Comune di Bollate

Città Metropolitana di Milano

PIANO DELLE AZIONI

POSITIVE TRIENNIO

2022-2024

Allegato alla delibera di Giunta comunale

n…... del……

PRESENTAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

IL CONTESTO NORMATIVO

LINEE GENERALI D'INTERVENTO DEL PIANO

LE RISORSE UMANE DELL'AMMINISTRAZIONE

PARTE PRIMA
Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità.

PARTE SECONDA
Ambiti d'intervento di durata triennale: Obiettivi

- Obiettivo 1: Pari Opportunità
- Obiettivo 2: Formazione
- Obiettivo 3: Benessere Organizzativo
- Obiettivo 4: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

SOGGETTI COINVOLTI

MONITORAGGIO DEL PIANO

DURATA

PRESENTAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 – 2024, aggiornato in continuità con il precedente piano, è stato predisposto dall'ente con l'auspicio del miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro".

IL CONTESTO NORMATIVO

Il contesto normativo di riferimento si riassume come segue:

• il D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ed in particolare l'art. 48 dello stesso che impone ai comuni di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella di "assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

• l'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;

• la direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne" precisa ulteriormente quali siano le suddette misure specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire e più precisamente: la cultura organizzativa, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e l'organizzazione del lavoro.
Come si legge nella direttiva "(…) La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche".

• l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

• l'art. 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui la valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) dello stesso D.Lgs., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;

• il D.Lgs. n. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il "ciclo di gestione della performance" richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo

inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

• l'art. 21 della L. n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001. Più in particolare la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.
Le P.A. garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".
La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale oppure quelle della sicurezza sul lavoro.

LINEE GENERALI D'INTERVENTO DEL PIANO

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Bollate per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità in senso ampio così come prescritto dal sopraccitato Codice, tenuto conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia. Infatti, hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, quello di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:
- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione.
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici.
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.

- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità.
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e"temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.
Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.
Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.
Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 (di seguito "Piano"), rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.
Da un punto di vista procedurale, la Giunta approva il Piano delle Azioni Positive a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori.

LE RISORSE UMANE DELL'AMMINISTRAZIONE

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, si propone una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune di Bollate:
Al 31/12/2021 il personale dell'ente è pari a 184 unità, oltre il personale a tempo determinato e il Segretario Generale.
Durante l'anno il personale titolare di P.O. è stato pari a 10 unità, di cui il 60% donne e il 40% uomini, con un'età media intorno ai 56 anni.
A livello di Ente la percentuale delle dipendenti donne si attesta al 69% contro il 31% degli uomini se si analizza il resto del contesto lavorativo a tempo indeterminato.
L'altra caratteristica sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione è l'età come analiticamente rilevata alla data del 31/12/2021 a fronte di un numero dipendenti pari a 184, risulta così suddivisa:

	20-24	**25-29**	**30-34**	**35-39**	**40-44**
M	**1**	**3**	**8**	**3**	**7**
F	**0**	**1**	**3**	**5**	**11**
TOT	**1**	**4**	**11**	**8**	**18**

	45-49	50-54	55-59	60-64	TOT
M	**7**	**11**	**12**	**5**	**57**
F	**30**	**22**	**43**	**12**	**127**
TOT	**37**	**33**	**55**	**17**	**184**

Al 31/12/2021 il part-time è stato dalle utilizzato da 32 persone, ovvero da circa il 17% del personale. Gli utilizzatori sono 4 uomini e 28 donne.

PARTE PRIMA

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità.
A prescindere dalla scansione temporale, cadenzata dal presente Piano, ed al fine di migliorare il benessere organizzativo coerentemente con le finalità del Piano, l'Amministrazione provvede a:

1. monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni: verrà quindi svolta un'analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione;

2. favorire l'informativa, sui dati di genere, evidenziandone i relativi trend evolutivi.

3. verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali.

4. garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

PARTE SECONDA

Ambiti d'intervento di durata triennale

OBIETTIVI

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 ricomprende i seguenti obiettivi generali:

- Obiettivo 1: Pari Opportunità
- Obiettivo 2: Formazione
- Obiettivo 3: Benessere Organizzativo
- Obiettivo 4: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Obiettivo 1: Pari Opportunità

In continuità con i precedenti piani, il Piano per le azioni positive 2022-2024 riprende a fondamento le seguenti tre direttrici:

a) confermare le azioni che, non solo hanno assicurato la sostanziale parità di trattamento tra dipendenti dei due generi, ma in più hanno rimosso gli ostacoli che di solito rendono difficoltosa alle donne la possibilità di conciliare le esigenze di lavoro con le esigenze familiari;

b) integrare le iniziative finora attuate con ulteriori interventi, suggeriti anche dal raffronto;

c) monitorare l'applicazione e l'efficacia delle azioni approvate in modo da mantenere sempre viva l'attenzione dell'organizzazione sui temi della parità di genere nell'ambiente di lavoro, offrendo la possibilità agli interessati di proporre azioni correttive o di miglioramento e di segnalare, anche in forma protetta, qualsiasi situazione di abuso o violazione delle regole di comportamento approvate dall'Amministrazione.

Obiettivo 2: Formazione

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale, che si potrà concretizzare, nel rispetto dei vincoli normativi, nel programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari.

In continuità con l'anno 2020 in cui è stato approvato un piano di formazione aperto a tutti i dipendenti con la modalità on line, che permette la fruizione dei corsi anche nell'opzione di lavoro agile, ottimizzando fra l'altro i costi, intesi anche come fatica personale, collegati agli spostamenti connessi alla frequentazione presso le ordinarie scuole di formazione, nell'anno 2021 l'iniziativa è

stata confermata e ampliata la possibilità di frequentare corsi on line.
Per l'anno 2022 si è dato avvio a 2 programmi di formazione ulteriori rivolti a tutto il personale dell'Ente: 1 sulle competenze digitali e 1 in collaborazione con Upel, su materie sia trasversali che specifiche per le diverse aree.
In merito all'analisi dei costi si evidenzia che il primo è gratis mentre per i secondo si ritiene che i costi sostenuti se si raffrontano al piano potenziale di formazione acquisita nonché la sua capillarità sono sicuramente da valutarsi positivamente.

Azioni positive
- Migliorare l'offerta di uguali possibilità a lavoratori e lavoratrici di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella famigliare;

- Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e /o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo). I Servizi che daranno supporto in questa fase di aggiornamento durante il rientro saranno, in via generale, i seguenti:
- Servizio Informatico;
- Servizio Gestione Risorse Umane;
- Servizio Ragioneria;
- Servizio Protocollo;
- Servizio Segreteria generale;
- Servizio per acquisti di beni e servizi per l'Ente.

Obiettivo 3: Benessere Organizzativo
In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Bollate conferma l'applicazione di vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.
Si continuerà con il lavoro agile con l'obiettivo di estenderlo anche sulla base delle indicazioni normative e sulla base dei risultati ottenuti con la prima applicazione nell'anno 2021.

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che deve essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

Azioni positive
- Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili;

- Potenziare la formazione, soprattutto al digitale, quale strumento essenziale per la realizzazione degli obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la

comunità lavorativa.
- Promuovere progetti di Lavoro Agile nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e quale leva che, se ben utilizzata, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

Nel corso del 2021 si è confermata l'applicazione al lavoro agile, sia grazie all'approvazione di apposito regolamento dell'ente delibera n. 29 del 28/02/2020 che in seguito a puntuali previsioni normative collegate alla situazione epidemiologia da Covid-19 con precise deroghe attuative.
Si precisa che nella dichiarazione congiunta n. 2 del CCNL 21/05/2018 le parti auspicano la più ampia diffusione e applicazione dell'istituto del lavoro agile che, ai sensi di quanto stabilito nell'accordo sul contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Bollate giuridico 2019-2021, anno 2019, sottoscritto dalle parti ed in particolare l'art. 35 "Smart Working"la previsione dell'adozione di linee d'indirizzo per l'avvio di graduali percorsi di sviluppo della nuova modalità lavorativa denominata "Smart Working" rappresentava una priorità da perseguire. L'art. 35 del CDI 2019/2021 prevedeva, infatti, che, in via sperimentale, per un anno, venisse coinvolto il 10% del personale impiegato nei servizi di cui al regolamento e per un massimo di 3 giornate al mese.

Inoltre, tra le altre misure organizzative emanate per l'introduzione di diversi nuovi istituti previsti per affrontare il contesto pandemico, con delibera di Giunta Comunale n. 97 del 04/08/2020, sono state approvate anche le misure organizzative per adeguare l'operatività di tutti gli uffici secondo quanto previsto dalla legge 77/2020, di conversione del dl 34/2020.

La rendicontazione del lavoro agile per l'anno 2021 ha visto l'applicazione per 146 dipendenti oltre a 28 dipendenti nel settore educativo nidi anche con la modalità di svolgimento della Gestione Sociale on line.

- Proseguire nell'azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento. Visto il perdurare dell'emergenza per parte dell'anno l'attenzione sarà mantenuta alta per attivare tutte le comunicazioni e azioni funzionali a ridurre i possibili effetti negativi sulla gestione dell'ente e del personale. In particolare si mantiene alta l'attenzione sull'utilizzo dei DPI garantendo tutte le forniture necessarie.

- Supporto psicologico per i dipendenti in relazione all'emergenza Covid-19. Il prolungarsi nel tempo dell'emergenza sanitaria può aumentare in maniera crescente pressioni e paure e comportare una cronicizzazione dello stress che, se prolungato nel tempo, può determinare un esaurimento delle risorse psicologiche della persona. Indagini internazionali stanno rilevando la diffusione di un malessere acuto che si manifesta con sintomatologia varia: insonnia, irritabilità, paure generalizzate, ansia, etc.. Nell'anno 2021 si è data comunicazione di un servizio di supporto che risulta esser stato utilizzato.

Obiettivo 4: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
Nell'ambito del Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, l'efficacia delle azioni è condizionata e trae beneficio da una relazione continua e strutturata con l'Area Personale e Organizzazione e dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i responsabili delle strutture dell'Amministrazione e dalla condivisione di procedure, formazione e buone prassi. L'Ente si è impegnato e si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice.

Azioni positive
- Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione.

- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

- Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

SOGGETTI COINVOLTI
La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutti i settori ed i Servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

MONITORAGGIO DEL PIANO
Il piano triennale 2022-2024 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

DURATA
Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.
Lo stesso si intende applicato a tutto il personale presso l'Ente, a tempo indeterminato, determinato, interinale, e alle diverse forme di tirocinio, ad esempio quelle del progetto Dote Comune, laddove non in contrasto con altre disposizioni.
Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale.