

**POLIEDRA**  
 Centro di servizio e consulenza  
 del Politecnico di Milano  
 su pianificazione ambientale e territoriale

Via G. Colombo 40 – 20133 Milano  
 Telefono: 0223992900 – Fax: 0223992901  
 e-mail: poliedra@polimi.it  
 sito web: www.poliedra.polimi.it  
 pec-mail: poliedra.polimi@pec-mail.it

Sede legale: P.zza L. da Vinci, 32 20133 Milano R.I. Mi n° 202968 Iscrizione R.E.A. n° 1594743 P. IVA / CF 12903700156

## ***Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile***

La presente relazione assolve l'obbligo posto in capo alla Scrivente dall'art. 47 comma 3 del DL. n. 77/2021 laddove prevede che l'operatore economico che occupa un numero pari o superiore a quindici dipendenti rediga e consegni alla stazione appaltante, entro sei mesi dalla stipula del contratto, una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile.

### **Informazioni Generali**

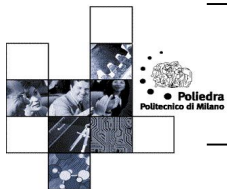
Ragione Sociale:	POLIEDRA Centro di Servizio e Consulenza del Politecnico di Milano su pianificazione ambientale e territoriale
Forma Giuridica:	Consorzio
Sede Legale:	Piazza L. Da Vinci 32 – 20133 Milano
Sede Operativa:	Via G. Colombo 40 – 20133 Milano
Codice Fiscale:	12903700156
E-mail:	poliedra@polimi.it
PEC:	poliedra.polimi@pec-mail.it
Attività economica esercitata:	Classificazione ATECO 72.10.29 Ricerca e sviluppo sperimentane nel campo delle altre scienze naturali e dell'ingegneria
Oggetto sociale (da Statuto):	Supporto alla ricerca dei dipartimenti del Politecnico di Milano e degli altri Consorziati e di formazione sulle tematiche dell'ambiente, del territorio, del patrimonio culturale, dell'energia, della mobilità sostenibile, dei sistemi di supporto alla decisione (DSS) all'acquisizione di commesse pubbliche o private nei suddetti campi, il tutto alle condizioni preventivamente concordate con i singoli consorziati.
CCNL applicato:	Commercio Terziario e Servizi
L.68/1999:	Convenzione N. 2159710 – del 23/06/2022 - AFOL Città Metropolitana di Milano, via Soderini 4, Milano – Assunzione disabile in data 18/11/24
Periodo di riferimento:	I dati contenuti nella presente relazione sono relativi all'anno 2024
Totale dipendenti:	Al 31/12/2024 totale 26 dipendenti di cui 6 uomini (23%) e 20 donne (77%)

\*\*\*\*\*

La relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile e sulle pari opportunità consente di monitorare l'aderenza ai principi di inclusione, etici e normativi che sono alla base dello sviluppo sociale e lavorativo nel rispetto delle uguaglianze di genere. La relazione consente inoltre di analizzare i dati relativi alla presenza di personale femminile e maschile, delle retribuzioni ad essa correlate e della loro incidenza, della differenziazione sia in materia retributiva sia formativa e di individuare le eventuali azioni di miglioramento dell'equità di genere da intraprendere, anche in sinergia con quanto definito dal Gender Equality Plan di cui è dotato il Consorzio dal 2022.

### **Parità, pari opportunità e presenza di genere**

Tra gli obiettivi strategici del Consorzio, confermati anche nel Gender Equality Plan, vi sono:



- Il perseguimento della parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, attraverso strumenti che garantiscano un equo accesso alle posizioni lavorative e la promozione paritaria delle opportunità di sviluppo professionale,
- L'equilibrio vita privata/vita lavorativa attraverso l'attenta organizzazione del lavoro e la messa in campo di strumenti di supporto orientati a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata,
- La cultura dell'organizzazione in relazione alla parità di genere e non discriminazione, attraverso la diffusione della conoscenza e di un linguaggio gender-inclusive all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

I dati complessivi relativi al personale mostrano una situazione di significativa prevalenza della componente femminile; le donne infatti rappresentano il 77% al 31 dicembre 2024. Tale sbilanciamento a favore della componente femminile influisce anche sulla distribuzione per livello di inquadramento; sebbene l'unico quadro sia di genere maschile, i livelli di inquadramento più alti (I e II) vedono ancora una netta prevalenza femminile e così anche le promozioni si registrano per il 100% in relazione a donne. Le nuove assunzioni dell'anno 2024 registrano una situazione di equilibrio (3 unità femminili e 2 unità maschili).

Il Consorzio è dotato di strumenti di flessibilità dell'orario di lavoro e del lavoro in modalità agile, il quale tiene in considerazione anche particolari esigenze familiari quali l'assistenza ai figli, di congiunti e/o di genitori anziani così come la lontananza dal luogo di lavoro.

Sebbene fosse già in uso per alcuni casi limitati, lo smart working si è diffuso come prassi del Consorzio a seguito del periodo pandemico, nel 2020-2021 e nel 2022 è stato formalizzato attraverso il ricorso ad accordi individuali con ciascun/ciascuna dipendente che ne ha fatto richiesta. Nel 2024 ha usufruito dello smart working l'80% dei/delle dipendenti con contratto a tempo indeterminato e il 100% di quelli/e con contratto a tempo determinato.

La flessibilità dell'orario di lavoro, con la presenza di regimi part-time che prevedono un'attività lavorativa superiore al 50% è riferibile principalmente alle donne, soprattutto come conseguenza della ripresa lavorativa a seguito della maternità favorendo quindi un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata.

### **Piano di azioni positive**

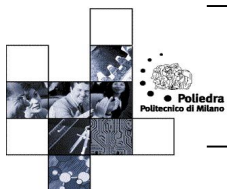
L'obiettivo principale è favorire la diffusione di una cultura della non discriminazione e dell'uguaglianza sostanziale individuando possibili aree di intervento a favore di una piena realizzazione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della conciliazione tra lavoro e vita privata, della prevenzione di ogni forma di discriminazione nonché della risoluzione del conflitto nel contesto lavorativo. Gli interventi sono finalizzati a:

- promuovere una prospettiva di genere (gender mainstreaming) che tenga conto in fase di progettazione e attuazione delle policies, delle diverse implicazioni per uomini e donne in modo che entrambi possano trarne uguali benefici
- favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro
- incoraggiare iniziative a favore del benessere organizzativo e della sicurezza per una migliore organizzazione del lavoro anche al fine di prevenire fenomeni di stress lavoro-correlato

\*\*\*\*\*

Alleghiamo le informazioni in dettaglio organizzate secondo le seguenti tabelle:

1. Informazioni generali sul numero complessivo degli occupati
2. Per Categoria Professionale e Livello di Inquadramento con promozioni e assunzioni nell'anno
3. Per Categoria Professionale e tipo di contratto
4. Assunzioni e cessazioni, trasformazione dei contratti per categoria



**POLIEDRA**  
Centro di servizio e consulenza  
del Politecnico di Milano  
su pianificazione ambientale e territoriale

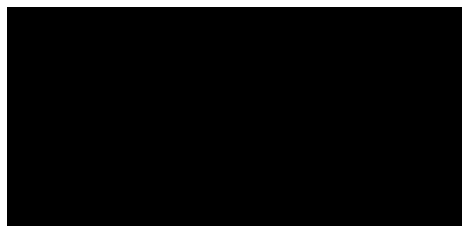
Via G. Colombo 40 – 20133 Milano  
Telefono: 0223992900 – Fax: 0223992901  
e-mail: poliedra@polimi.it  
sito web: www.poliedra.polimi.it  
pec-mail: poliedra.polimi@pec-mail.it

Sede legale: P.zza L. da Vinci, 32 20133 Milano R.I. Mi n° 202968 Iscrizione R.E.A. n° 1594743 P. IVA / CF 12903700156

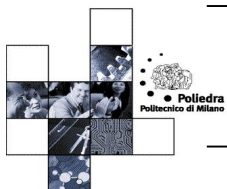
5. Formazione del personale svolta nel corso del 2024 per categoria professionale
6. Retribuzione al 31/12/2024 per categoria professionale e per livello di inquadramento

Milano, 30 settembre 2025

Poliedra  
Il Direttore  
Dott. Alessandro Luè



**1. Informazioni generali sul  
numero complessivo degli  
occupati**



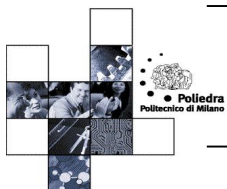
ANNO 2024	QUADRI		IMPIEGATI		TOTALE		TOTALE MF	% F
	M	F	M	F	M	F		
<b>Dipendenti (al 31/12/2023)</b>	1		3	17	4	17	21	81%
Assunzioni			2	3	2	3	5	
Cessazioni								
<b>Totale (al 31/12/2024)</b>	1	0	5	20	6	20	26	77%

**2. Per Categoria Professionale e Livello di Inquadramento con promozioni e assunzioni nell'anno**

	occupati al 31/12/2024		promozioni		assunzioni	
	M	F	M	F	M	F
Quadri	1					
Impiegati I		7				
Impiegati II	1	4		1		1
Impiegati III	2	2			1	
Impiegati IV	2	5			1	2
Impiegati V		2				
<b>Totale (al 31/12/2024)</b>	6	20	0	1	2	3

**3. Per Categoria Professionale e tipo di contratto**

	QUADRI		IMPIEGATI		TOTALE		TOTALE MF	% F
	M	F	M	F	M	F		
Contratti a tempo indeterminato	1		3	15	4	15	19	79%
di cui part time			1	12	1	12	13	92%
di cui smart working			3	12	3	12	15	80%
Contratto a tempo determinato			2	5	2	5	7	71%
di cui part time				2	-	2	2	100%
di cui smart working			2	4	2	4	6	67%



**4. Assunzioni e Cessazioni, trasformazione dei contratti per categoria**

	QUADRI		IMPIEGATI		TOTALE		TOTALE MF	% F
	M	F	M	F	M	F		
ASSUNZIONI			2	3	2	3	5	60%
CESSAZIONI							0	
cessazione rapporto di lavoro							0	
di cui per dimissioni							0	

**5. Formazione del personale svolta nel corso del 2023 per categoria professionale**

Politiche di genere: ore 16

Quadri

Impiegati

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Quadri			
Impiegati	0	16	16

Privacy, GDPR e cybersecurity: ore 36

Quadri

Impiegati

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Quadri	4		4
Impiegati	12	20	32

Corsi salute e sicurezza: ore 36

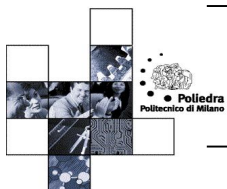
Quadri

Impiegati

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Quadri			
Impiegati	20	16	36

**6. Retribuzione al 31/12/2024 per categoria professionale e per livello di inquadramento**

Livello	Retribuzione annua lorda			% FEMMINE
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	
Quadri	52.004,78		52.004,78	0%
Impiegati I		286.342,24	286.342,24	100%
Impiegati II	31.626,37	110.574,46	142.200,83	78%
Impiegati III	34.627,43	41.221,32	75.848,75	54%
Impiegati IV	47.822,12	59.318,02	107.140,14	55%
Impiegati V		34.955,88	34.955,88	100%
Disabili e Cat. Protette		2.601,25	2.601,25	100%
<b>Totale</b>	<b>166.080,70</b>	<b>535.013,17</b>	<b>701.093,87</b>	<b>76%</b>



Livello	Welfare			
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	
Quadri	1.000,00		1.000,00	0%
Impiegati I		6.750,00	6.750,00	100%
Impiegati II	1.000,00	3.350,00	4.350,00	77%
Impiegati III	1.300,00	1.400,00	2.700,00	52%
Impiegati IV	1.960,00	2.480,00	4.440,00	56%
Impiegati V		1.500,00	1.500,00	100%
Disabili e Cat. Protette		100,00	100,00	100%
<b>Totale</b>	<b>5.260,00</b>	<b>15.580,00</b>	<b>20.840,00</b>	<b>75%</b>

