

**PIANO delle AZIONI
POSITIVE**

per il

triennio

2023-2025

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Parabiago per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il presente documento, che è un aggiornamento del precedente Piano adottato per il triennio 2022-2024 in una visione di continuità sia programmatica che strategica, illustra le azioni che l'Amministrazione intende intraprendere per il triennio 2023 – 2025, e rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il piano individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

In particolare, per quanto riguarda il monitoraggio degli obiettivi bisogna tenere ancora conto dell'emergenza sanitaria, pur rilevando che il contesto estremamente incerto determinato dalla pandemia appare ora in fase di parziale risoluzione.

Il Comune di Parabiago ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare attraverso la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), con determinazione dirigenziale DTAG/94 del 16.04.2021.

Il Piano delle Azioni Positive viene approvato dalla Giunta a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano.

I dipendenti del Comune di Parabiago: alcuni dati

La seguente tavola rappresenta una “fotografia” della popolazione organizzativa scattata alla data del 31-12-2022. Il personale del Comune di Parabiago è pari a 109 unità, esclusi i contratti a tempo determinato . Il personale dirigente, è pari a 3 unità.

Classi età	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Inquadramento										
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO										
SEGRETARIO GENERALE				2					1	
DIRIGENTI										
Cat. D	1	1	3	5	0	0	4	6	10	0
Cat. C	2	6	6	12	1	1	3	7	17	2
Cat. B	0	1	0	6	2	0	1	2	5	2
Totale personale	3	8	9	25	3	1	8	15	33	4
% sul personale complessivo = 100,00	2,75	7,34	8,26	22,93	2,75	0,92	7,34	13,76	30,27	3,67

Si osserva una prevalenza della popolazione femminile: le donne rappresentano infatti il 55,96% del totale.

Particolarmente interessante è anche la distribuzione per fasce di età che evidenzia la concentrazione del personale nelle fasce over 50 della popolazione (65 dipendenti). Solo 20 persone sono nella fascia di età sino ai 40 anni (di cui 4 con meno di 29 anni). La fascia di popolazione lavorativa più numerosa è quella fra 51 e 60 anni, con 58 persone. Nessun dirigente ha meno di 50 anni.

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, al 31/01/2021 il part-time era utilizzato da 6 persone. In prevalenza di sesso femminile e di età superiore ai 50.

Obiettivi

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 comprende i seguenti obiettivi

generali: Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nel Comune di Parabiago per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari e le esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Il Comune di Parabiago conferma di voler dedicare attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile, già sperimentato nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà sviluppato in armonia con le novità normative e con le indicazioni previste dal nuovo contratto. A supporto della transizione al digitale, già ampiamente avviata, proseguiranno le misure volte alla riduzione del digital gap, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, come quella che separa colleghi giovani a categorie di colleghi più anziani. Per andare incontro al fabbisogno di nuove competenze sarà necessario prevedere un aggiornamento continuo che dev'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. La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

10

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo definisce la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno.

Non si tratta di contrapporre le ragioni dei dipendenti con quelle del datore di lavoro ma di determinare un “*clima interno*” **sereno e partecipativo**.

La sua percezione dipende dalle generali politiche dell’ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l’amministrazione prosegue nell’attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, con l’obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all’organizzazione.

Obiettivo 3: 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, il Comune di Parabiago, anche attraverso l’assessorato alla sicurezza, Polizia Locale, prevenzione stradale, Protezione Civile, cultura continuerà a promuovere e svolgere attività di informazione o di comunicazione tesa alla valorizzazione dell’identità di genere, atta anche a valorizzare e condividere esperienze maturate e sviluppate nel proprio territorio.

Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita - lavoro e la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne

Gli obiettivi descritti sopra trovano attuazione attraverso le seguenti “iniziative” che raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluta dare evidenza della multidimensionalità delle stesse.

Iniziativa n.1 Crescita della cultura organizzativa tramite il POLA (piano organizzativo lavoro agile) smart working

Obiettivi: L’obiettivo è promuovere attraverso il POLA il lavoro agile per migliorare in termini di efficacia ed efficienza l’azione amministrativa, la digitalizzazione dei processi e la qualità dei servizi erogati. Promuovere lo smart working come elemento di crescita della cultura organizzativa e della qualità della vita.

Azioni:

- Individuazione, tramite dirigenti e responsabili, delle attività che possono essere svolte da remoto, individuazione dei dipendenti che possano avvalersene, attivazione di forme di controllo, al fine di evitare a tali dipendenti penalizzazioni in ordine al riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.
- Destinatari sono i dipendenti che si occupano di attività che possono essere svolte da remoto, cosiddette “smartizzabili” in percentuale da definire, nel rispetto della normativa vigente.

Attori coinvolti: dirigenti, dipendenti, varie strutture dell’ente, organizzazioni sindacali.

Stato di attuazione: approvazione con la delibera G.C. n. 134 del 28.07.2022 del Piano Integrato di attività e organizzazione 2022-2024 comprendente tra le altre cose il P.O.L.A. (PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE 2022)

Approvazione tramite determinazioni dirigenziali delle direttive in ordine all’organizzazione dei servizi conseguentemente all’approvazione del P.O.L.A. (Determinazioni: DTAG 255/2022 – Settore economico finanziario e AA.GG.; DTUT 159/2022 – Settore tecnico; DTSP 190/2022 Settore servizi alla persona).

Aggiornamenti 2023-2025: fatto salvo l'obiettivo di promozione dello smart working verranno messe in campo le seguenti azioni:

- per quanto riguarda l'accesso al lavoro agile garantito prioritariamente ai lavoratori con figli sino ai 12 anni o con figli disabili vengono equiparati i figli in affido
- facilitazione all'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure.
- disciplinare, come previsto dal contratto, anche il lavoro a distanza nelle due tipologie di lavoro agile e lavoro da remoto, che sostituiscono la precedente tipologia del telelavoro.
- una rinnovata attenzione alla formazione del personale, per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e delle competenze digitali, che devono essere trasversali a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

Iniziativa n.2 Azioni di sostegno

13

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

2.1 Azioni di *diversity management* (genere):

- Azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (malattia, maternità e aspettative)

2.2 Azioni di *diversity management* (disabilità):

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità
- Riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori disabili e dei cittadini utenti

2.3 Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

- Informare, formare e sensibilizzare contro la violenza di genere
- Informare, formare e sensibilizzare sull'antidiscriminazione

2.4 Azioni di sviluppo di un welfare aziendale

- Azioni di promozione di welfare aziendale, compatibilmente con la normativa contrattuale vigente

Attori coinvolti: Il Servizio Personale promuove iniziative formative e sostiene proposte avanzate da altre strutture organizzative. L'Assessorato alla sicurezza, Polizia Locale, prevenzione stradale, Protezione Civile, cultura promuoverà eventi e manifestazioni di sensibilizzazione su tematiche afferenti le prime tre azioni. Il CUG promuoverà la diffusione delle informazioni

Stato di attuazione: In occasione della “Giornata internazionale delle persone con disabilità.” è stato inviato un breve video a tutti i dipendenti che offriva interessanti spunti di riflessione sull'importanza dell'integrazione delle persone disabili all'interno della società.

A ridosso di due Giornate Internazionali importanti e simbolo della lotta contro la violenza di genere: la Giornata Internazionale dell'Uomo (il 19 novembre di ogni anno) e la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (il 25 novembre di ogni anno) gli assessorati alla Cultura, alla Sicurezza e alle Politiche Sociali della Città di Parabiago hanno promosso una tavola rotonda per affrontare e confrontarsi sulla tematica della violenza domestica e di genere, coinvolgendo realtà del terzo settore e istituzioni.

Aggiornamenti 2023-2025: fatte salve le azioni di continuità rispetto di quanto contenuto nel piano 2022-2024 verrà messa in campo la seguente azione:

- Il CUG propone di somministrare un questionario a tutti i dipendenti che persegua le finalità di conoscere le opinioni dei lavoratori su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro. Sulla base dei risultati ottenuti dalla compilazione del questionario sul benessere organizzativo, verranno individuate le criticità significative da segnalare all'Amministrazione

Iniziativa n.3 Supporto al CUG

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Attività di divulgazione pubblica del Piano delle azioni positive e dei risultati

Attori coinvolti: Il Servizio Personale supporta il CUG fornendo dati e elaborazioni.

Stato di attuazione: Divulgazione del Piano delle azioni positive

Aggiornamento 2023-2025: Fatta salva l'attività di divulgazione del nuovo Piano delle azioni positive si proseguirà con la divulgazione al personale dell'Ente degli atti che riguardano le azioni positive.

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Parabiago si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2023-2025 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale.

16