta di Stampe A. Bertarelli e con un'opera in vetro, la lampada "Turandot dal cuore di vetro", dell'artista Maria Christina Hamel;
- il Museo degli Strumenti Musicali ha celebrato una famosa musicista milanese, Laura Alvini, attiva negli anni 70/80 del '900, proponendo al pubblico una visita guidata in cui sono stati presentati un clavicembalo e un fortepiano, lasciati in deposito per 5 anni al Museo dal figlio;
- sulla rivista Rassegna di Studi e di Notizie è stato pubblicato un saggio sulla storia di Griselda: presso il Museo d'Arte Antica sono esposti gli affreschi del ciclo pittorico a lei dedicato, originariamente collocati nel Castello di Roccabianca. Griselda è una giovane contadina, che Gualtieri, marchese di Saluzzo, sposa per capriccio. A corte, essa sopporta per lunghi anni la bizzarra severità del marito (che la priva anche dei figli e la ripudia), ma alla fine, la sua paziente devozione vincerà la lunga e crudele prova impostale dallo stesso;
- nel 2024 si è svolta la IV edizione del Concorso internazionale di vetro artistico e di design Milano vetro -35 e fra le 25 opere esposte nella mostra dei finalisti ben 20 erano di artiste femminili. Inoltre la giuria e il comitato scientifico erano composti rispettivamente da 4 donne su 5 componenti e da 6 donne su 7. Il concorso valorizza un genere artistico molto spesso sperimentato da artiste donne, lo stesso e la mostra offrono loro visibilità e valorizzazione a livello internazionale;
- il Civico Museo Archeologico ha selezionato alcuni reperti a soggetto femminile e li ha valorizzati, mettendoli in evidenza al pubblico;
- il Museo del Risorgimento, a partire dal mese di marzo, ha attuato iniziative per valorizzare le figure femminili del Risorgimento; sono state allestite, grazie a documenti e volumi provenienti dalla Biblioteca e dell'Archivio delle Civiche Raccolte Storiche, una vetrina dedicata alla vicenda di Teresa Casati e una vetrina con lettere di Cristina Trivulzio di Belgiojoso. In occasione di un progetto di alternanza scuola lavoro che ha coinvolto ragazzi e ragazze di una scuola superiore è stato realizzato un percorso di didascalie – disponibili in Museo grazie ad apposita icona con QRcode - per raccontare, con le parole di studentesse e studenti, le figure femminili del percorso museale;
- il nuovo Quaderno delle Civiche Raccolte Storiche, uscito in occasione delle Cinque Giornate 2024 (18/03/2024-22/03/2024), è stato interamente dedicato a tale importante episodio della storia milanese che sottolinea il protagonismo femminile, nonché a una serie di schede di opere delle collezioni che restituiscono l'iconografia delle donne delle Cinque Giornate: tale tema è stato oggetto anche della visita guidata del ciclo "Fai pausa nella storia". Inoltre, la conferenza della serie "Raccontare Milano: l'Ottocento" per il mese di marzo è stata dedicata al tema "Donne del Risorgimento tra famiglia e politica" a cura di Maria Luisa Betri;
- in collaborazione con il Municipio 1 e con il concessionario dei servizi educativi Aster, a partire da settembre 2024, sono state proposte a scuole secondarie di primo e secondo grado del Municipio visite guidate al Museo del Risorgimento e alla città a tema "Donne e Risorgimento".

L'Area Mostre e Musei Scientifici ha realizzato nel 2024 alcune iniziative volte ad approfondire l'immagine e il ruolo delle donne nella società e a valorizzarne e divulgarne l'attività in campo artistico.

- Si è conclusa il 05/02/2024 a Palazzo Reale la mostra *Patrizia Mussa. Teatralità. Architetture per la meraviglia*. Attraverso 60 fotografie di grandi dimensioni, l'artista ha voluto descrivere un viaggio nell'architettura teatrale italiana più spettacolare e significativa.
- Il PAC (Padiglione d'Arte Contemporanea) ha dedicato la sua programmazione espositiva 2024 ad artiste donne:
  - la mostra *Adrian Piper. Race Traitor*, tenutasi dal 19/03/2024 al 09/06/2024, è stata la prima retrospettiva europea dopo oltre vent'anni dedicata all'artista statunitense, vincitrice del Leone d'Oro come miglior artista alla Biennale di Venezia 2015. La mostra ha voluto ripercorrere oltre sessant'anni di carriera dedicata alla riflessione sull'identità razziale e di genere. Le opere in mostra hanno fatto emergere il fulcro della sua pratica artistica e filosofica: il concetto di lotta permanente contro il razzismo, la xenofobia, l'ingiustizia sociale e l'odio. In questo senso la sua ricerca, originata anche dalle sue esperienze relative al sessismo e alla misoginia subiti, ha ispirato intere generazioni di artiste contemporanee.
  - La mostra Liliana Moro. Andante con moto, tenutasi dal 26/06/2024 al 15/09/2024 e realizzata in collaborazione con il Kunstmuseum Liechtenstein, ha scelto di approfondire un aspetto fondamentale del lavoro dell'artista: il suono. La sua produzione artistica ha conosciuto diverse fasi e ha esplorato differenti mezzi espressivi come appunto i suoni, ma anche le parole, la scultura, la performance, il disegno, il collage e il video.
  - La Project Room del PAC, infine, ha presentato dal 26/06/2024 al 15/09/2024 la serie fotografica "Je m'appelle Olympia" dell'artista visiva Alice Guareschi, in una nuova installazione site-specific pensata appositamente per il suo spazio.
- Per quanto riguarda gli eventi, in occasione di Museocity, il 02/03 e 03/03/2024, il PAC ha ospitato la performance di danza contemporanea di Stefania Tansini, ispirata a "L'ombelico dei limbi" del drammaturgo e attore francese Antonin Artaud. Il corpo e la voce della danzatrice e coreografa hanno voluto dare testimonianza dell'angoscia del reale, di un senso di alienazione, di un dolore per la frammentazione dell'identità. Una performance che continua il percorso di sperimentazione sul corpo e sul movimento dell'artista, alla ricerca di una forma di espressione autentica e di un contatto profondo con l'altro.

  Il 12/10/2024, in occasione della ventesima edizione della **Giornata del Contemporaneo**, promossa da AMACI (Associazione dei Musei d'Arte Contemporanea Italiani) e dedicata quest'anno al tema dell'accessibilità, il PAC ha presentato *Hold me While I'm Naked*, la ricerca dell'artista **Beatrice Favaretto,** vincitrice del Premio Lydia 2023.

  In occasione della **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne**, il PAC, in collaborazione con l'Ordine degli Avvocati di Milano e LCA Studio Legale, ha organizzato un evento presso il Palazzo di Giustizia di Milano, dove è stata proiettata all'interno dell'Aula Magna l'opera di Yuri Ancarani *Il Popolo delle Donne* con conseguente tavola rotonda di approfondimento dei temi trattati dal film-documentario volto ad analizzare il rapporto fra la crescente affermazione sociale delle donne e l'aumento della violenza maschile su di esse.
- L'**Acquario** ha realizzato dal 12/03/2024 al 21/04/2024 la mostra *Un mare di carta* di Valeria Manzi, a cura di Ida Terracciano. L'artista ha proposto un immaginario viaggio per mare senza strumentazione di bordo e senza isole o terre da raggiungere. Avvalendosi di una specifica combinazione tra arti grafiche e poesia, ha suggerito all'osservatore il confronto con la dimensione

del limite e della sua relatività, in cui la linea di separazione tra gli elementi naturali, le concezioni spaziali e percettive si afferma come una soglia indefinibile: il continuo movimento e gli infiniti aspetti dell'acqua aprono a nuove percezioni.

Dal 03/06/2024 al 29/09/2024 si è svolta la mostra *Nell'Oceano di Tethys* di Louise Manzon, a cura di Marina Mojana. Scolpite in ampie spirali nel marmo bianco statuario o modellati in guizzi vibranti nella terracotta dipinta, le creature marine di Louise Manzon hanno voluto rappresentare la forza generatrice della dea greca *Tethys*, figura femminile dalla grande forza purificatrice, in grado metaforicamente di attrarre a sé la plastica inquinante - che sta soffocando e distruggendo il suo mondo acquatico - per trasformarla in alghe, spuma del mare e acqua pura.

Nell'ambito dell'**Unità Progetti Speciali e Fabbrica del Vapore** si evidenzia che **Casa della Memoria** è dedicata ai valori di libertà e democrazia che fondano il nostro vivere civile, per sottolineare il valore del contributo femminile e riportare all'attenzione storie e memorie di donne dell'età contemporanea che hanno vissuto e combattuto per la creazione e mantenimento di tali valori. La sede ha organizzato diverse iniziative, di diversa natura, tra cui:

- <u>Mostre</u>
  - Aura Pasa "Menestrella nel lager. Disegni e filastrocche di Aura Pasa. Bolzano 1944-45" (12/01/2024 - 25/02/2024)
  - Anelys Wolf "Il riflesso velato di una donna sola" (01/03/2024 -17/03/2024)

- <u>Gruppi di Lettura</u>
  - Sibilla Aleramo (22/03/2024)
  - Renata Viganò (26/04/2024)

- <u>Presentazione di libri</u>
  - Luciana Laudi, "Bello come il sole buono come il pane" (25/01/2024)
  - Livia Turco, "Compagne. Una storia al femminile del Partito comunista italiano" (07/03/2024)
  - Adriana Giussani Kleinefeld, "Ebrrrea. Una storia bambina" (04/04/2024)
  - Giorgia Serughetti "Potere di altro genere" (21/11/2024)

- <u>Convegni e Incontri</u>
  - Gli incontri "Come le donne raccontano la deportazione. Lotta, corpo, relazioni" (17/01/2024)
  - Il convegno "Dagli scioperi alla Liberazione. Le donne protagoniste della Libertà" promosso dal Coordinamento Nazionale Donne Anpi (23/03/2024)
  - Il convegno "Carte, luoghi e pensieri delle donne a Milano. Giornata di studi in onore di Elvira Badaracco 1911-1994" (27/11/2024)
  - L'incontro "VOGLIAMO VIVERE! I Gruppi di difesa della donna a Milano: 1943-1945" (13/12/2024)

- <u>Spettacoli</u>
  - La proiezione spettacolo teatrale (con accompagnamento musicale): "Etty Hillesum. Un cuore pensante. Da Amsterdam ad Auschwitz 1941-1943" (28/01/2024)
  - Elda Olivieri, Reading con musica (al piano Alice Albicini) "Ali spezzate" (15/03/2024)
  - Sara Marsico, con il contributo di Adele Lana per le parole di Lina Merlin, adattamento scenico e regina Cristina Cescon "Parole Ri-Costituenti" (28/09/2024)

- <u>Conferimento di un premio alla partigiana Sandra Gilardelli, (22/03/2024)</u>

L'Associazione Articolo 3 ha conferito il premio per l'anno 2024 alla partigiana Sandra Gilardelli "Per il coraggio dimostrato nella Resistenza partigiana e per la conquista delle libertà alla base della nostra Costituzione".

A questi si aggiunge anche la visita guidata alla mostra di Anelys Wolf "Il riflesso velato di una donna sola" (05/03/2024), evento ospitato in particolare durante il palinsesto cittadino Museo City.

FABBRICA DEL VAPORE

Nel 2024 **Fabbrica del Vapore** è stata uno dei luoghi centrali per le attività legate al progetto del Comune di Milano "*Milano città delle donne, delle ragazze e delle bambine*", partendo dal palinsesto legato alla mostra "*Straordinarie*" realizzata a cura di Renata Ferri presso la struttura della Cattedrale dal 14/02/2024 al 17/03/2024 per proseguire durante tutto il corso dell'anno con mostre, eventi, presentazioni di libri. Ha il suo manifesto nell'opera "*Revolution is woman*" di Andrea Crespi, che celebra il ruolo delle donne come agenti di cambiamento e rivoluzione e incarna il potere e la determinazione femminile nel combattere l'oppressione e la discriminazione di genere.

Il palinsesto, che prosegue anche nel 2025, si pone tre obiettivi:

- **Dare spazio**: il progetto ha voluto dare spazio a realtà molto note nell'ambito della sensibilizzazione e della creazione di cultura da una prospettiva femminile per creare momenti di riflessione aperti alla cittadinanza.
- **Dare voce:** il progetto ha voluto valorizzare artisti e realtà femminili esemplari della professionalità delle donne in tutti i settori.
- **Creare reti:** il progetto ha messo in connessione tra loro realtà diverse con una sensibilità in comune. Molti incontri aperti al pubblico hanno mutato la sensibilità al tema, alimentandolo con iniziative che hanno risposto alla sollecitazione proposta.

Durante tutto il 2024 sono stati realizzati i seguenti eventi:

- Mostre
  - *"Straordinarie"* a cura di Renata Ferri (mostra, Cattedrale 14/02/2024-17/03/2024);
  - *"Stra-Ordinarie. Mostra delle foto delle donne ritratte l'8 marzo"* (mostra, Sala Colonne 22/05/2024 -28/05/2024);
  - "*My hidden ego – l'Io dentro me"* di Monica Silva (open studio, Atelier Cisterne 01/06/2024 - 23/06/2024).
- Residenza d'artista
  - *"A drop of water under a new tongue"*, curata da Ivana Meštrov, in cui gli artisti hanno esplorato i paradossi creati dai cambiamenti digitali in un mondo sempre più connesso e fortemente segnato da un controllo sia oggettivo che soggettivo. La Residenza è stata strutturata come un open studio, con la possibilità di incontrare gli artist* all'opera durante il periodo della loro permanenza (Cisterne 03/07/2024-23/07/2024).
- Talk e convegni
  - "*Di fronte a una guerra*" (talk, Cattedrale 23/02/2024);
  - "*Donne e Sport. L'emancipazione femminile attraverso la pratica sportiva*" (talk, Cattedrale 26/02/2024);

- "*La violenza sui bambini in Italia, un fenomeno sommerso. Come riconoscerlo e raccontarlo*" (talk, Cattedrale 27/02/2024 e 05/03/2024);
- "*Donne e creatività*" (talk, Cattedrale 28/02/2024);
- "*Moda: indossare l'identità*" (talk, Cattedrale 29/02/2024);
- "*Di chi è la colpa*" (talk, Cattedrale 03/03/2024);
- "*Violenza online. Difesa reale vs Intelligenza Artificiale*" (talk, Cattedrale 04/03/2024);
- "*Carolina Cipria e Mariella Martucci incontrano le scuole*" (talk, Cattedrale 05/03/2024);
- "*Straordinarie. L'esperienza fotografica sugli stereotipi*" (talk, Cattedrale 05/03/2024);
- "*Percorsi femminili*" (talk, Cattedrale 10/03/2024);
- "*Maschi si diventa*" (talk, Cattedrale 12/03/2024);
- "*Le donne coraggiose di Iran*" (talk, Cattedrale 12/03/2024);
- "*Donne e Lavoro. Come accelerare il cambiamento*" (talk, Cattedrale 13/03/2024);
- "*Shcool*" (talk, Cattedrale 15/03/2024);
- "*Amleta. Mappatura delle presenze femminili sui palcoscenici italiani*" (talk, Palazzina Liberty 28/03/2024);
- "*Carla Lonzi mi insegna"* (lezioni e tavola rotonda sulla figura di Carla Lonzi, Palazzina Liberty 24-26-28/10/2024);
- "*VEDERE OLTRE-Lo sguardo delle donne fotografe" (*ciclo di incontri curato da Gigliola Foschi, Palazzina Liberty 4-11-18-25/10/2024);
- "*Scrivere la realtà così com'è. Verso un giornalismo pietoso"* (convegno, Palazzina Liberty 22/11/2024).

<u>Presentazioni di libri</u>

- "La fabbrica delle ragazze" di Ilaria Rossetti (Palazzina Liberty 02/04/2024);
- "Beji" di Lidia Davidova (Palazzina Liberty 20/06/2024);
- "Si può scegliere di separarsi" di Elisabetta Piselli (Palazzina Liberty 30/09/2024);
- "Visioni. Storie di processo creativo" e "Like a grain of sand in the unknown universe, video, arte e fotografia" di Eleonora Rossi (Palazzina Liberty 17/12/2024).

- <u>Concerti, proiezioni e flash mob</u>
  - "Yallah" (flash mob, Cattedrale 10/03/2024);
  - "The good news" (concerto, Cattedrale 10/03/2024);
  - "Evaporate - che fine hanno fatto le compositrici" (concerto, Sala Colonne 07/06/2024);
  - "L'arte della Gioia" (proiezione a cura di AriAnteo, Piazzale 07/06/2024);
  - "C'è ancora domani" (proiezione a cura di AriAnteo, Piazzale 11/06/2024 e 22/07/2024);
  - "Gloria!" (proiezione a cura di AriAnteo, Piazzale 18/06/2024);
  - "Tatami" (proiezione a cura di AriAnteo, Piazzale 25/06/2024);
  - "La singla" (proiezione a cura di AriAnteo, Piazzale 02/07/2024);
  - "Inshallah a Boy" (proiezione a cura di AriAnteo, Piazzale 09/07/2024).
  - "Felicità" (proiezione a cura di AriAnteo, Piazzale 16/07/2024);
  - "Il giardino delle vergini suicide" (proiezione a cura di AriAnteo, Piazzale 30/07/2024);
  - "Povere creature" (proiezione a cura di AriAnteo, Piazzale 06/08/2024);
  - "Finché notte non ci separi" (proiezione a cura di AriAnteo, Piazzale 14/08/2024).

A questi si aggiungono gli eventi ospitati in particolare durante i palinsesti cittadini:

- Museo City
  - "Il tempo si era fermato", open studio di Gabriella Benedini (Sala colonne 01/03/2024 - 05/03/2024).
- Design Week
  - "Il Giardino di Artemisia" di Matteo Mezzadri (mostra, Cattedrale 11/04/2024 - 26/04/2024);
  - "Up to" a cura di Anty Pansera (mostra, Sala colonne 15/04/2024 - 21/04/2024);
  - "Cinzia Ruggeri. Paper Threads, disegni e opere dall'archivio di Cinzia Ruggeri" a cura di Viafarini e Angus Fiori architetti (mostra, Sala Cisterne 15/04/2024 - 21/04/2024).
- Digital Week
  - "Roundtable Femtech, tecnologia oltre i tabù" (tavola rotonda, sala conferenze in Palazzina Liberty 10/10/2024-14/10/2024).

CASVA

Il CASVA si impegna attivamente nel portare in primo piano il contributo femminile nell'architettura e nel design del XX secolo: in un periodo in cui le donne seguivano spesso progetti importanti, senza firmare con il proprio nome i lavori, è fondamentale riscoprire le loro vicende per riportarle in luce. In quest'ottica il CASVA sta cercando sempre più di accogliere archivi femminili, a cui dedicare in futuro eventi e approfondimenti scientifici.

Durante il 2024 sono stati seguiti i seguenti eventi:

- Nuove acquisizioni
  Donazione Archivio Nanda Vigo: con Deliberazione della Giunta Comunale 1600 del 27/12/2024 è stata accettata la donazione modale dell'Archivio Nanda Vigo, artista, architetta e designer.
- Mostre
  Esposizione Sono tazza di te! Seconda edizione coi baffi (mostra, Sala Colonne, 16/10 – 31/10/2024), a cura di Anty Pansera e coprodotta dal CASVA.
- Museo City
  Cromosinclasmi. Una storia multimediale di Eugenio Carmi, a cura di Liz Carpenter e Maddalena Novati (esposizione e conferenza, Palazzina Liberty, 01/03/2024). I cromosinclasmi furono un progetto di proiezioni su corpi femminili.

L'Area Biblioteche ha confermato anche nel 2024 un'attenzione particolare al tema del ruolo femminile nella cultura e nella società, così come ai temi della violenza sulle donne e della lotta agli stereotipi di genere, proponendo numerose iniziative nel corso di tutto l'anno e in particolare intorno alle date dell'8 marzo e del 25 novembre.

Il Sistema bibliotecario ha aderito alla proposta formativa di Settenove Edizioni per l'ampliamento del circuito de "I Rifugi", grazie alla quale 5 biblioteche (Accursio, Chiesa Rossa, Oglio, Zara, Bibliobus) hanno avviato un'attività di supporto di prossimità nel contrasto e prevenzione della violenza di genere.

Nell'ambito del progetto LetMi, la piattaforma che promuove il turismo letterario a Milano con la proposta di percorsi letterari in città, è stato realizzato *"Poetessa dei Navigli. I canali e le strade di Alda Merini"***,** il primo di una serie di percorsi dedicati alle figure femminili.

In occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne, è stato proposto un ricco palinsesto di iniziative culturali per l'intero mese di novembre, realizzato grazie alla collaborazione tra il Centro Milano Donna 5, la Biblioteca Chiesa Rossa, il Municipio 5 e altri soggetti ed enti attivi nella città. L'iniziativa è stata mirata a riflettere sulla violenza e sulle strategie per eliminare ogni forma di discriminazione di genere, coniugando contenuti e momenti conviviali.

Il 26/03/2024 la sala polifunzionale della Biblioteca Gallaratese è stata intitolata a Viktoria Amelina, scrittrice e attivista ucraina che ha perso la vita per le ferite riportate durante un attacco missilistico russo nel Donbass nel giugno del 2023, dove si trovava per documentare i crimini di guerra perpetrati dall'esercito russo. La sala, che rende omaggio e ricorda la figura dell'autrice ucraina, è dedicata al tema della libertà di espressione e ospita un fondo librario dedicato alla libertà di informazione.

Nel corso dell'anno, presso la Biblioteca Centrale Sormani, sono state realizzate 6 mostre e 5 eventi dedicati alla figura femminile in ambito storico, scientifico, letterario e sui temi della violenza alle donne e della parità di genere.

Molte le iniziative organizzate all'interno delle biblioteche rionali, anche in collaborazioni con altri enti e associazioni: conferenze, dibattiti, presentazioni di libri, letture teatrali, mostre. Molte sono calendarizzate in occasione dell''8 marzo (festa della donna) e del 25 novembre (Giornata contro la violenza sulla donna), ma la tematica viene ripresa anche in momenti dell'anno meno canonici.

- **Biblioteca Calvairate**
  25/10/2024: "Nessuno mi ha fermata. Le Varie Forme Della Resistenza Civile Delle Donne".
  Incontro con Ardemia Oriani, della Segreteria provinciale dell'Anpi di Milano Calvairate.

- **Chiesa Rossa**
  20/11/2024: "Novembre, Un Mese Per Eliminare La Violenza Di Genere"**,** palinsesto di iniziative tra il Centro Milano Donna 5, Biblioteca Chiesa Rossa e il Municipio 5.

- **Biblioteca Crescenzago**
  30/11/2024 "La violenza sulla donna dal melodramma ad oggi", Iniziativa promossa dal Municipio 2 e realizzata a cura dell'Associazione Musica e Scena.
  Una cantante esegue arie d'opera famosissime (Aida, Butterfly, Tosca ed altre), nelle quali le eroine non sono solo vittime, ma sono anche portatrici di valori destinati a riequilibrare il rapporto tra donna e uomo; un'attrice che, con ricordi e racconti, trasporta quelle esperienze ai giorni nostri, proiettandole nella quotidianità della cronaca contemporanea.

- **Biblioteca Lambrate**
  - 27/02/2024***:*** "Inclusività, Luoghi E Spazi Dell'amore Lgbt+, Riflessioni Itineranti"***.***
    Incontro con l'autore Carlo Scovino, in dialogo con la d.ssa Marina Malger***i,***
    https://milano.biblioteche.it/library/lambrate/cal/inclusivita-luoghi-e-spazi-dell-amore-lgbt-riflessioni-itineranti/
  - 07/03/2024: "Ferite A Morte".
    Lettura teatrale a cura di EquiVoci Lettori: https://milano.biblioteche.it/library/lambrate/cal/ferite-a-morte/
  - 17/05/2024: "Middlesex - Un lungo viaggio per ritrovare se stessi".
    Dibattito https://milano.biblioteche.it/library/lambrate/cal/middlesex/

- 27/11/2024*: "*Libere da Barbablù**"**
  A cura di Equi.Voci Lettori. Con il Gruppo giovani da camera UCAI "ArmoniaEnsemble**"**
  https://milano.biblioteche.it/library/lambrate/cal/libere-da-barbablu/

- **Biblioteca Parco**
  - 18/01/2024: conferenza " Donne e medicina di genere"
  - settembre/novembre 2024: corso di scrittura creativa "Fiori di fuoco"
- **Biblioteca Sant'Ambrogio**
  - 10/02/2024 - 02/03/2024: **"**Penelopi Alla Guerra" Mostra fotografica realizzata da RACCONTAMI in collaborazione con AceA Onlus. La mostra nasce dal desiderio di raccontare storie di "maternità migranti", di donne diventate madri lontano da casa o che invece a casa hanno dovuto lasciare i propri figli, diventando protagoniste di Odissee contemporanee. Per vedere con i loro occhi, viaggiare con loro, amare ed essere amati, nonostante la distanza, le ingiustizie e il dolore che a volte queste storie portano con sé.
    In occasione dell'inaugurazione, sono state organizzate letture per bambini 0-6 nelle varie lingue del progetto Mamma Lingua.

  - 04/03/2024 - 25/03/2024: "Zona Rosa*"***.** Mostra fotografica di Lucia Zanini
    Il rosa nella cultura occidentale è un colore fortemente associato alla femminilità, ma non è sempre stato così.
    L'idea nacque da alcune aziende di abbigliamento che intorno agli anni '50 stabilirono che le "femminucce" dovessero vestire di rosa e i "maschietti" di azzurro.
    Si tratta dunque di stereotipi recenti, per secoli rosa e azzurro sono stati colori asessuati.
    Anche Barbie ha giocato un ruolo importante poiché, lanciata sul mercato nel 1959, completamente immersa nel suo mondo rosa patinato, aiutò il consolidamento di questa tendenza che resiste saldamente ancora oggi.

- **Biblioteca Sicilia**
  08/03/2024. "Ali spezzate**",** di Raffaella Calgaro**.**
  Lettura teatrale: Interpretazione dell'attrice Elda Olivieri. Musiche al pianoforte di Alessandro Giusto (https://milano.biblioteche.it/library/sicilia/cal/ali-spezzate.)

- **Biblioteca Venezia**
  - 06/03/2024: "Io sono Nina**"**, conferenza a cura di Gianni Del Savio.
  - 17/05/2024: "Tu sei unica", reading con Emilia Testa ed Equi. Voci lettori.
  - 09/11/2024: "Lea Garofalo. Una donna coraggiosa", conferenza a cura di Libera e Circolo Zanna Bianca di Legambiente
  - 03/12/2024*: "*Onibaba, Yamanba e le altre**"**, conferenza a cura di Rossella Marangoni,

- **Biblioteca Zara**
  - 07/02/2024: "Lea Melandri e la scrittura di esperienza".
  - 09/02/2024: "Scienziate nel tempo. Oltre 100 biografie di donne che hanno sfidato pregiudizi millenari", presentazione libro Sara Sesti.
  - 08/03/2024: "*Sylvie Couyaud e l'Enciclopedia delle Donne***"**, conferenza.
  - 19/06/2024: "Un educatore ad Auschwitz. Una storia dimenticata: l'Omocausto, conferenza.
  - 02/10/2024: " La vita di Laura Conti", scienziata e attivista, conferenza

- **Gruppi di lettura**

Le tematiche di genere hanno avuto un posto di rilievo anche all'interno dei gruppi di lettura delle biblioteche. Ricordiamo in particolare:

  - due degli appuntamenti del GDL ***La biblioteca per tutt*:***
    - 27/03/2024: Biblioteca Villapizzone incontro dedicato all'Integrazione delle donne immigrate.
    - 22/05/2024: Biblioteca Cassina Anna sull' Identità di genere
  - Biblioteca Zara - Gruppo di lettura " L'ha scritto una femmina", dedicato interamente alla scrittura al femminile : 5 incontri nel 2024, con una media di 45 partecipanti.
  - Biblioteca Sicilia: Gruppo di lettura "Conversazioni in Sicilia", ha dedicato nel 2024 2 incontri sul tema
    https://milano.biblioteche.it/library/sicilia/cal/conversazioni-in-sicilia-61/
    https://milano.biblioteche.it/library/sicilia/cal/conversazioni-in-sicilia-63/

Per quanto riguarda l'**Area Spettacolo** si segnala che ha partecipato all'organizzazione delle seguenti attività con la concessione del patrocinio comunale:

- **Rassegna "*WeWorld Festival*", promossa e organizzata dalla Fondazione WE WORLD - G.V.C. O.N.L.U.S. , che si è svolta dal 17/05 al 19/05/2024 a Milano, presso Base Milano.**

  La Rassegna, abbinata anche a una campagna nazionale di sensibilizzazione sui diritti delle donne, alla quindicesima edizione, si compone di film diretti da donne o che hanno come protagoniste storie di donne, documentari, mostre, dibattiti, incontri con scrittori/scrittrici, spettacoli teatrali, musica e workshop.
  Lo scopo dell'iniziativa è quello di sensibilizzare gli spettatori sui temi portanti della campagna ovvero informare e porre l'attenzione sui diritti delle donne, sui principi e sui contenuti previsti dalla Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione delle donne (CEDAW 1979); far prendere coscienza degli standard nazionali e internazionali riconosciuti in tema di parità di genere e degli esempi di buone pratiche in tema di empowerment del mondo femminile; coinvolgere l'opinione pubblica in merito alla condizione femminile nei contesti italiani e stranieri in cui opera la Fondazione WE WORLD - G.V.C. O.N.L.U.S.

- **Iniziativa "Sguardi Altrove Women's International Film Festival", promossa e organizzata dall'Associazione Sguardi Altrove, che si è svolta dal 15/03 al 24/03/2024 a Milano, presso la Cineteca Arlecchino, la Fondazione Prada e l'Accademia09.**
  Il Festival è una manifestazione internazionale competitiva dedicata al cinema a regia femminile con l'obiettivo di una riflessione sulle tematiche legate al mondo femminile, considerate sia in relazione al loro specifico contesto culturale, politico e sociale, che secondo una prospettiva multiculturale e globale.

- **Il "Festival a Casa di Alda Merini", promosso e organizzato dall'Associazione CETEC, che si è svolto dal 01/11 al 25/11/2024 a Milano, presso lo Spazio Alda Merini, il Teatro Elfo Puccini e l'Ambrosianeum.**
  Un Festival in memoria dell'illustre poetessa con dibattiti, letture di poesie, presentazioni di libri, proiezioni di film, documentari, concerti, mostre fotografiche, incontri con amici, scrittori e poeti che hanno conosciuto e frequentato Alda Merini che si è concluso con la testimonianza di donne provenienti da percorsi di fragilità in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle

donne.

- **La ''*Proiezione del film Liliana*'', promossa e organizzata da Forma International (Italy) - S.r.l., che si è svolta il 12/11/2024 a Milano, presso il Teatro Dal Verme.**

Per l'Area Musei d'Arte Moderna e Contemporanea si segnalano l'accettazione e l'esposizione nella sezione *Gesti e Processi*, inaugurata nell'autunno 2024, di tre importanti opere di artiste, che vanno ad arricchire il patrimonio della collezione della seconda metà del Novecento:

- Grazia Toderi, *Soap, video monocanale* (Deliberazione. G.C. 990 del 05/09/2024
- Liliana Moro, *Paradiso Artificiale*, installazione (Deliberazione G.C. 1155 del 26/09/2024)
- Grazia Varisco, *Dilatazione Spazio-temporale di un percorso*, (Deliberazione G.C. 1102 del 19/09/2024)

La Galleria d'Arte Moderna ha ospitato la mostra "Kelly Akashi. *Converging Figures"*, per la sesta edizione del programma Furla Series, in collaborazione con Fondazione Furla (13/09/2024 – 08/12/2024). Prima mostra personale dedicata all'artista da un'istituzione italiana, il progetto ha presentato una serie di nuove produzioni dell'artista americana (nata e cresciuta a Los Angeles da una famiglia di origini giapponesi) pensate appositamente per dialogare con gli spazi e la collezione del museo.

Infine, per **l'Area Valorizzazione e del Patrimonio e Sicurezza Sedi** si segnala che nella definizione delle intitolazioni a rilievo toponomastico si è proseguito anche nel 2024 con il mantenimento del rispetto del principio della parità di genere volto a equilibrare le intitolazioni dedicate a uomini e donne.

A tal proposito si conferma che al 31/12/2024 le Deliberazioni di intitolazione toponomastica approvate dalla Giunta Comunale dedicate a donne sono state le seguenti: intitolazione di un giardino a Giuni Russo; intitolazione di una piazzetta ad Alba Dell'Acqua e di un giardino a Laura Peroni; intitolazione presso i Giardini Montanelli di un viale a Margherita Hack, di un viale a Laura Bassi e di un viale a Dian Fossey.

Complessivamente nell'arco dell'intero 2024, oltre a due intitolazioni di carattere collettivo (un largo ai "Martiri di Piazzale Loreto" e un parco ai "Cavalieri del lavoro"), sono stati dedicati sei odonimi a figure femminili e cinque odonimi a figure maschili.

Direzione Sicurezza Urbana

Interventi a favore di donne e minori vittime di violenza

Nucleo Tutela Donne e Minori – interventi di contrasto e prevenzione violenza					
Anno	**Fascicoli**	**Iniziativa (segnalazioni)**	**Delegati da AG**	**Donne interessate**	**Minori**
2017	322	94	228	158	164
2018	334	110	224	182	152
2019	400	80	320	250	150
2020	350	94	256	233	117
2021	450	45	405	265	185
2022	340	68	272	164	176
2023	302	53	249	137	165
2024	329	49	280	172	133

Il Nucleo Tutela Donne e Minori è un nucleo investigativo della Polizia Locale di Milano che lavora con il V Dipartimento della Procura della Repubblica presso il Tribunale Ordinario di Milano per i reati che vedono coinvolte le cosiddette vittime vulnerabili, e con la Procura della Repubblica presso il Tribunale dei Minori per interventi a favore delle minori vittime di violenza diretta o assistita.
Il nucleo è composto da 11 Agenti donna e 9 Agenti uomini, oltre a due Ufficiali. La presenza femminile costituisce un valore aggiunto in relazione all'alta sensibilità dell'ambito (in particolare in fase di ascolto della parte lesa avendo riguardo alla sofferenza psicologica che comunque comporta il dover rivivere, raccontando, il dettaglio una violenza subita) e alla possibilità di agevolare un approccio empatico nei riguardi di minori vittime di violenza diretta o assistita.

L'empatia assume rilievo in ordine alla possibilità di conciliare lo svolgimento dell'attività investigativa e di polizia giudiziaria garantendo un alveo di sicurezza anche emotiva alla fragilità delle vittime.
Nel 2024 la Polizia Locale ha trattato 329 fascicoli: **172** hanno riguardato donne e **133** minori.

La violenza nei confronti delle donne rappresenta uno dei principali problemi sociali a livello mondiale.
L'intervento del Nucleo Tutela Donne e Minori può definirsi articolato in quanto opera sia in fase di prevenzione che di repressione dei reati ricompresi all'interno del cosiddetto "**CODICE ROSSO**": maltrattamenti in famiglia, atti persecutori (stalking), violenza sessuale, revenge porn, pedopornografia, tratta e bullismo.
Vengono organizzati incontri di formazione nelle Scuole, nei Centri di Aggregazione e conferenze nelle università, in modo da coinvolgere le diverse fasce di età al fine di prevenire i fenomeni in menzione e di diffondere e accrescere le conoscenze su reati la cui emersione in Italia, nonostante i numerosi casi gestiti (e ormai anche all'evidenza della cronaca), risulta ancora difficile.
Il Nucleo Tutela Donne e Minori presta anche ausilio alle pattuglie impiegate sul territorio qualora si trovassero in flagranza o quasi flagranza di reato. Un intervento qualificato e corretto sin dall'inizio riduce la possibilità di incorrere in errori che potrebbero incidere sull'efficacia delle indagini e consente l'assunzione di tempestivi interventi cautelativi a protezione delle vittime.
Il personale del Nucleo partecipa anche agli incontri di RETE sul territorio del Comune di Milano allo scopo di condividere, con gli altri enti coinvolti nella prevenzione e repressione della violenza domestica (Servizi Sociali, Centri antiviolenza, Case Rifugio, Servizi Antiviolenza presso i Pronto Soccorso degli Ospedali sul territorio), le linee guida da applicare negli interventi a favore delle donne e delle minori vittime dei sopracitati reati.

Risulta di fondamentale importanza, per l'efficacia dell'intervento, la realizzazione di sinergie organizzative e operative tra i vari soggetti coinvolti.

Servizio di mediazione sociale e penale , di sostegno psicotraumatologico alle vittime di reato, presidio criminologico territoriale - sportello stalking – giustizia riparativa

Anno	Genere	Sportello Stalking	Mediazione sociale e penale	Presidio criminologico	Sostegno psico-traumatologico	Giustizia riparativa	Totale impegnato
2018	Maschi	29	76	73	3	54	€ 119.560,00
	Femmine	40	111	6	52	58	
2019	Maschi	7	37	105	6	34	€ 102.899,90
	Femmine	13	40	5	31	34	
2020	Maschi	5	19	102	4	25	€ 106.147,90
	Femmine	9	20	0	22	14	
2021	Maschi	3	40	173	5	6	€ 103,753,80
	Femmine	12	39	6	21	6	
2022	Maschi	4	15	247	3	62	€ 103.895,99
	Femmine	7	36	12	18	28	
2023	Maschi	26	14	163	5	10	€ 103,753,80
	Femmine	5	11	4	10	4	
2024	Maschi	54	10	186	3	43	€ 124.446,00
	Femmine	9	11	14	30	27	

Gli utenti comprendono anche gli autori del reato – trattasi di dati riferiti ai nuovi accessi. La spesa impegnata è compresa nelle Aree Ambientali – Ordine Pubblico e Sicurezza

Il Servizio di Mediazione sociale e penale, di Giustizia Riparativa, di Sostegno psicotraumatologico alle vittime di reato e Presidio criminologico territoriale - Sportello Stalking - svolge un'attività socio-trattamentale orientata alla prevenzione della recidiva e alla tutela sociale, rivolta agli autori di condotte violente o ai soggetti che sono coinvolti in situazioni di disagio e/o di conflittualità a rischio di comportamenti antisociali. Le tipologie di reato più frequenti trattate riguardano atti di stalking, violenza sessuale, violenza domestica, reati gravi contro le persone. Gli utenti, dopo una prima fase di focalizzazione per valutare la presa in carico e le modalità di trattamento più idonee, vengono coinvolti in un percorso che prevede anche attività di gruppo.

Da settembre 2014 è attivo uno sportello dedicato alle problematiche dello stalking.

I servizi descritti hanno visto per l'anno 2024 un numero di nuovi utenti pari a 387 di cui 107 stranieri. Nelle nuove utenze, le donne che hanno avuto accesso ai servizi nel 2024 sono pari a 91.
Gli utenti complessivamente seguiti vedono, in particolare per il servizio dello Sportello di Sostegno Psicotraumatologico, una forte presenza di utenti donne: circa 293 interventi su 465 casi trattati.

Corsi difesa personale – Sicurezza in rosa

Anno	Corsi effettuati	Partecipanti
2016	14	250
2017	9	165
2018	8	145
2019	8	200
2020	1	12
2021	1	18
2022	6	91
2023	7	189
2024	11	221
Totali	65	1.291

L'unità Rischi del Territorio organizza corsi di difesa personale femminile presso la Scuola del Corpo della Polizia Locale. Nei mesi di marzo e giugno 2024, sono stati organizzati anche due corsi presso il Municipio 2.
I corsi hanno visto per l'anno 2024 un numero totale di nuove iscrizioni pari a 221 donne.
I corsi si articolano in dieci lezioni durante le quali vengono insegnate semplici ma efficaci tecniche di autodifesa, unitamente ad alcune nozioni utili alla comprensione delle potenziali situazioni di rischio e alla messa in atto di comportamenti atti a prevenirle, con l'acquisizione di una maggiore fiducia a livello personale.

I corsi sono svolti senza assunzione di specifica spesa sui capitoli di bilancio da parte della Direzione Sicurezza Urbana in quanto si utilizzano strutture dell'Amministrazione Comunale e gli istruttori sono dipendenti comunali.

Protezione civile e GEV (Guardie Ecologiche Volontarie)
Fra i volontari operativi al 31/12/2024, la presenza femminile è pari a circa il 20% nel Gruppo Comunale Volontari di Protezione Civile e circa il 24% dell'organico delle Guardie Ecologiche Volontarie.

Direzione Servizi Civici e Municipi

VALORIZZAZIONE CIMITERO MONUMENTALE

Nel 2024 è proseguito il progetto dedicato alle donne "Illustri, benemerite e distinte nella storia patria" ricordate nel Famedio, iniziato il 02/11/2021, attraverso la pubblicazione di 30 nuovi profili significativi sul sito del Monumentale: Clara Maffei, Fiorella Ghilardotti, Maria Montessori, Maria Grazia Cutuli, Rosa Genoni, Carla Cerati, Lucilla Morlacchi, Mariuccia Krizia Mandelli, Mila Schön, Mariangela Melato, Niny Comolli, Sandra Mondaini, Teresa Pomodoro, Teresa Sarti Strada, Alessandra Ravizza, Anna Maria Mozzoni, Lina Buffolente, Nella Bolchini Bompiani, Federica Galli, Franca Sozzani, Graziella Mascia, Elisa Penna, Inge Schönthal Feltrinelli, Claudia Artoni, Franca Valeri, Francesca Dendena, Grazia Nidasio, Licia Steiner Covo, Lucia Mannucci, Tina Bassi Lagostena.
Nel mese di aprile è stato inoltre pubblicato il percorso "Il linguaggio segreto della bellezza" dedicato alla rappresentazione della figura femminile nelle opere scultoree del cimitero. Nel mese di novembre è stata commemorata Lea Garofalo, testimone di giustizia e vittima di femminicidio, sottolineando il coraggio e la forza della figlia Denise.

Di seguito, in ordine cronologico, le altre iniziative sensibili al genere realizzate presso il Monumentale:

- 04/10/2024 Cerimonia per tumulazione nel Mausoleo Garbin di Ines Talamo.
- 13/10/2024 "Auguro a tutti un briciolo di follia": spettacolo teatrale con la partecipazione di CETEC e Cascina Biblioteca e inserito nel palinsesto Milano4MentalHealth 2024. Una drammaturgia che dà voce ai versi di poetesse con disagio psichiatrico, tessuti con parole di Giuliano Scabia e dell'Accademia della Follia, in memoria di Franco Basaglia e dei medici psichiatri che riposano al cimitero Monumentale.
- 27/10/2024 "Alda. Parole al vento": spettacolo teatrale dedicato ad Alda Merini con la partecipazione di CETEC, inserito nel palinsesto Milano4MentalHealth 2024. Il tema della salute mentale affrontato attraverso la vita e l'opera poetica di Alda Merini (21/03/1931 – 01/11/2009): un omaggio nel quindicesimo anniversario della sua scomparsa, uno spettacolo teatrale che unisce musica, poesia e narrazione
- 02/11/2024 performance teatrale "Corpi che raccontano", un doppio appuntamento realizzato grazie al sostegno della Fondazione Isacchi Samaya onlus, dalla compagnia Campo Teatrale in collaborazione con il Museo Universitario delle scienze antropologiche, mediche e forensi per i diritti umani – MUSA, con l'obiettivo di promuovere il ruolo della scienza per la tutela dei diritti umani. Tre personaggi tragicamente morti si raccontano toccando temi cruciali quali la violenza di genere, l'immigrazione e i naufragi, l'emarginazione sociale e la malattia.

CENTRI MILANO DONNA

I Centri Milano Donna operativi dal 2018 vogliono essere un punto di riferimento per le donne e per i cittadini. Uno spazio di prevenzione e di risposta permanente che si rivolge principalmente alle donne con l'obiettivo di aumentare l'inclusione e la loro partecipazione attiva alla vita della città, ma che attraverso servizi rivolti anche a bambini, adolescenti, anziani costituiscono un sostegno alla famiglia e alla società.

Il Centro Milano Donna è:

- un luogo di rete tra Amministrazione centrale e municipale e di interazione con le associazioni tematiche presenti sul territorio;
- un luogo di informazione e orientamento sui servizi esistenti nei Municipi e in città;
- un luogo di servizi a favore delle donne;
- un luogo di aggregazione per sviluppare attività ludico ricreative;
- un luogo di incontro e integrazione di differenti culture;
- un luogo di raccolta dati in materia di pari opportunità di genere.

La sua azione, che si sviluppa su alcuni assi portanti quali salute, lavoro, socialità, prevenzione della violenza e sostegno alle donne e alle famiglie, è orientata a:

- intercettare i bisogni delle donne e indicare loro il percorso per affrontarli presso servizi già esistenti sul territorio;
- erogare direttamente nuovi servizi a integrazione di quelli offerti dal territorio;
- organizzare l'offerta di momenti di svago a scopo ludico, ricreativo e aggregativo;
- organizzare iniziative culturali.

Alla data del 31/12/2024 i Centri Milano Donna sono presenti in tutti i nove Municipi di Milano in quanto in data 11/12/2024 è stato inaugurato il Centro Milano Donna del Municipio 1, che è stato l'ultimo a essere aperto.

In sintesi le attività proposte:

- Sportello orientamento ai servizi.
- Sportello anticrisi.
- Sportello psicologico.
- Sportello antiviolenza.
- Sportello prevenzione violenza economica.
- Sportello counseling.
- Sportello orientamento lavorativo.
- Sportello legale.
- Corso di Italiano.
- Corso di lingua inglese.
- Corso competenze informatiche.
- Corsi di scrittura creativa.
- Ricerca Lavoro.
- Doposcuola.
- Summer School.
- Laboratori espressivi per bambini.
- Laboratorio teatrale espressivo.
- Laboratori esperienziali di arte terapia.
- Gruppi per neomamme e per donne in gravidanza.
- Ciclo incontri Infanzia e Adolescenza.
- Caffè delle Donne.
- Ciclo Seminari sulla Salute della Donna.
- Attività di distribuzione di indumenti per donne e bambini.
- Attività di distribuzione PC donati ai Centri.
- Cineforum.
- Corsi di educazione all'affettività genitoriale.
- Corsi di autodifesa.
- Sportello familiari NEET.
- Corso Educazione finanziaria.
- Eventi vari.

Le risorse economiche impegnate a partire dal 2018 per le attività dei Centri possono riassumersi nel seguente prospetto:

Centri Donna Milano	
Anno	**Totale impegnato**
2018	€ 24.200,00
2019	€ 38.300,00
2020	€ 71.470,00
2021	€ 99.342,39
2022	€ 100.409,28
2023	€ 118.000,00
2024	€ 137.000,00

La spesa impegnata è compresa nelle Aree direttamente inerenti al genere – Pari opportunità

Si evidenzia anche che continua la collaborazione tra AFOL Metropolitana e gestori dei CMD – previo consenso dei Municipi -, per una sperimentazione con la presenza di operatori AFOL nei CMD con la funzione di orientamento al lavoro, promozione di iniziative e progetti per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, nonché possibili progetti di formazione dedicata alle donne

PREMIO MILANO DONNA

Anche per l'anno 2024 è stato assegnato il Premio Milano Donna, sotto forma di contributo di € 2.000,00, a un'Associazione in ogni Municipio.
Il Premio è riservato a una Associazione per Municipio che si sia impegnata con un progetto rivolto alle donne del Municipio o di un quartiere specifico, collaborando proficuamente nelle reti delle associazioni per aggregare e rispondere ai bisogni delle donne in un determinato ambito di attività (a titolo di esempio: culturale, aggregativo, sociale, inserimento lavorativo).

I soggetti risultati assegnatari del premio sono:

- Municipio 1: Associazione Realmonte. Titolo del progetto: Linea Adele, storie di resilienza.
- Municipio 2: Associazione SpazioInto. Titolo del progetto: God is a woman.
- Municipio 3: Associazione Fiorella Ghilardotti. Titolo del progetto: Sostegno allo studio, all'inclusione sociale e all'empowerment di giovani ragazze di origine straniera.
- Municipio 4: Associazione Spazio 3R Riciclo Ricucio Riuso. Titolo del progetto: Spazio espositivo di Spazio 3R/Natale 2024.
- Municipio 5: Cooperativa sociale Piccolo Principe. Titolo del progetto: Un ponte sul futuro delle donne - Family Work Km 0.
- Municipio 6: Associazione Fondazione DAR Cesare Scarponi. Titolo del progetto: Fotogramma.
- Municipio 7: Associazione ITAMA Italiano per Mamme. Titolo del progetto: Scuola di italiano per donne e mamme straniere a San Siro.
- Municipio 8: Associazione Alma Rosè. Titolo del progetto: Reading teatrale "Odi et Amo".
- Municipio 9: Associazione Eva in rosso. Titolo del progetto: Sportello di salute mestruale e ciclicità.

Nel corso del 2024 si è avviata una riflessione/confronto con la Delegata del Sindaco alle Pari opportunità di genere, relativamente alla definizione di nuove linee guida per il Premio Milano Donna.

Direzione Organizzazione e Risorse Umane

Iniziative sensibili al genere svolte/avviate (Progetti Gender Sensitive) nell'anno 2024 dalla Direzione.

La Direzione Organizzazione e Risorse Umane da sempre sviluppa le proprie politiche di welfare in direzione "gender sensitive", attuando azioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolte a tutto il personale, al fine di promuovere pari opportunità, pari trattamento e pari condizioni, recependo, in modo particolare le linee di sviluppo tracciate dalla Deliberazione di Giunta Comunale 282 del 15/03/2022 "*Atto di indirizzo politico in merito alla promozione di azioni integrate di benessere rivolte alle lavoratrici e ai lavoratori del Comune di Milano*". L'Amministrazione, infatti, con tale atto di indirizzo, si è impegnata a promuovere le azioni integrate di benessere psicologico, fisico e organizzativo rivolte alle lavoratrici e ai lavoratori del Comune di Milano, mantenendo attive le reti territoriali esistenti, promuovendo l'assunzione di stili di vita sani e preventivi di malattie croniche, promuovendo l'engagement, la motivazione e la prevenzione di fenomeni di disagio; promuovendo il modello del lavoro a rete fra il Comune e le sue Società Partecipate anche attraverso la messa a sistema delle esperienze già presenti e la replica di buone prassi su scala più ampia, in un'ottica di ottimizzazione e di sinergia fra le organizzazioni di servizio pubblico e di sostenibilità complessiva di sistema.
In tale contesto si iscrivono le azioni finalizzate a incrementare il benessere organizzativo previste dal Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) (Piano triennale di azioni positive) 2024/2026, di cui all'art. 48, comma 1, D.Lgs. 198 dell'11/04/2006, approvato per l'annualità 2024 all'interno del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2024/2026 adottato con Deliberazione di Giunta Comunale 108 del 01/02/2024 e aggiornato con Deliberazione di Giunta Comunale 1311 del 24/10/2024.

Tutti gli interlocutori preposti alla definizione delle strategie per il perseguimento delle pari opportunità – il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), la Consigliera di Parità territorialmente competente, le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), la delegata del Sindaco per le Pari opportunità – sono stati coinvolti e hanno fornito proposte in merito all'azione dell'Amministrazione, in particolare sulle tematiche di genere.

Il CUG (Comitato Unico di Garanzia) ha proseguito nelle proprie funzioni propositive, consultive e di verifica, organizzandosi al proprio interno in Gruppi di lavoro tematici, contribuendo fattivamente allo sviluppo di progetti e iniziative a tutela delle pari opportunità.

Con riferimento alle azioni di risposta al disagio organizzativo, con l'obiettivo di fornire un servizio di ascolto e supporto, conclusosi il contratto con l'operatore economico IEP (Istituto Europeo di Psicotraumatologia e Stress Management), l'Amministrazione ha inteso proseguire il servizio di sportello psicologico, arricchito di ulteriori linee di intervento in risposta a molteplici bisogni emersi durante il primo affidamento, per dare continuità al progetto e concludere in modo positivo le azioni ancora in essere. Data la natura della materia e lo stato di avanzamento del progetto, si è valutato opportuno procedere all'affidamento diretto all'Operatore Economico uscente, in ossequio al principio del risultato, nonché dell'efficacia e dell'efficienza delle attività. Gli interventi su casi singoli e gli interventi di debriefing e coaching di gruppo sono parte di un progetto più ampio di intervento sul disagio, a supporto sia del singolo, sia dei gruppi, con l'obiettivo di rendere gli interventi stessi azioni a sistema, garantendo la presa in carico delle persone con azioni specifiche di supporto e inclusione in caso di disabilità e di gestione di casi complessi. A seguito della sottoscrizione del contratto con IEP, l'attività di sportello di ascolto e sostegno psicologico è ripresa a far tempo dal 09/09/2024. Al 31/12/2024 le richieste totali di accesso allo sportello sono state 52, per un totale complessivo di 82 colloqui.

È proseguita l'attività svolta dal Servizio Sociale d'azienda: ha riguardato le consulenze ai dipendenti e alle Aree che ne hanno fatto richiesta e messo in atto gli opportuni conseguenti interventi volti a compensare le situazioni di disagio personale e/o lavorativo. I dipendenti presi in carico nel 2024 sono 127, di cui 39 uomini e 88 donne.

In tema di sviluppo di azioni di Diversity & Inclusion, a partire dal mese di gennaio 2024 è stato attivato il progetto "Ascolto delle vulnerabilità", curato in collaborazione con il Dipartimento di Psicologia dell'Università Bicocca di Milano e finalizzato a esplorare l'esperienza di lavoro a distanza dei lavoratori "vulnerabili" con l'obiettivo di individuare possibili azioni migliorative e di sostegno mirate. La prima fase del progetto, che prevedeva la somministrazione di interviste semistrutturate a un target definito di 30 lavoratori "vulnerabili", si è conclusa ed è stato redatto un report che evidenzia gli aspetti salienti emersi dalle interviste. Si sta ora organizzando la seconda fase che prevede il coinvolgimento dei responsabili dei dipendenti intervistati per riflettere su quanto emerso.

Con la finalità di contribuire e migliorare la **conciliazione vita-lavoro** l'Amministrazione ha proseguito nella direzione del **consolidamento delle forme di lavoro "flessibile**" **adottando un nuovo modello organizzativo "ibrido"**, in cui lavoro da remoto e lavoro in presenza si integrano, pur nel rispetto della prevalenza della prestazione in presenza, come previsto dalla normativa vigente, integrata dalle disposizioni del nuovo CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) 2019/2021, in un'ottica sostenibile e gender-oriented.

Con Determinazione Dirigenziale 5506 del 01/07/2024 "Attuazione della Disciplina del Lavoro da remoto nell'ambito dell'Ente - Approvazione delle modalità di applicazione dei criteri di priorità e dello schema di accordo per l'accesso al Lavoro da Remoto presso il domicilio" sono state approvate le concrete modalità applicative per i criteri di priorità di cui all'art. 25 comma 2 lett. c) della Disciplina per lo svolgimento del Lavoro a distanza sopra richiamata ed è stato altresì approvato lo schema di accordo individuale per il lavoro da remoto, da sottoscriversi fra l'Amministrazione e i dipendenti che vi saranno autorizzati. Con successiva Determinazione Dirigenziale 5621 del 04/07/2024 "Avvio della procedura per l'assegnazione delle prime 250 postazioni in lavoro da remoto presso il domicilio" è stata avviata la procedura per l'assegnazione delle prime 250 postazioni in lavoro da remoto presso il domicilio.

Sono stati confermati i criteri di priorità previsti dalla disciplina sul Lavoro Agile, che hanno consentito l'applicazione di condizioni di maggior favore, relativamente al numero di giornate di Lavoro Agile, nei confronti della genitorialità, del care-giving e della vulnerabilità. Gli accordi attivati nel 2024 sono stati 5.739, di cui 3.865 sottoscritti da donne e 1.874 sottoscritti da uomini.

Nella medesima direzione si è collocato il progetto "Nearworking", che nell'intento di contribuire alla realizzazione della "Città a 15 minuti", ha consolidato il proprio iter gestionale grazie all'App Nearworking ed è stato un valido strumento di conciliazione in occasione di emergenze di vario genere.

Nell'ambito degli interventi di conciliazione, nell'ottica della promozione di reti virtuose sono proseguiti i tavoli di lavoro con le Società Partecipate, a esito dei quali si sono concretizzate varie iniziative finalizzate alla conciliazione vita/lavoro:

- è proseguita la collaborazione con Fondazione ATM (Azienda Trasporti Milanesi), con iniziative di promozione per la salute nell'ambito della convenzione sottoscritta con Poliambulatorio Fondazione ATM: sono state erogate complessivamente 710 prestazioni, di cui 495 a utenti donne e 215 a uomini. Inoltre è stata sottoscritta una nuova convenzione, il cui schema è stato approvato con Determinazione Dirigenziale 4513 del 31/05/2024, finalizzata a disciplinare modalità, condizioni e termini con cui i dipendenti del Comune di Milano possono acquistare, a condizioni agevolate, soggiorni vacanza privati presso due strutture ricettive, una al mare in Liguria e l'altra in montagna in Trentino-Alto Adige;
- è proseguita la convenzione con SEA (Società Esercizi Aeroportuali) per l'acquisto, a tariffa scontata dei parcheggi aeroportuali di Milano Linate, Milano Malpensa e Orio al Serio e del Servizio Fast Track e ne è stato approvato il rinnovo, per l'annualità 2025, con Determinazione 10825 del 19/11/2024 che conferma che le condizioni precedenti, a esclusione dei parcheggi di Milano Linate (dati di genere non disponibili);
- è proseguita la convenzione con Trenitalia S.p.A. per l'acquisto dei titoli di viaggio a tariffe scontate per esigenze private dei dipendenti e ne è stato approvato il prosieguo per l'annualità 2025, con Determinazione Dirigenziale 12247 del 27/12/2024 (dati di genere non disponibili).

In tema di attenzione alla salute e alla prevenzione, il Comune ha confermato l'adesione, per il quinto anno consecutivo, al programma "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia". L'iniziativa più rilevante

con focus sulle differenze di genere è stata il prosieguo del progetto di screening oncologico, proposto da ATS, su mammella, colon retto e cervice uterina, inviando la comunicazione ai quattro cluster definiti, cui è seguita, al 31/12/2024, l'adesione di circa 1.800 dipendenti, con la conseguente presa in carico da parte di ATS, attraverso un canale "dedicato". Inoltre, tra gli interventi innovativi, rivolti alla promozione della salute, vi è stato lo sviluppo dei progetti volti a erogare servizi di welfare integrativo in ambito sanitario sia per il personale del comparto, sia per il personale dell'Area separata della Dirigenza. Per quanto concerne il personale del comparto, a partire dal mese di maggio è stata messa in esercizio una piattaforma personalizzata attraverso la quale al personale dipendente non dirigente del Comune di Milano è consentito usufruire di un circuito di prestazioni sanitarie, odontoiatriche e di wellbeing a tariffe agevolate presso strutture convenzionate e acquistare prodotti sanitari in convenzione a prezzo agevolato.

Infine, in ambito di interventi istituzionali, a partire dal mese di luglio l'Amministrazione ha inteso intraprendere il percorso finalizzato all'ottenimento della "Certificazione di Parità di genere", in coerenza con la Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per:

- favorire il raggiungimento della parità di genere;
- valorizzare la diversità e promuovere l'inclusione;
- individuare le azioni che consentano la riduzione del gender gap.

La certificazione ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'Ente ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con impatti attesi verso l'interno dell'organizzazione, ma anche verso l'esterno, ossia verso la comunità amministrata e, più in generale, verso l'intera città e le altre Pubbliche Amministrazioni.
A seguito del fattivo lavoro di squadra di tutti gli stakeholder individuati (Board, Gruppo di lavoro interdirezionale, Direttore della Direzione Organizzazione e Risorse Umane, Comitato Unico di Garanzia e team di Direzione Organizzazione e Risorse Umane), con Deliberazione di Giunta Comunale 1449 del 21/11/2024 e con Determinazione Dirigenziale 11273 del 29/11/2024, è stata adottata la "Politica per la Parità di Genere", mentre con Determinazione Dirigenziale 11841 del 13/12/2024 è stato approvato il Piano Strategico (documenti contenenti i principi, gli impegni, le strategie e le azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere secondo le specificità dell'Ente). Tra i mesi di novembre e dicembre, inoltre, è stata pubblicata un'apposita pagina intranet dedicata al percorso di certificazione.
In parallelo, l'affidamento del servizio di certificazione di parità di genere all'Ente certificatore Certiquality, organismo di certificazione accreditato presso Accredia ai sensi del Regolamento CE 765/2008, ha consentito di avviare il percorso di audit, che si è concluso positivamente con il raggiungimento del punteggio di 89/100, a fronte di un minimo di 60/100.
Si è provveduto, inoltre, come ogni anno, all'aggiornamento del Bilancio di Genere in attuazione della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche": sono stati raccolti dati utili alla costruzione di indicatori di bilancio che sono serviti come base analitica per la redazione del nuovo Piano Triennale delle azioni Positive. I dati sono stati trasmessi alla Funzione Pubblica attraverso il portale messo a disposizione dell'Amministrazione.

Iniziative di Formazione

Programma PARI: Pubblica Amministrazione Risorse per l'Inclusione

Nell'ambito del progetto PARI e all'interno delle iniziative del PON Inclusione 2014/2020, è stata presentata una seconda sessione del percorso formativo rivolto al contrasto attivo delle discriminazioni e a un rafforzamento della capacità della Pubblica Amministrazione di prevenire e rimuovere discriminazioni rivolte a soggetti vulnerabili e a rischio di esclusione sociale. Il corso è stato erogato su piattaforma e-learning messa a disposizione da Formez PA tra i mesi di gennaio e luglio 2024 e ha contato 208 partecipazioni.

Corso di Perfezionamento Interuniversitario “Culture di Genere e Strategie di Promozione della Parità nelle Aziende e nelle Pubbliche Amministrazioni”

È stata autorizzata l’iscrizione di alcuni dipendenti al Corso di Perfezionamento Interuniversitario “Culture di Genere e Strategie di Promozione della Parità nelle Aziende e nelle Pubbliche Amministrazioni”, organizzato da Università degli Studi di Milano, che ha l’obiettivo di formare figure professionali dotate della cultura, della preparazione e delle competenze necessarie a promuovere, in contesti aziendali e nelle Pubbliche Amministrazioni, soluzioni efficaci per contrastare i persistenti fenomeni discriminatori. Il percorso si è svolto tra i mesi di aprile e luglio 2024 e si sono contate 9 partecipazioni.

Cabina di Regia del Piano e dell’Osservatorio Antidiscriminazioni del Comune di Milano

In continuità con quanto emerso nei lavori che hanno coinvolto la Cabina di Regia del Piano e dell’Osservatorio Antidiscriminazioni del Comune di Milano, si è realizzato tra i mesi di febbraio e aprile 2024 un percorso di formazione specificamente progettato per fornire un supporto alla progettazione di un piano locale di prevenzione e contrasto delle discriminazioni in cui la direzione degli interventi, la loro attuazione e valutazione siano co-costruite e gestite in maniera congiunta e integrata. Ha visto la partecipazione attiva di 10 dipendenti.

Rete antiviolenza del Comune di Milano

In data 18/09/2024 si è realizzato un incontro dedicato alla sensibilizzazione nei confronti del fenomeno della violenza maschile contro le donne, con l’obiettivo di fornire gli strumenti necessari al riconoscimento e alla gestione di casi concreti e di illustrare i servizi offerti dalla Rete antiviolenza del Comune di Milano. Hanno partecipato 31 dipendenti appartenenti alla Direzione Servizi Civici e Municipi.

Riforma Mentis – piattaforma Syllabus

Si è data la possibilità di accesso a tutti i dipendenti al corso della durata di un’ora “Riforma MENTIS”, erogato sulla piattaforma Syllabus, al fine di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull’importanza di un luogo di lavoro sano, fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità. L’iniziativa ha coinvolto 280 dipendenti.

Convegno “La violenza contro le donne: segnali, risorse reti. Invito al dialogo tra le donne e gli uomini che partecipano alla vita del Comune di Milano”.

L’evento è stato organizzato dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Milano e si è tenuto il 02/10/2024 presso Palazzo Reale, con partecipazione libera. La registrazione degli interventi è stata poi messa a disposizione sulla pagina Intranet.

Direzione Rigenerazione Urbana

Le azioni relative a iniziative sensibili al genere svolte nel corso del 2024 dalla Direzione Rigenerazione Urbana hanno interessato due ambiti principali: l'attività dell'unità Urban Center e l'adozione del nuovo regolamento per la commissione del paesaggio.

Unità Urban Center.

Nell'anno 2024, è stato garantito il rispetto del principio della parità di genere, all'interno della Commissione per la valutazione delle candidature pervenute nell'ambito della Call Urban Factor 2023/2024, e nei panel relatori degli incontri organizzati da Urban Center e negli incontri con le delegazioni estere è garantito il rispetto del principio della parità di genere.

In data 17/07/2024, presso Palazzo Morando, ha avuto luogo la presentazione dei volumi della collana "Milano Urban Center" pubblicati nel corso del 2024, fra cui i volumi "Libere non coraggiose – le donne e la paura dello spazio pubblico".

Nuovo Regolamento per la Commissione del Paesaggio

Nella proposta di nuovo Regolamento Edilizio, ai fini della promozione e attuazione dei principi di parità e pari opportunità ai sensi del D.Lgs. 198/2006, era stato introdotto il rispetto della normativa vigente in materia di parità di genere come principio generale. Nello specifico, tale rispetto riguarda i soggetti componenti le commissioni (Commissione per il Paesaggio art. 7.2, Osservatorio Edilizio art. 10.3, Commissioni di concorso art. 29.7) e gli spazi a supporto dell'attività genitoriale (art. 23 comma 3).

Con Deliberazione di Consiglio Comunale 73 del 07/10/2024 è stato approvato il Regolamento della Commissione per il Paesaggio del Comune di Milano che ha introdotto l'applicazione del bilancio di genere negli articoli seguenti:

- articolo 2 "Criteri di selezione dei componenti della Commissione per il Paesaggio", in cui al comma 5 ha stabilito che le candidature alla carica di membro della Commissione avvengono in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge, e che per l'accesso dovrà essere rispettata l'alternanza di genere con un minimo di 7 candidati per il genere con minor rappresentanza, secondo le modalità di cui all'art. 3 comma 3 sottoindicate;
- articolo 3 "Composizione e nomina della Commissione per il Paesaggio", in cui al comma 3 si stabilisce che nella composizione della Commissione dovrà essere rispettata l'alternanza di genere, con un minimo di 7 candidati per il genere con minor rappresentanza e che per il restante candidato/a si scorre la graduatoria indipendentemente dal genere. Nel caso in cui non fosse possibile raggiungere il numero di 7 commissari, la Commissione sarà comunque costituita ritenendo adeguato il numero massimo raggiunto dal genere meno rappresentato.

Area Servizio di Presidenza del Consiglio Comunale

Iniziative ed eventi a cura dell'Area Servizio di Presidenza del Consiglio Comunale

Nel corso del 2024 sono state promosse 10 iniziative, di seguito riepilogate, attinenti al tema di genere e alla promozione di azioni positive a favore delle donne, oltre che di riflessione sulla condizione femminile in contesti storici e culturali diversi.

Particolare attenzione è stata rivolta anche a temi di attualità: dal superamento degli stereotipi di genere nella moda, nella danza e nello sport allo sviluppo di una consapevolezza che non esistono professioni maschili e femminili fino a creare spunti di riflessione tra uomini e donne sul supporto reciproco necessario per raggiungere una società equilibrata ed equa, priva di violenza.

Gli eventi, aperti alla generalità dei cittadini, si sono tenuti in presenza nelle sedi comunali.

Oggetto	Sala	Data
Ferite a morte	Sala Alessi	24/01/2024
Equal	Sala Alessi	23/02/2024
Donne, autonomia finanziaria e autodeterminazione: un binomio necessario	Sala Alessi	08/03/2024
Donne. Salute. Territorio	Sala Vitman Acquario Civico	20/03/2024
Memoria e Profezia	Sala Alessi	11/05/2024
Molestie sessuali in Università: è ora di parlarne	Sala Conferenze Palazzo Moriggia	15/05/2024
Gender violence: a multidisciplinary global challenge	Sala Alessi	04/09/2024
Milano Golden Fashion. Dalla passerella al cambiamento	Sala Vitman Acquario Civico	20/09/2024
Opportunità di business femminile Italia e Kirghizistan	Sala Conferenze Palazzo Reale	27/11/2024
Un'equazione etica per il raggiungimento del Goal 5 Agenda 2030 Nazioni Unite: Ritratto di donna.	Sala Conferenze Palazzo Moriggia	18/12/2024

Direzione Specialistica Autorità di Gestione e Monitoraggio Piani

Le attività intraprese nell'ambito dei progetti finanziati a livello internazionale, fondi europei o altri, vedono sempre, come destinatari, soggetti di ogni genere, con il miglior equilibrio possibile per quanto riguarda i beneficiari. Lo stesso avviene per le selezioni di personale esterno.
Nel formulario di ciascuna proposta progettuale è richiesto di indicare se il Comune di Milano dispone di un bilancio di genere ed è previsto un apposito paragrafo, da compilare con particolare attenzione (in quanto rientra tra i criteri di valutazione della proposta progettuale), dedicato alle modalità con cui il Comune garantisce la parità di genere.
Nel corso del 2024, sono state presentate complessivamente 33 proposte progettuali (Feed Your Future, SOLIDREC, EurHope, AMULET, NEB4NBScapes, CEOS 4 FUTURE, MARGIN, WISH CITIES, VOICEUP, EY Empower Youth, CHECk, Hope@School, Time4All 2.0, RETO, ALVAR, REEC 2.0, Back/Forward, OneHealthGov, Piazze Aperte: Citywide tactical urbanism program for the city of Milan, UTOPIZE, QURE, JUNTOS - Just Climate Transitions for All, JUSP, Accreditamento Erasmus+ area Educazione degli adulti, URSOILL, CLIMB, MOBI YOUTH, CityBloom, 15-minute Campus, Dynamic-X4All, CauseResilience, CRISNaT, BREATH, School Meals Programmes in Milan, Liège and Rennes).
Inoltre, si è proceduto alla selezione di 7 professionisti e professioniste da impiegare sui progetti finanziati UE (ACROSS, MARGIN, Feed your Future, OneHealthGov, Climb, 2 per GOCCIA).

Nel corso del 2025, così come avvenuto per le annualità precedenti, in relazione agli interventi finanziati nell'ambito del PNRR (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza) e del PNC (Piano Nazionale Complementare), è stata data attuazione alle disposizioni di cui all'articolo 47 del DL 77/2021, relative alle indicazioni per *Pari Opportunità e Inclusione lavorativa nei contratti pubblici*.
Si è proseguito nell'utilizzo dei modelli degli atti di gara, nonché la documentazione per gli affidamenti diretti o altre tipologie di affidamento (es. adesioni a convenzioni e procedure di co-progettazione), per i quali sono state introdotte le disposizioni di cui sopra.
E' altresì proseguita l'attività di rendicontazione finanziaria dei progetti, nell'ambito delle quali sono state prodotte le checklist di autocontrollo relative alle Pari Opportunità, nonché l'acquisizione delle relazioni sullo stato di occupazione da parte delle società aggiudicatarie (commi 1-3 art 47 DL 77/2021).
È tuttora in corso un confronto con la Direzione Centrale Unica appalti in merito al processo con il quale, al termine degli interventi e degli appalti PNRR, dovrà essere avviato il controllo in merito all'applicazione del comma 4 dell'articolo 47 di cui al DL 77/2021, vale a dire l'obbligo di assicurare una quota minima del 30% delle nuove assunzioni necessarie per il contratto PNRR/PNC all'occupazione giovanile e femminile.

Per i progetti finanziati con il PN Metro Plus (Programma Nazionale Metro e Città Medie Sud 2021/2027), in attuazione dei Principi orizzontali del Regolamento (UE) 2021/1060 (articolo 9), negli atti relativi alle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture nonché negli atti relativi alla concessione di contributi, si è fatto riferimento al rispetto dei diritti fondamentali dell'Unione europea, alla parità tra uomini e donne, all'integrazione di genere, alla prevenzione di qualsiasi discriminazione fondata su genere, origine razziale o etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, all'accessibilità per le persone con disabilità, nonché alla promozione dello sviluppo sostenibile.

Direzione Centrale Unica Appalti

Iniziative intraprese in materia di parità di genere anno 2024

In riferimento alla promozione di misure volte a sostenere la parità genere, si riepilogano brevemente gli obblighi previsti dal Codice dei Contratti Pubblici (prima dell'adozione del Correttivo - D.Lgs. 209 del 31/12/2024):

art. 102, comma 1 lett. c)	*garantire le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate*
art. 108, comma 7	*Al fine di promuovere la parità di genere, le stazioni appaltanti prevedono nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198*

All'interno di tale quadro normativo le iniziative intraprese nell'anno 2024 sono state le seguenti:

- al fine di promuovere la parità di genere, in tutte le gare anno 2024 aggiudicate con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, si è fornito un supporto ai RUP al fine di prevedere un punteggio premiante per le imprese che adottano politiche tese al raggiungimento della parità di genere, comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46 bis del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna. Inoltre, nello specifico per le gare anno 2024 finanziate con fondi PNRR o Fondi Europei, si è fornito un supporto ai RUP al fine di prevedere negli atti di gara, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali, criteri orientati al rispetto degli obblighi della L. 68/1999, alla promozione dell'inclusione lavorativa delle persone disabili, della parità di genere, dell'assunzione di giovani e donne.
- È stato effettuato un monitoraggio semestrale dei criteri sociali, tra i quali vengono ricompresi anche quelli relativi al genere, inseriti negli atti di gara.

A titolo esemplificativo, si riportano di seguito due esempi di criteri volti a favorire la parità di genere inseriti nei disciplinari di gara:

- **Gara europea a procedura aperta per l'appalto 10/2024 di affidamento dei servizi integrativi per la gestione delle case vacanza extraurbane, nell'ambito del PN Metro Plus e città medie sud 2021/2027 operazione mi4.4.11.1.c (vacanze scolastiche inclusive). - P.G. 69681/2024**

  Art. 9 Requisiti di partecipazione e/o condizioni di esecuzione

  "Al fine di garantire le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate, l'aggiudicatario si impegna ed assicura, in caso di assunzione di manodopera per l'esecuzione della prestazione oggetto dell'appalto, di riservare una quota di personale con difficile accesso al lavoro (non inferiore al 10%): personale in mobilità o disoccupato a seguito di licenziamento, soggetti inoccupati ai sensi del Regolamento UE n. 651/2014, giovani e donne."

  Art. 18.1 Criteri di valutazione dell'offerta tecnica – 18.2 metodo di attribuzione del coefficiente per il calcolo del punteggio dell'offerta tecnica

  Requisito 6: Possesso di certificazioni/attestazioni

  Sarà attribuito un punteggio tecnico premiante nel caso in cui l'offerente sia in possesso di:

6.c - ***Certificazione in corso di validità di parità di genere*** *rilasciata in conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 da parte di organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008, il cui certificato di accreditamento sia stato rilasciato in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1.*

- **Gara europea a procedura aperta per l'affidamento, in due lotti, di attività integrative dei servizi sociali professionali centrali del Comune di Milano:**
  appalto 17/2024 lotto 1 di 2 - Pronto Intervento Sociale e supporto all'abitare. P.G. 160166/2024.
  appalto 18/2024 lotto 2 di 2 - Pronto Intervento Minori. P.G. 160178/2024.

18.1 Criteri di valutazione dell'offerta tecnica - 18.2 Metodo di attribuzione del coefficiente per il calcolo del punteggio dell'offerta tecnica

4. Possesso dell'attestazione di parità di genere max punti 2

Al concorrente che sarà in possesso dell'attestazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 rilasciata in conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 da parte di organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008, il cui certificato di accreditamento sia stato rilasciato in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, saranno attribuiti 2 punti.

In caso di partecipazione in raggruppamento il punteggio viene attribuito solo se tutte le imprese che costituiscono il Raggruppamento Temporaneo di Imprese, consorzio ordinario o GEIE, o tutte le imprese retiste che partecipano alla gara siano in possesso della predetta attestazione.

A comprova del possesso dell'attestazione di parità di genere il concorrente produce nell'ambito della busta tecnica l'originale o la copia (assieme ad una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000, concernente la conformità della copia prodotta all'originale) dell'attestazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Altre iniziative

Civiche benemerenze – Ambrogino d'Oro

L'Ambrogino d'Oro è la massima onorificenza cittadina assegnata in segno di gratitudine dal Comune di Milano a chi dedica la propria vita al bene comune: "A tutti gli uomini, le donne, le associazioni, le organizzazioni che hanno dato un contributo speciale alla città". La consegna avviene il 7 dicembre in occasione della festa di Sant'Ambrogio, patrono della città. La Commissione per la Concessione delle Civiche Benemerenze del Comune di Milano ogni anno indica i nomi di coloro che sono insigniti dei riconoscimenti dell'Ambrogino d'Oro.

Anno	Genere	Medaglia d'oro	Grande Medaglia d'oro	Alla Memoria	Attestato
2016	Maschi	11	-	-	4
	Femmine	4	-	1	1
2017	Maschi	10	1	1	3
	Femmine	5	-	-	1
2018	Maschi	10	-	1	4
	Femmine	5	-	1	3
2019	Maschi	10	-	5	5
	Femmine	5	-	1	-
2020	Maschi	9	-	3	3
	Femmine	8	-	1	3
2021	Maschi	9	-	3	2
	Femmine	5	-	2	2
2022	Maschi	10	3	1	4
	Femmine	5	1	-	1
2023	Maschi	10	-	3	3
	Femmine	5		2	3
2024	Maschi	7	-	3	2
	Femmine	8	-	1	1