



Comune di Parabiago
Città Metropolitana di Milano

PIANO INTEGRATO DELLE ATTIVITA' E DELL'ORGANIZZAZIONE (PIAO)

TRIENNIO 2024/2026

Art. 6 decreto legge n. 80/2021

Approvato con deliberazione di G.C. n. 48 del 15.04.2024

**PIANO delle AZIONI
POSITIVE**

per il

triennio

2024-2026

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 2023-2025 in una visione di continuità sia programmatica che strategica, illustra le azioni che l'Amministrazione intende intraprendere per il triennio 2024 – 2026, 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 31-12-2023. Il personale del Comune di Parabiago è pari a 112 unità, esclusi i contratti a tempo determinato, di cui 3 dirigenti.

Classi età Inquadramento	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
SEGRETARIO GENERALE (2)								1		
Totale personale								1		
% sul personale complessivo								100		
Classi età Inquadramento	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
PERSONALE DIRIGENTE DI RUOLO(3)										
Dirigenti di prima fascia				1					1	
Totale personale				1					1	
% sul personale complessivo	0,00	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	0,00
Classi età Inquadramento	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
PERSONALE DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO(4)										
Dirigenti di prima fascia				1						
Totale personale				1						
% sul personale complessivo	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Inquadramento	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
PERSONALE NON DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO(5)										
Cat. D	0	2	2	5	1	1	3	5	11	0
Cat. C	3	6	7	12	1	3	4	5	16	2
Cat. B	0	1	1	5	3	0	0	3	4	3
Totale personale	3	9	10	22	5	4	7	13	31	5
% sul personale complessivo = 100,00	2,75	8,26	9,17	20,18	4,59	3,67	6,42	11,93	28,44	4,59

Obiettivi

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026 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 famigliari 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.

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 di G.C. n. 41 del 30.03.2023 del Piano Integrato di attività e organizzazione 2023-2025 comprendente tra le altre cose il P.O.L.A. (PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE 2023)

Aggiornamenti 2024-2026: anche nel corso del 2024 viene fatto salvo l'obiettivo di promozione dello smart working

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

affidenti le prime tre azioni. Il CUG promuoverà la diffusione delle informazioni

Stato di attuazione: Il 7 luglio è stata organizzata, in collaborazione con la polizia locale, una serata per la sensibilizzazione della popolazione sulle tematiche delle truffe. In occasione della “Giornata mondiale delle vittime della strada”, il 20 novembre è stato organizzato un incontro con le scuole superiori di Parabiago in materia di sicurezza stradale. Il 24 novembre è stata organizzata una serata contro la violenza di genere.

Con deliberazione di Giunta n. 8 del 29.01.2024 è stata istituita la figura del Disability Manager ed è stato, contestualmente nominato il responsabile in materia di disabilità.

Nel contratto integrativo aziendale dei dipendenti è stato inserito un articolo atto a introdurre l’istituto del welfare aziendale.

Aggiornamenti 2024-2026: in continuità rispetto di quanto contenuto nel piano 2023-2025 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 2024-2026: 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 raggiungimento degli obiettivi inseriti nel Piano triennale 2023-2025 è stato oggetto di monitoraggio in corso d'anno. Di quanto emerso si è dato conto in occasione della predisposizione della relazione predisposta nel mese di febbraio 2024 e trasmessa al CUG.

Anche il nuovo piano sarà sottoposto a monitoraggio annuale. 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