



DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

del 12.12.2018

Rep. Gen. n. 303/2018

Atti n. 0286343\4.1\2018\1

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO AZIONI POSITIVE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO. TRIENNIO 2019-2021.

IL SINDACO METROPOLITANO

Assistito dal Segretario Generale, dottor Antonio Sebastiano Purcaro

VISTA la proposta di decreto redatta all'interno;

PRESO ATTO dei riferimenti normativi citati;

VISTO il decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 172/2018 del 18/07/2018 avente ad oggetto "Approvazione del Piano esecutivo di gestione (Peg) 2018-2020";

VISTA la Legge n. 56/2014 ;

VISTO lo Statuto della Città metropolitana ed in particolare l'art. 19 comma 2;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49 del T.U. 267/2000;

DECRETA

- 1) di approvare la proposta di provvedimento redatta all'interno, dichiarandola parte integrante del presente atto;**
- 2) di incaricare i competenti Uffici di provvedere agli atti consequenziali;**
- 3) di approvare l'allegato, parte integrante del presente provvedimento, composto da n. 19 pagine;**
- 4) di incaricare il Segretario Generale dell'esecuzione del presente decreto.**

DIREZIONE PROPONENTE: AREA RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E SERVIZI STRUMENTALI

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO AZIONI POSITIVE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO. TRIENNIO 2019-2021.

RELAZIONE TECNICA:

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le condizioni di disparità tra uomini e donne che lavorano nelle Pubbliche Amministrazioni.

Il legislatore, nel ridefinire il complessivo sistema delle pari opportunità anche nelle Pubbliche Amministrazioni, già implementato dalla L.125/91, il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art.6 L.28.11.2005 n.246, con il D. Lgs. 11.4.2006 n. 198, all'art.48 "Azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni", ha sancito che le Pubbliche Amministrazioni predispongano questo Piano al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le Amministrazioni pertanto sono chiamate a stabilire, con riferimento alla peculiarità della missione dell'Ente e al contesto organizzativo, specifiche azioni positive, ovvero interventi mirati e temporanei per prevenire ed eliminare le discriminazioni dirette ed indirette, per valorizzare il lavoro delle donne e riequilibrarne la loro presenza nelle carriere. La mancata adozione del Piano comporta la sanzione del blocco delle assunzioni di personale.

Negli anni, il sistema di promozione delle pari opportunità nella Pa si è ulteriormente arricchito di sollecitazioni di fonte normativa: dal D.Lgs.150/2009, che ha sancito le p.o. quale leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi, al D.Lgs. 183/10 "Collegato al Lavoro", all'art. 21, che ha introdotto quale specifico organismo, paritetico ed obbligatorio negli Enti, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).

Il CUG ha poteri propositivi, consultivi, e di monitoraggio dell'effettività delle azioni, con area di intervento più ampia rispetto ai precedenti Comitati Pari Opportunità, introdotti con la L.125/91, ovvero oltre che nei confronti delle discriminazioni legate al genere, anche a ogni altra forma di discriminazione diretta o indiretta, che possa discendere da quei fattori di rischio enunciati dalla legislazione comunitaria quali: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

L'attuale art. 57 "Pari opportunità" del D.lgs.165/01 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze della Amministrazioni Pubbliche", oltre a prevedere le modalità di costituzione del CUG ha così rafforzato l'impegno degli Enti ad attuare politiche di pari opportunità anche per ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e migliorare l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro improntato anche al benessere organizzativo e al contrasto di qualsiasi forma di violenza morale o psichica per le/i lavoratrici/ori.

Compiti e modalità di funzionamento trovano compiuta disciplina nella direttiva del 4.3.2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità "Linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", tra i quali emerge la predisposizione della proposta all'Amministrazione del Piano di Azioni Positive di durata triennale, su cui il CUG poi sarà chiamato a monitorare.

Il C.U.G. della Città Metropolitana di Milano, nominato con decreto del Direttore dell'Area Risorse umane, organizzazione e sistemi informativi del 12.01.2016, RG n. 114/2016, allo stato attuale risulta composto come da decreto Rg. n. 279 del 18.01.2018 del Direttore dell'Area risorse umane.

Il Piano rappresenta pertanto una formidabile opportunità per influenzare la cultura organizzativa ed agire concretamente a favore delle politiche di genere e della valorizzazione del personale, a sostegno della qualità e efficienza degli ambienti di lavoro.

Lo scenario rispetto al quale declinare le azioni del Piano si è recentemente arricchito grazie a sollecitazioni normative più recenti, quali la L.124/2015 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, la Legge 81/2017 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", oltre alla Direttiva n. 3/2017 in materia di "Lavoro Agile", in attuazione della L.124/17.

La predisposizione del Piano Azioni Positive della Città metropolitana trova inoltre coerente applicazione dei principi della normativa complessivamente vigente, inerente il rapporto di lavoro alle dipendenze della Pa, oltre ai contenuti del recente CCNL 21.5.2018 per il personale delle Funzioni locali, che impatta sulla disciplina del rapporto di lavoro nell'Ente.

Il Piano Azioni positive risponde altresì ai contenuti degli atti generali di programmazione approvati dagli Organi di Città metropolitana, quali:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2018/2020, adottato con deliberazione 30/2018 del 5.7.2018 del Consiglio metropolitano, che al Programma 1.10 "Risorse Umane" prevede l'obiettivo strategico di supportare con efficienza e efficacia il ruolo strategico della Città metropolitana, adeguando le politiche del personale alla missione di governo di area vasta, anche attraverso il benessere organizzativo.
- il Piano Esecutivo di gestione, adottato con decreto del Sindaco metropolitano Rep.gen. 242/18 del 18.10.2018, che al Programma PG0110 "Risorse Umane" ob. 16483 prevede di "Progettare e realizzare interventi per la circolazione di informazioni, la parità delle condizioni di lavoro, favorire la conciliazione dei ruoli, promuovere il benessere organizzativo." Tra gli indicatori, rispetto ai risultati attesi nel triennio 2018/20, figurano: le iniziative di comunicazione interna in tema di benessere organizzativo, le iniziative di sensibilizzazione in tema di conciliazione vita/lavoro e prevenzione della violenza di genere, la gestione dello smart working e l'analisi dei risultati.

Nella sua formulazione, il Piano ha tenuto conto altresì del P.A.P. 2016/18, adottato il 28.4.2016 Rep. Gen. n. 114/2016 Atti n. 90092\4.1\2016\1, i cui risultati sono stati monitorati nel triennio, nell'ottica di continuità programmatica e strategica, ampliando e contestualizzando le azioni inserite alla attuale situazione del personale dell'Ente, alle modifiche degli scenari normativi, in particolare in tema di lavoro agile e conciliazione.

Come si evidenzia nel Piano stesso, allegato al presente decreto e parte integrante del presente provvedimento, l'individuazione degli Obiettivi, dei Sottobiettivo e delle azioni da sviluppare nel triennio 2019/21, tiene conto, in un'ottica di genere e di bisogni esplicitati, della attuale struttura organizzativa dell'Ente, a valle del processo di definizione delle funzioni di Città metropolitana e del recente processo di riorganizzazione, della composizione del personale dipendente, della distribuzione nelle categorie, e dell'accesso a misure di conciliazione consolidate come la flessibilità oraria, l'ework, fino allo smart working sperimentato nel corso del 2018. Rispetto alla consistenza del personale, si evidenzia il trend in flessione come segue:

1.593 dipendenti all'1.1.2014;

1.236 dipendenti all'1.4.2016 (dead line della riforma ex lege 56/2014);

1.004 dipendenti, di cui n.93 comandati/distaccati al 31.10.2018.

Il Piano tiene conto altresì di altri fattori esterni concomitanti, dovuti alla riforma legislativa ancora in itinere: la redistribuzione delle funzioni assegnate dal legislatore nazionale e regionale alla Città Metropolitana, gli interventi di razionalizzazione delle strutture operati per l'adeguamento alle funzioni nonché gli spostamenti delle sedi, la ridefinizione degli spazi/luoghi

di lavoro e il raccordo con il sistema di sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi del D.lgs.81/08, rispetto al quale occorre operare un efficace raccordo.

Il Piano è articolato nei seguenti 6 Obiettivi:

1. Potenziare la componente femminile per contribuire a realizzare la missione della Città Metropolitana
2. Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro
3. Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere
4. Rafforzare i rapporti tra il CUG e altre istituzioni per la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana e sul territorio
5. Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano
6. Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città metropolitana.

Questi sono raggruppati in Sottobiattivi, e a loro volta in azioni che, seppure rimodulate in continuità alle politiche adottate nei Piani pregressi della Provincia prima, e della Città Metropolitana poi, sono state contestualizzate in relazione alle dinamiche organizzative che hanno caratterizzato la fase di riordino delle funzioni assegnate a Città Metropolitana e l'attuale assetto del personale dell'Ente, profondamente mutato nella sua consistenza e nella sua redistribuzione nelle strutture organizzative per effetto delle Leggi 56 e 190/2014 a far tempo dall'8.4.2014.

Il Piano allegato è stato approvato dal Comitato Unico di garanzia in data 14.11.2018 e trasmesso dal Direttore dell'Area risorse umane, organizzazione e servizi strumentali e dalla Presidente del CUG alla Vicesindaca Consigliera delegata al Personale e al Segretario Direttore Generale il 15.11.2018.

Come previsto dal Codice di Parità D.Lgs. n. 198/2006, è stato presentato in data 23.11.2018 alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali, e inviato alla Consigliera Regionale di Parità in data 23.11.2018 che, in data 04.12.2018, ha rilasciato parere favorevole.

Per i motivi esposti nella presente Relazione, si rende pertanto necessario provvedere all'adozione del presente Piano triennale, allegato che forma parte integrante del presente decreto, a cui seguiranno le fasi di divulgazione al personale, anche tramite pubblicazione nel sito Intranet "La pagina del CUG" e l'attuazione delle azioni con il coinvolgimento degli Uffici competenti e il monitoraggio del Comitato unico di garanzia.

Si richiama il decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 172/2018 del 18.07.2018 avente ad oggetto "Approvazione del Piano esecutivo di gestione (Peg) 2018-2020", evidenziando tuttavia che il presente decreto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere di regolarità contabile.

Per il presente atto dovrà essere richiesta la pubblicazione in Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art.12 del d.lgs.33/2013.

Si attesta che il presente provvedimento, con riferimento all'Area funzionale di appartenenza, non è classificato a rischio dall'art. 5 del PTPCT".

Data 11.12.2018

Il Direttore
Vice Direttore Generale
F.to **dr. Giovanni Giagoni**

PROPOSTA:

IL SINDACO METROPOLITANO

Visto il Decreto n. 263/2016 atti n. 248968/1.18/2016/6 con il quale e' stata conferita alla Consigliera Arianna Censi la delega alla materia "Infrastrutture Manutenzioni, Pianificazione Strategica, Organizzazione, Personale e Riqualificazione";

Vista la relazione che precede contenente le motivazioni che giustificano l'adozione del presente provvedimento;

Visti i riferimenti normativi richiamati nella relazione tecnica del direttore;

Dato atto che è necessario procedere all'approvazione del Piano in esame, allegato parte integrante del presente provvedimento, quale strumento concreto per orientare le politiche del personale che tengano conto di pari opportunità, pari dignità, benessere organizzativo e sicurezza in ottica di genere nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana. della Città Metropolitana di Milano.

Visti:

- lo Statuto della Città metropolitana di Milano;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- le Leggi: 56/2014 e la 190/2014;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

DECRETA

1. di approvare il Piano Azioni Positive per il triennio 2019-2021, che allegato al presente atto forma parte integrante e sostanziale;
2. di demandare al Direttore competente tutti i successivi adempimenti per l'esecuzione del presente Decreto;
3. di dare atto che il presente decreto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere di regolarità contabile;
4. di demandare al Direttore competente la pubblicazione del presente provvedimento in Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 12, del D.Lgs. 33/2013;
5. di dare atto che il presente procedimento, con riferimento all'Area funzionale di appartenenza, non è classificato dall'art. 5 del PTPCT, come attestato nella relazione tecnica.

PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITÀ TECNICA/AMMINISTRATIVA

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/00)

IL DIRETTORE

AREA RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE
E RISORSE STRUMENTALI

Giovanni Giagoni

data 11.12.2018

firmato Giovanni Giagoni

IL DIRETTORE

nome

data

firma

**SI DICHIARA CHE L'ATTO NON COMPORTA RIFLESSI DIRETTI O INDIRETTI SULLA SITUAZIONE
 ECONOMICO-FINANZIARIA DELL'ENTE E PERTANTO NON È DOVUTO IL PARERE DI REGOLARITÀ
CONTABILE**

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/00 e dell'art. 11 del Regolamento sul Sistema dei Controlli Interni)

nome *Giovanni Giagoni*

data 11.12.2018

firmato Giovanni Giagoni

**VISTO DEL DIRETTORE AREA RISORSE UMANE,
ORGANIZZAZIONE E RISORSE STRUMENTALI**

(inserito nell'atto ai sensi del Testo Unificato del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi)

nome *Giovanni Giagoni*

data 11.12.2018

firmato Giovanni Giagoni

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00)

Favorevole

Contrario

IL DIRETTORE AREA RISORSE
FINANZIARIE E PROGRAMMAZIONE
ECONOMICA

nome

data

firma

PARERE DEL SEGRETARIO GENERALE

(inserito nell'atto ai sensi del Regolamento sul sistema dei controlli interni)

FAVOREVOLE

nome *Antonio Sebastiano Purcaro*

data 11.12.2018 firmato *Antonio Sebastiano Purcaro*

Letto, approvato e sottoscritto per IL SINDACO IL CONSIGLIERE DELEGATO (<i>Arianna Censi</i>) ___ F.TO CENSI _____	IL SEGRETARIO GENERALE (<i>Antonio Sebastiano Purcaro</i>) _____ F.TO PURCARO _____
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

PUBBLICAZIONE	
Il sottoscritto Segretario Generale dà disposizione per la pubblicazione del presente decreto mediante inserimento nell'Albo Pretorio online della Città metropolitana di Milano, ai sensi dell'art.32, co.1, L. 18/06/2009 n. 69.	
Milano li ___12/12/2018_____	IL SEGRETARIO GENERALE _____ F.TO PURCARO _____

Si attesta l'avvenuta pubblicazione del presente decreto all'Albo Pretorio online della Città metropolitana di Milano come disposto dall'art.32 L. n.69/2009.

Milano li _____ Firma _____

ESECUZIONE	
Il presente decreto viene trasmesso per la sua esecuzione a : 	
Milano li _____	IL SEGRETARIO GENERALE _____



**Città
metropolitana
di Milano**

**PIANO AZIONI POSITIVE
DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO
TRIENNIO 2019-2021**

Indice

1. Fonti Normative
2. Rilevazione di genere del Personale della Città
Metropolitana di Milano
3. Il Piano Azioni Positive 2019/2021 - Premesse
4. Linee - Obiettivo

1. Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile**)

2. Rilevazione di genere del personale della Città Metropolitana di Milano

A valle del processo di riforma degli Enti di area vasta previsto dalle L.56/2014 e 190/2014, che ha determinato il 34% della riduzione della spesa del personale dell'Ente al 31.12.2016, la Città metropolitana presenta la seguente consistenza di genere del personale a tutto il 31.10.2018:

Personale a tempo indeterminato complessivo, compresi i dirigenti e il Segretario Generale						
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>		
574	(57%)	430	(43%)	1004		
DIRIGENTI (alle dipendenze)						
6	(28%)	16	(72%)	22		
Personale a tempo indeterminato nelle categorie A, B, C e D						
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>		
568	(58%)	414	(42%)	982		
Personale in comando/distacco (al 14.11.2018)						
<i>DONNE</i>			<i>UOMINI</i>			
70			23		93	
Personale suddiviso per CATEGORIE						
<i>CATEGORIA</i>	<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>	
CAT. A	0	(0%)	5	(100%)	5	
CAT. B	251	(67%)	124	(33%)	375	
CAT. C	112	(48%)	125	(53%)	237	
CAT. D	205	(56%)	160	(44%)	365	
Personale suddiviso per FASCIA D'ETA' nelle CATEGORIE						
<i>CATEGORIA</i>	<i>DONNE</i>	<i>FASCE D'ETA'</i>	<i>%</i>	<i>UOMINI</i>	<i>%</i>	<i>FASCE D'ETA'</i>
TOTALE nella categoria A: 5				(100% U)		
CAT. A	0		0	5		
	0	tra 30 e 40	0	1	(20%)	tra 30 e 40
	0	tra 41 e 50	0	1	(20%)	tra 41 e 50
	0	tra 51 e 60	0	1	(20%)	tra 51 e 60
	0	maggiore di 60	0	2	(40%)	maggiore di 60
TOTALE nella categoria B: 375			(67% D)	(33% U)		
CAT. B	251 D			124 U		
	31	tra 30 e 40	(8%)	11	(3%)	tra 30 e 40
	79	tra 41 e 50	(21%)	37	(10%)	tra 41 e 50
	115	tra 51 e 60	(31%)	60	(16%)	tra 51 e 60
	26	maggiore di 60	(7%)	16	(4%)	maggiore di 60

TOTALE nella categoria C: 237 (48% D) (53% U)						
CAT. C	112 D			125 U		
	2	tra 30 e 40	(1%)	12	(5%)	tra 30 e 40
	37	tra 41 e 50	(16%)	40	(17%)	tra 41 e 50
	63	tra 51 e 60	(27%)	64	(27%)	tra 51 e 60
	10	maggiore di 60	(4%)	9	(4%)	maggiore di 60
TOTALE nella categoria D: 365 (56% D) (44% U)						
CAT. D	205			160		
	10	tra 30 e 40	(3%)	4	(1%)	tra 30 e 40
	83	tra 41 e 50	(23%)	53	(15%)	tra 41 e 50
	100	tra 51 e 60	(27%)	74	(20%)	tra 51 e 60
	12	maggiore di 60	(3%)	29	(8%)	maggiore di 60
Titolari di Posizione organizzativa						
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE		
81	(59%)	56	(41%)	137		
Responsabili di Uffici						
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE		
33	(49%)	34	(51%)	67		
La conciliazione casa/lavoro _ Personale a part time						
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE		
113	(85%)	21	(15%)	133		
Progetti e-work attivi						
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE		
5	(62%)	3	(38%)	8		
Congedi maternità/parentali fruiti 2018 (al 31.10.2018)						
Congedo di Maternità						
DONNE				TOTALE		
5				5		
Congedi Parentali						
DONNE		UOMINI		TOTALE		
42		12		54		
Permessi fruiti ex lege 104/92 per assistenza a parenti/affini (Rilevazione PerlaPA al 31.12.2017)						
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE		
95	(66%)	50	(34%)	145		

Partecipazione alla formazione (1.1/31.10.2018)				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
294	(61%)	191	(39%)	485
di cui, DIRIGENTI:				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
5	(28%)	13	(72%)	18

NB. Rispetto alla rilevazione per il PAP 2016/18, non è presente personale a tempo determinato, poiché n. 31 unità (di cui 16 donne) sono state stabilizzate in data 16.10.2018.

Dal confronto con la consistenza del personale rilevata al 31.12.2015 per il PAP 2016/2018 emerge:

- la riduzione del personale di n 345 dipendenti, per effetto delle riforma degli Enti di Area vasta;
- l'invecchiamento della popolazione dipendente;
- il calo della fruizione degli istituti sulla maternità e genitorialità;
- il mantenimento, nonostante la riduzione del personale, della fruizione dei permessi ex lege 104/92 smi.

Si ricordi che con deliberazione Rep. Gen. n. 24/2018 del 3.7.2018 il Consiglio metropolitano ha adottato il Piano di riassetto organizzativo della Città metropolitana e sono stati adottati i decreti sindacali per la revisione della macrostruttura RG. n. 161/2018 del 5.7.2018, RG. n. 207/2018 del 7.9.2018 e RG. n. 224/2018 del 2.10.2018 e della microstruttura RG. n. 6502/2018 del 17.9.2018 del Segretario Generale, che hanno determinato nuovi assetti organizzativi, coerenti con l'esercizio delle funzioni fondamentali e delegate all'Ente.

3. Il Piano Azioni Positive 2019/21 - Premesse

Il Piano di Azioni Positive, di seguito esplicitato nelle sue Linee-Obiettivo individua le aree di intervento e le azioni positive da intraprendere e/o perfezionare nel triennio 2019/21, tenuto conto delle caratteristiche di consistenza del personale, dell'esigenza di conciliazione tra responsabilità familiari e di lavoro, nonché dell'innalzamento dell'età del personale, sopra evidenziate.

Tiene conto altresì di altri fattori esterni concomitanti, dovuti alla riforma legislativa ancora in itinere: la redistribuzione delle funzioni assegnate dal legislatore nazionale e regionale alla Città Metropolitana, gli interventi di razionalizzazione delle strutture operati per l'adeguamento alle funzioni, nonché gli spostamenti di sedi, la ridefinizione degli spazi/luoghi di lavoro, l'applicazione del CCNL 21.5.2018 al rapporto di lavoro dipendente, le continue sollecitazioni in tema di work and life policy e l'innovazione tecnologica nelle modalità di lavoro (lavoro agile e telelavoro), compatibilmente alle esigenze delle cittadine e dei cittadini fruitori di servizi.

Il Piano Azioni positive si inserisce coerentemente nell'alveo degli atti generali di programmazione approvati dagli Organi di Città metropolitana, quali:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2018/2020, adottato con deliberazione 30/2018 del 5.7.2018 del Consiglio metropolitano, che al Programma 1.10 "Risorse Umane" prevede l'obiettivo strategico di supportare con efficienza e efficacia il ruolo strategico della Città metropolitana, adeguando le politiche del personale alla missione di governo di area vasta, anche attraverso il benessere organizzativo.

- il Piano Esecutivo di gestione, adottato con decreto del Sindaco metropolitano Rep.gen. 242/18 del 18.10.2018, che al Programma PG0110 "Risorse Umane" ob. 16483 prevede di "Progettare e realizzare interventi per la circolazione di informazioni, la parità delle condizioni di lavoro, favorire la conciliazione dei ruoli, promuovere il benessere organizzativo."

Tra gli indicatori, rispetto ai risultati attesi nel triennio 2018/20, figurano: le iniziative di comunicazione interna in tema di benessere organizzativo, le iniziative di sensibilizzazione in tema di conciliazione vita/lavoro e prevenzione della violenza di genere, la gestione dello smart working e l'analisi dei risultati.

Il Piano è uno strumento concreto per orientare le politiche del personale che tengano conto di pari opportunità, pari dignità, benessere organizzativo e sicurezza in ottica di genere nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana. Si esplicita con azioni a salvaguardia della cultura organizzativa e delle buone prassi consolidate nel tempo, ma anche sollecitando interventi innovativi per la valorizzazione delle persone, delle differenze e dei bisogni del personale, per contribuire all'accrescimento della motivazione al lavoro, alla produttività e al benessere organizzativo nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana.

Il Piano è articolato nei seguenti 6 Obiettivi:

1. Potenziare la componente femminile per contribuire a realizzare la missione della Città Metropolitana
2. Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro
3. Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere
4. Rafforzare i rapporti tra il CUG e altre istituzioni per la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana e sul territorio
5. Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano
6. Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana

Gli Obiettivi sono raggruppati in Sottobiettivi, e a loro volta in azioni che, seppure rimodulate in continuità alle politiche adottate nei Piani pregressi della Provincia prima, e della Città Metropolitana poi, sono state contestualizzate in relazione alle dinamiche organizzative che hanno caratterizzato la fase di riordino delle funzioni assegnate a Città Metropolitana e l'attuale assetto del personale dell'Ente, profondamente mutato nella sua consistenza e nella sua redistribuzione nelle strutture organizzative per effetto delle Leggi 56 e 190/2014 a far tempo dall'8.4.2014.

Tra i punti più significativi del Piano allegato, si evidenziano sinteticamente:

Obiettivo n.1

- le azioni di rinforzo alla cultura di genere, che si sostanziano nella formazione obbligatoria continua delle/i dirigenti e delle/i responsabili delle risorse umane, mediante l'apporto di formatrici/ori individuati tra le/i dipendenti dell'Ente (Albo dei Formatori) e l'attenzione alla comunicazione di genere, mediante la predisposizione di Linee Guida e la cura delle comunicazioni al personale;
- l'attenzione alle modalità di trattamento dei dati personali e sensibili del personale, in attuazione della più recente normativa europea e nazionale in tema di privacy;
- l'osservatorio interno per la rilevazione e monitoraggio dei fenomeni legati al genere, pari opportunità, prevenzione del mobbing e benessere organizzativo, da rilevare annualmente nella apposita Relazione ed apportare eventuali correttivi.

Obiettivo n.2

- sul fronte delle work and life balance policies, rileva l'attenzione e il monitoraggio del part time e la sua regolamentazione, il mantenimento/ampliamento dei progetti di e-work anche a lavoratrici/ori che rientrano da lunghi periodi di assenza per malattia, a part time, anche in vista del pensionamento o della cura di familiari anziani/disabili;
- estensione del lavoro agile a tutte le Direzioni dell'Ente, previa analisi dei processi di lavoro e costante monitoraggio dei risultati;
- mantenimento dell'Ufficio di conciliazione casa/lavoro per la flessibilità degli orari e la promozione della conoscenza di nuovi istituti, come la fruizione di ferie solidali;

Obiettivo n.3

- azioni di rinforzo della cultura organizzativa di genere, formazione mirata ai componenti del CUG, sensibilizzazione in tema di molestie nei luoghi di lavoro (aggiornamento del Codice di condotta e sua diffusione) e, più in generale, della violenza di genere, attraverso iniziative divulgative e conoscitive;
- potenziamento della comunicazione e diffusione delle informazioni riguardanti il CUG con il sito Intranet, la newsletter e incontri al personale.

Obiettivo n.4

Azioni di rafforzamento della interazione del CUG con altre istituzioni locali e nazionali (ad es. INAIL) per mutuare lo scambio delle buone prassi e formulare proposte di intervento, anche attraverso l'adesione al Forum dei Comitati Unici di garanzia, istituito a livello nazionale.

Obiettivo n. 5

Azioni di coinvolgimento della dirigenza, delle figure istituzionali e delle organizzazioni sindacali per diffondere la conoscenza del Piano e del CUG tra il personale e il management, e attivazione di sinergie con l'Organismo paritetico per l'Innovazione, istituito il 7.9.2018.

Obiettivo n. 6

- proposte di intervento in tema di benessere organizzativo, prevenzione del mobbing e delle discriminazioni e della conflittualità, della qualità delle relazioni interne alla Città metropolitana, con particolare attenzione alla prevenzione della salute, anche in relazione con il medico competente e/o ATS e con il supporto del Servizio di Prevenzione e protezione dai rischi nei luoghi di lavoro.
- mantenimento e rilancio dello Sportello d'ascolto per i dipendenti, istituito nel 2017.

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alla Performance e nel sito Intranet La pagina del CUG.

Il presente Piano adottato in data 14.11.2018 nella veste di proposta dal CUG della Città Metropolitana, è stato sottoposto alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana che ha rilasciato parere favorevole il 04.12.2018 e alle OO.SS. , in data 23.11.2018, ai sensi dell'art.48 D.lgs.198/06.

4. Linee- Obiettivo

Piano di Azioni Positive (2019-2021)

Obiettivo 1 – Potenziare la componente femminile per contribuire a realizzare la missione della Città Metropolitana

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
<p>Potenziare la componente femminile per contribuire a realizzare la missione della Città Metropolitana</p>	<p>1. Investire, riconoscere e valorizzare la presenza delle donne nell’Ente in tutti i ruoli organizzativi</p>	<p>A. Promozione e sostegno di progetti d’investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso percorsi formativi per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la valorizzazione professionale per le categorie dove le donne sono maggiormente rappresentate, così come per le posizioni ove sono sottorappresentate; • il rafforzamento (empowerment) per le donne candidabili a ruoli di responsabilità. <p>B. Percorsi formativi obbligatori per lo sviluppo di competenze di gestione del personale in ottica di genere per i dirigenti e i responsabili di risorse umane finalizzati al superamento degli stereotipi di genere e alla valorizzazione della differenza.</p> <p>C. Facilitazione nella partecipazione delle donne alle iniziative di alta formazione interna ed esterna (master, stages, ecc.) e relativo monitoraggio annuale al fine di verificarne l’efficacia.</p> <p>D. Consolidamento dei moduli formativi/informativi obbligatori sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing, molestie sessuali nei luoghi di lavoro, legislazione comunitaria e nazionale, linguaggio di genere, ecc. per far circolare tra il personale, i principi cardine in materia. Data la scarsità delle risorse per la formazione ed i noti vincoli normativi, i formatori per questi moduli saranno individuati tra il personale che possiede competenze accertate in materia, attingendo all’Albo Formatori dell’Ente e/o attraverso convenzioni con partners qualificati.</p>

	<p>2. Altri interventi a favore del benessere e della salute del personale</p>	<p>e. Sostegno alla progettualità e al reinserimento lavorativo delle donne in maternità o con responsabilità di cura anche di familiari con problemi di salute attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale.</p> <p>a. Esame in ottica di genere dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane (sistema di valutazione, assegnazione incarichi, sistemi premianti ecc.), derivanti dal CCNL 21.5.2018, per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare le pari opportunità tra donne e uomini e per rimuovere eventuali aspetti indirettamente discriminatori, e/o formulare proposte</p> <p>b. Proposta e monitoraggio dei bandi di reclutamento del personale, interni ed esterni, nella direzione del raggiungimento del riequilibrio di genere nelle categorie: analisi dei profili professionali richiesti, linguaggio, informazione capillare ecc.</p> <p>c. Predisposizione di Linee Guida per la diffusione di una corretta comunicazione di genere nell'Ente.</p> <p>d. Verifica della tutela della privacy dei dati riguardanti le/i dipendenti, inerenti la salute etc., alla luce del Codice europeo anche attraverso il monitoraggio degli strumenti introdotti nell'Ente.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Obiettivo 2 - Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro	<p>1. Migliorare l'efficienza organizzativa del part-time</p> <p>2. Mantenimento della pratica di progetti di e-work, anche sulla base di nuove istanze di conciliazione</p>	<p>A. Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro.</p> <p>B. Sensibilizzazione della dirigenza sull'autorizzazione al part-time, all'e-work e al lavoro agile, come forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro.</p> <p>C. Ricognizione della normativa sul part time applicata nell'Ente, anche sulla base dei principi di cui al CCNL 21.5.2018, previa raccolta/analisi dei dati di contesto (consistenza, finalità e distribuzione nelle Direzioni), per contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi e l'efficienza organizzativa e assicurare, compatibilmente ai diversi istituti, la parità di trattamento con il personale full time.</p> <p>D. Redazione di un documento di proposta, anche in materia di orario flessibile, in armonia al CCNL 21.5.18 e all'assetto organizzativo della Città metropolitana, da presentare alla Direzione Generale</p> <p>A. Mantenimento della possibilità di accesso all'e-work per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - genitori lavoratori/trici con figli sino a 14 anni; - genitori lavoratori/trici di adolescenti in situazioni di difficoltà; - lavoratori/trici con esigenze di cura familiare e/o di anziani; - lavoratori/trici, anche a part time, con problemi di salute compatibili con l'attività lavorativa o al rientro da malattie lunghe, compatibilmente alle esigenze organizzative. - superiore a due anni, in casi eccezionali, per comprovate gravi esigenze di conciliazione sopravvenute. <p>B. Favorire ed incentivare la cultura organizzativa per l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri.</p>

	<p>3. Estensione del Lavoro Agile nella Città Metropolitana</p> <p>4. Garantire il servizio per la conciliazione casa/lavoro del personale</p>	<p>c. Mantenimento delle misure organizzative per la conciliazione tra casa/lavoro a favore di coloro che hanno compiti di cura di anziani e/o disabili, o che presentino motivi di salute personale, anche attraverso i progetti di e-work.</p> <p>d. Ampliamento alle/ai dipendenti anziane/i o prossimi al pensionamento delle misure organizzative che favoriscono la conciliazione tra casa/lavoro già previste alla lettera “c.”</p> <p>a. A conclusione della sperimentazione attuata in Città metropolitana, favorire l’accompagnamento dell’estensione del progetto a tutte le Direzioni, compatibilmente con l’assetto organizzativo e le modalità di svolgimento del lavoro.</p> <p>b. Promozione, adesione alla giornata annuale del Lavoro Agile e monitoraggio del gradimento tra il personale, anche con le testimonianze dei progetti realizzati e divulgazione nel sito Intranet.</p> <p>c. Presentazione degli esiti delle azioni di cui alla lettera “b” al Comitato di Direzione.</p> <p>a. Mantenimento del servizio per la conciliazione casa/lavoro, attraverso la flessibilizzazione dell’orario di lavoro e le deroghe orarie temporanee, compatibilmente alle esigenze organizzative.</p> <p>b. Formulazione di proposte per l’introduzione di un orario flessibile di lavoro con ingresso mirato anticipato/posticipato, compatibilmente ai servizi della città Metropolitana, sulla scorta dei criteri di cui al CCNL 21.5.2018.</p> <p>c. Favorire la conoscenza di nuovi istituti flessibili per la conciliazione, come ad es. la diffusione della pratica delle ferie solidali tra il personale.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Obiettivo 3 - Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
<p>Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere</p>	<p>1. Intervenire sulla cultura di gestione delle risorse umane anche attraverso la valorizzazione di risorse e competenze interne</p> <p>2. Sensibilizzare sul tema della prevenzione delle molestie sessuali nel luogo di lavoro</p> <p>3. Sensibilizzare sul tema della violenza di genere</p> <p>4. Potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi di competenza del CUG.</p>	<p>A. Interventi a partecipazione obbligatoria di sensibilizzazione della dirigenza, anche mediante strumenti innovativi, per superare gli stereotipi culturali e sviluppare le potenzialità delle persone.</p> <p>B. Modulo formativo di aggiornamento sui temi di pari opportunità per il CUG, per i responsabili ed operatori addetti alla gestione del personale.</p> <p>A. Aggiornamento del Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, sulla scorta della normativa in fase di elaborazione dalla Autorità competenti.</p> <p>B. Diffusione del Codice di condotta a tutti i livelli nei corsi di formazione di base e verifica della fattibilità dell'attivazione di un servizio dedicato alla prevenzione delle molestie sessuali, anche mediante personale interno.</p> <p>c. Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione manageriale (PO e Dirigenti) sul Codice di condotta e sulla gestione dei casi per mettere in grado i responsabili di "saper prevenire" e "saper gestire".</p> <p>Realizzazione di iniziative/azioni per consolidare la sensibilizzazione sulla violenza di genere tra il personale della Città Metropolitana, anche in occasione di ricorrenze istituzionali o di adesione a progetti europei.</p> <p>A. Aggiornamento del sito Intranet per la divulgazione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia e dei progetti.</p> <p>B. Predisposizione di una newsletter dedicata ai temi del CUG per veicolare nell'Ente informazioni, news e favorire la maggiore conoscenza dell'organismo tra il personale.</p> <p>c. Pubblicazione e diffusione, anche con iniziative mirate, del Piano di Azioni Positive e dei risultati della sua realizzazione.</p> <p>d. Incontri/eventi rivolti alle dipendenti e dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità e/o volti a sostenere il benessere organizzativo.</p>

Obiettivo 4 -Rafforzare i rapporti tra il CUG e altre istituzioni per la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana e sul territorio.

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
<p>Rafforzare i rapporti tra il CUG e altre istituzioni per la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana e sul territorio.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supportare i Comuni nello sviluppo di interventi innovativi a favore delle pari opportunità, benessere e conciliazione nelle organizzazioni pubbliche 2. Diffondere/scambiare le buone prassi e le azioni positive realizzate nell'amministrazione pubblica 3. Potenziare il raccordo e la collaborazione interna con la/i Consigliera/i delegata/i al Personale e alle tematiche di genere 4. Potenziare le sinergie ed il confronto con le figure istituzionali sul territorio del Comune di Milano, della Città Metropolitana, della Regione Lombardia e a livello nazionale per favorire una politica trasversale in materia. 	<p>Supporto nella sensibilizzazione e diffusione degli strumenti già sperimentati nella Città metropolitana, per il potenziamento delle politiche di valorizzazione del personale nei Comuni e enti del territorio.</p> <p>Promozione di iniziative per la condivisione ed il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche.</p> <p>Collaborazione nella realizzazione e diffusione delle iniziative tra le lavoratrici/ori delle ente</p> <p>a. Collaborazione per lo scambio delle reciproche esperienze nella costruzione di politiche di Pari Opportunità e buone prassi presso gli enti territoriali della Città Metropolitana, a partire dall'informazione sulla realizzazione del Piano di Azioni Positive predisposto dalla Città Metropolitana.</p> <p>b. Collaborazione per contribuire alla diffusione e conoscenza delle figure e ruoli istituzionali a sostegno della cultura di parità nel lavoro.</p> <p>c. Attivazione di rapporti con il Cug di Inail per la messa a punto di interventi/azioni anche nell'ottica della sicurezza di genere.</p> <p>d. Adesione al Forum nazionale dei Comitati Unici di Garanzia</p>

Obiettivo 5 - Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano	<p>1. Coinvolgere il Comitato di Direzione generale, i dirigenti e i responsabili dei Servizi dell'Ente per l'attuazione del Piano</p> <p>2. Attivare sinergie con il Comitato paritetico per l'innovazione istituito il 7.9.2018 ai sensi dell'art 6 del CCNL 21.05.2018</p> <p>3. Definire i presidi operativi per l'attuazione del Piano e la diffusione dei risultati</p> <p>4. Portare a conoscenza le OO.SS. delle proposte formulate dal CUG e dello stato di avanzamento del PAP</p>	<p>Presentazione del Piano e delle priorità nella attuazione nei luoghi di confronto con il management.</p> <p>Informazione / comunicazione all'O.P.I. nelle materie correlate</p> <p>a. Individuazione di un presidio operativo responsabile dell'implementazione, del raccordo tra i diversi Uffici (concorsi, assunzioni, formazione, ecc.) e del monitoraggio delle singole azioni presso l'Area risorse umane e di eventuali presidi collaterali.</p> <p>b. Pubblicazione della Relazione annuale sull'attuazione del Piano e sull'attività del CUG e diffusione a tutto il personale anche in relazione al ruolo del CUG.</p> <p>c. Sostegno allo scambio di esperienze tra i CUG e allo sviluppo di relazioni per potenziare ruoli e capacità progettuali, da attivarsi anche con la partecipazione a progetti esterni promossi da attori istituzionali e non.</p> <p>Presentazione del Piano Azioni Positive ed eventuali aggiornamenti/risultati.</p>

Obiettivo 6 - Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
<p>Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana</p>	<p>1. Elaborare una proposta di intervento per l'adozione di strumenti organizzativi finalizzati a diffondere il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità interna nei luoghi di lavoro della Città metropolitana</p> <p>2. Studio di fattibilità e proposte per l'attivazione di misure innovative per il benessere lavorativo</p>	<p>a. Analisi del contesto normativo e delle direttive del Ministero e Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di benessere di chi lavora e prevenzione del mobbing e delle molestie, in fase di ridefinizione.</p> <p>b. Individuazione degli strumenti operativi per rilevare il benessere di chi lavora.</p> <p>c. Predisposizione di una proposta di intervento finalizzata alla promozione del benessere organizzativo ed alla prevenzione del mobbing.</p> <p>d. Elaborazione linee guida per buone prassi finalizzate al benessere organizzativo.</p> <p>e. Formazione obbligatoria per i dirigenti/responsabili su prevenzione del mobbing, della violenza e supporto al benessere organizzativo</p> <p>a. Analisi comparativa delle esperienze maturate in altre organizzazioni pubbliche in materia di benessere di chi lavora, finalizzata ad individuare soluzioni organizzative per la prevenzione del disagio lavorativo, delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.</p> <p>b. Predisposizione di una proposta di intervento mirato alla gestione dello stress/tutela della salute, anche attraverso la formazione dedicata.</p> <p>c. Studio e proposta di azioni volte a prevenire la discriminazione o il disagio delle lavoratrici/lavoratori che prolungano l'attività lavorativa a seguito della riforma pensionistica (ad es. active ageing)</p> <p>d. Mantenimento e rilancio dello Sportello d'Ascolto, dedicato a supportare situazioni di disagio, anche in relazione alla difficoltà personali delle/i dipendenti;</p>

	<p>3. Altri interventi a favore del benessere e della salute del personale</p>	<p>a. Altri interventi a favore del benessere e della salute del personale</p> <p>b. Elaborazione di una proposta di inserimento della dimensione di genere nella valutazione dei rischi dell’Ente e nella predisposizione di misure di prevenzione, in collaborazione con il Servizio Prevenzione e protezione dai rischi nei luoghi di lavoro;</p> <p>c. Accesso consentito alle/ai dipendenti al giardino di via Vivaio durante la pausa pranzo, previa verifica della regolamentazione interna.</p> <p>d. Promozione di giornate “aperte” per il personale (ad es. genitori/figli)</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------