



**Città
metropolitana
di Milano**

**PIANO AZIONI POSITIVE
DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO
TRIENNIO 2021-2023**

Indice

1. Fonti Normative
2. Rilevazione di genere del Personale della Città
Metropolitana di Milano
3. Il Piano Azioni Positive 2021/2023 - Premesse
4. Linee - Obiettivo/Azioni/Tempistica

1. Fonti Normative

Costituzione della Repubblica Italiana - art. 51, “Promozione delle pari opportunità”

Legge n. 125 del 10.4.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

D.Lg.s n. 267 del 18.8.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001 (artt. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D.Lgs. n. 198 del 1.4.2006, “Codice delle Pari opportunità”

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

Direttiva 23.5.2007 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 9.4.2008 “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 27.10.2009 “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 4.11.2010 (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 4.3.2011 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 7.8.2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”

Legge n. 81 del 22.5.2017, “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)

Direttiva 1/2019 24 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette”

Direttiva 2/2019 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”

Direttiva 1/2020 26 febbraio 2020 “Emergenza epidemiologica Covid 2019”

Circolare 1/2020 4.3.2020 del ministro per la Pa “ Misure incentivanti per il ricorso alle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa”;

Direttiva 2/2020 del 12 marzo 2020 “Indicazione in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid 19 nelle Pa di cui all'art.1 c. 2 d.lgs.165/01”

Circolare 2/2020 dell'1 aprile 2020 “Misure recate dal DL 17.3.2020 n.18”

Direttiva 3/2020 del 4 maggio 2020 “Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte della Pa”

Circolare n.3/2020 del 24 luglio 2020 “Indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle Pa”

Decreto 9 dicembre 2020 del Ministro per la Pa “Linee guida per il Piano Organizzativo del Lavoro Agile e indicatori di performance”

2. Rilevazione di genere del personale della Città Metropolitana di Milano al 31.12.2020

La Città metropolitana presenta la seguente consistenza di genere del personale a tutto il 31.12.2020:

Personale a tempo indeterminato complessivo, compresi i dirigenti e il Segretario Direttore Generale

<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
501	(57%)	379	(43%)	880
DIRIGENTI (compreso n. 1 comandato e il Segretario Generale)				
10	(43%)	13	(57%)	23

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>
491	(57%)	366	(43%)	857

Personale in comando/distacco

<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	
45	(75%)	15	(25%)	60

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%)	4	(100%)	4
CAT. B	210	(65%)	114	(35%)	324
CAT. C	97	(47%)	107	(53%)	204
CAT. D	184	(57%)	141	(43%)	325

Personale suddiviso per FASCIA D'ETA' nelle CATEGORIE (riepilogo)

FASCE D'ETA'	CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE PER FASCIA D'ETA'
minore di 30	D	2	(50%)	2	(50%)	4
TOTALE		2	(50%)	2	(50%)	4
tra 30 e 40	A	0	(0%)	1	(100%)	1
	B	15	(62.5%)	9	(37.5%)	24
	C	2	(25%)	6	(75%)	8
	D	8	(61.5%)	5	(38.5%)	13
	Dirigenti	0	(0%)	0	(0%)	0
TOTALE		25	(54%)	21	(46%)	46
tra 41 e 50	A	0	(0%)	1	(100%)	1
	B	63	(69%)	28	(31%)	91
	C	32	(56%)	25	(44%)	57
	D	56	(60%)	38	(40%)	94
	Dirigenti	0	(0%)	1	(100%)	1
TOTALE		151	(62%)	93	(38%)	244
tra 51 e 60	A	0	(0%)	1	(100%)	1
	B	103	(62%)	64	(38%)	167
	C	54	(45%)	65	(55%)	119
	D	101	(58%)	74	(42%)	175
	Dirigenti	7	(50%)	7	(50%)	14
TOTALE		265	(56%)	211	(44%)	476
maggiore di 60	A	0	(0%)	1	(100%)	1
	B	29	(69%)	13	(31%)	42
	C	9	(45%)	11	(55%)	20
	D	17	(44%)	22	(56%)	39
	Dirigenti	3	(37.5)	5	(62.5%)	8
TOTALE		58	(53%)	52	(47%)	110
TOTALI		501		379		880

Personale suddiviso per FASCIA D'ETA' nelle CATEGORIE (dettaglio)

CATEGORIA	DONNE	FASCE D'ETA'	%	UOMINI	%	FASCE D'ETA'
TOTALE nella categoria A: n. 4				(100% U)		
CAT. A	0 D			4 U		
	0	tra 30 e 40	(0%)	1	(25%)	tra 30 e 40
	0	tra 41 e 50	(0%)	1	(25%)	tra 41 e 50
	0	tra 51 e 60	(0%)	1	(25%)	tra 51 e 60
	0	maggiore di 60	(0%)	1	(25%)	maggiore di 60
TOTALE nella categoria B: n. 324				(210 - 65 % D)		(114 - 35 % U)
CAT. B	210 D			114 U		
	15	tra 30 e 40	(5%)	9	(3%)	tra 30 e 40
	63	tra 41 e 50	(19%)	28	(8%)	tra 41 e 50
	103	tra 51 e 60	(32%)	64	(20%)	tra 51 e 60
	29	maggiore di 60	(9%)	13	(4%)	maggiore di 60
TOTALE nella categoria C: 204				(97 - 47% D)		(107 - 53% U)
CAT. C	97 D			107 U		
	2	tra 30 e 40	(25%)	6	(75%)	tra 30 e 40
	32	tra 41 e 50	(56%)	25	(44%)	tra 41 e 50
	54	tra 51 e 60	(44%)	65	(56%)	tra 51 e 60
	9	maggiore di 60	(45%)	11	(55%)	maggiore di 60
TOTALE nella categoria D: 325				(184 - 57% D)		(141 - 43% U)
CAT. D	184 D			141 U		
	2	minore di 30	(50%)	2	(50%)	Minore di 30
	8	tra 30 e 40	(61%)	5	(39%)	tra 30 e 40
	56	tra 41 e 50	(60%)	38	(40%)	tra 41 e 50
	101	tra 51 e 60	(31%)	74	(69%)	tra 51 e 60
	17	maggiore di 60	(44%)	22	(56%)	maggiore di 60
TOTALE Dirigenti: 23				(10 - 43% D)		(13- 57% U)
	10 D			13 U	(compreso il Segretario Direttore Generale)	

	0	tra 30 e 40	(0%)	0	(0%)	tra 30 e 40
	0	tra 41 e 50	(33%)	1	(100)	tra 41 e 50
	7	tra 51 e 60	(50%)	7	(50%)	tra 51 e 60
	3	maggiore di 60	(30%)	5	(70%)	maggiore di 60

Assunti 2020, come da Piano Triennale Fabbisogni ex art.6 d.lgs165/01

Tipologie reclutamento	Donne	Uomini	TOTALE
Progr. Verticale	1	0	1
Concorso pubblico CM	14	14	28
Utilizzo grad. altri enti	1	0	1
Mobilità da altri enti	0	5	5
Avviamento ex art.16 L.56/87	0	1	1
Totale	16	20	36

Titolari di Posizione organizzativa al 31.12.2020

DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
74	(58%)	53	(42%)	127

Titolari di Uffici al 31.12.2020

DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
40	(58%)	29	(42%)	69

La conciliazione casa/lavoro - Personale a part-time al 31.12.2020

DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
104	(82%)	23	(18%)	127

Progetti e-work attivi al 31.12.2020

DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
8	(62%)	5	(38%)	13

Deroghe orarie temporanee al 31.12.2020

DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
12	100%	0	0	12

Smart working (personale autorizzato al 30.11.2020)

	DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
ordinario	341	(67%)	167	(33%)	508
emergenziale	70	(44%)	89	(56%)	159
totale	411	(62%)	256	(38%)	667

Congedi maternità/parentali fruiti 2020				
Congedo di Maternità				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
0	-	0	-	0
Congedi parentali				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
21	(75%)	7	(15%)	28
Congedi parentali Covid19				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
20	(91%)	2	(9%)	22

Permessi fruiti ex lege 104/92 per assistenza a parenti/affini al 31.12.2020				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
62	(58%)	45	(42%)	107

Partecipazione alla formazione (1.1/31.10.2020)				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
273	(59%)	207	(41%)	480
di cui, DIRIGENTI:				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
8	(42%)	11	(58%)	19

Dal confronto con la consistenza del personale rilevata al 31.12.2019 per il PAP 2020/2021 emerge:

- al 31.12.2020 il personale complessivo a tempo indeterminato è pari a n. 880 dipendenti, compresi dipendenti in distacco c/o Afol metropolitana e Euro lavoro e comandati in enti diversi, rispetto alla rilevazione al 31.12.2019 che evidenziava una consistenza pari a n. 923 dipendenti (compreso il Segretario Direttore Generale);
- i/le dipendenti e dirigenti in servizio al 31.12.2020, assegnati alla funzioni dell'ente e funzioni delegate regionali, sono n.820.
- la flessione della consistenza del personale deriva dal trend costante di collocamenti a riposo, anche per il 2020, dovuti all'età avanzata ed alle opportunità offerte dalla legislazione pensionistica vigente;
- si rilevano n.36 assunzioni nel 2020, in attuazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale, mediante concorsi pubblici e/o mobilità;
- l'acquisizione di personale in mobilità volontaria da altri Enti nel 2020, pari a n. 5 unità, nonché l'assunzione di n. 1 operatore manutentivo con le procedure di reclutamento tramite i Centri per l'impiego;
- riguardo al personale dirigenziale, con la conclusione delle procedure pubbliche, sono stati incaricati n.5 dirigenti a tempo indeterminato, di cui 2

donne ed 1 uomo a seguito di concorso pubblico, una donna per scorrimento di graduatoria da altro Ente e 1 uomo per mobilità esterna ex art.30 d.lgs.165/01. L'acquisizione dei dirigenti ha determinato il raggiungimento dell'equilibrio di genere tra i titolari di funzioni dirigenziali (10 donne rispetto a 12 uomini, oltre al Segretario Direttore Generale);
- la costante maggiore concentrazione, rispetto all'età anagrafica, del personale nella fascia tra 51 e 60 anni, per entrambi i generi in tutte le categorie.

Riguardo ai dati concernenti la fruizione di istituti correlati alle work and balance policies, sia da fonte legislativa che dal Piano di azioni positive 2019/21, si sottolinea che nel corso del 2020, a far tempo dal mese di marzo, la legislazione di emergenza conseguente alla pandemia, a partire dalla deliberazione del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, ha profondamente mutato le modalità di organizzazione del lavoro nella Pa e, di conseguenza, nell'Ente.

Gli interventi normativi che hanno caratterizzato e caratterizzano attualmente la gestione del distanziamento sociale e della messa in sicurezza delle condizioni di lavoro e dei luoghi di lavoro, in relazione all'andamento pandemico, hanno reso necessaria la riduzione del personale in presenza ed il ricorso massivo allo smart working, quasi totale nei periodi di lock down (marzo/giugno 2020), fatti salvi i servizi da rendersi indifferibilmente in presenza.

L'Amministrazione è costantemente intervenuta al riguardo con circolari di indirizzo che hanno regolato via via l'organizzazione del lavoro, sulla scorta dei principi contenuti nei provvedimenti legislativi in materia, prevedendo anche maggiore flessibilità oraria, misure specifiche per la genitorialità e la cura degli anziani e dei disabili (congedi Covid19), per i casi di fragilità/ipersuscettibilità Covid19, oltre che alla tutela del personale in età avanzata e delle situazioni di particolare distanza casa/lavoro.

In data 5.6.2020 è stato sottoscritto il Protocollo Covid19 con le Organizzazioni Sindacali (aggiornato il 30.7.20) che ha introdotto misure mirate di organizzazione del lavoro e misure a tutela della salute e dell'igiene nei luoghi di lavoro. L'applicazione e l'adeguamento del Protocollo è monitorata dal Team Covid19 dell'Ente.

La situazione sopra descritta, correlata all'evolversi della normativa emergenziale, ha determinato ricadute nella fruizione da parte del personale di alcuni istituti riguardanti il rapporto di lavoro e, più precisamente nei seguenti ambiti:

a) conciliazione casa/lavoro dei genitori dipendenti:

- il 2020 registra l'assenza di congedi di maternità, già esigui negli anni precedenti;

- ai congedi parentali ex lege 151/01 si sono aggiunti i congedi parentali Covid19, che hanno consentito al personale di prestare la cura ai figli minori in occasione della chiusura delle scuole nel periodo di lock down;

b) tutela dei lavoratori disabili e lavoratori fruitori di permessi ex lege 104/92: sono stati estesi i permessi mensili;

c) tutela dei lavoratori “fragili”, individuati dalla legislazione di emergenza come “ipersuscettibili Covid19”:

previa valutazione del medico competente ed espressione del relativo parere, i dipendenti fragili sono stati autorizzati dai rispettivi dirigenti in smart working continuativo fino al termine dell'emergenza stessa;

d) ampliamento dello smart working:

il lavoro agile era già praticabile in Città metropolitana, con specifica regolamentazione dal 2019. Nel 2020, la modalità di lavoro da remoto, sulla spinta della legislazione emergenziale e delle direttive della Funzione pubblica, è divenuta la modalità ordinaria, in emergenza, per svolgere l'attività amministrativa e garantire l'erogazione dei servizi alle/ai cittadine/i. Lo smart working, con le modalità semplificate e le modulazioni di volta in volta adeguate al contesto emergenziale, ha altresì garantito il distanziamento sociale e il mantenimento della produttività. Al 30.11.2020, nelle more dell'adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile, erano autorizzati allo smart working dai rispettivi dirigenti n. 667 dipendenti, di cui 508 con modalità ordinaria (62% donne);

e) riguardo agli istituti per la flessibilità oraria (deroghe orarie temporanee per conciliazione, previste già da diversi anni nel PAP), si rileva una drastica e fisiologica riduzione dovuta alla riduzione del lavoro in presenza ed alla adesione allo smart working. Inoltre, si rileva che con il Protocollo Covid del 5.6.2020 è stata introdotta la maggiore flessibilità della fascia oraria di ingresso (con anticipazione alle ore 7.30 e posticipazione fino alle 10.30) che ha determinato il venir meno di ulteriori deroghe orarie “personalizzate”.

Riguardo, infine, alla attuazione della deliberazione Rep. Gen. n. 24/2018 del 3.7.2018 con cui il Consiglio metropolitano ha adottato il Piano di riassetto organizzativo della Città metropolitana, si segnala che la macrostruttura è stata aggiornata da ultimo nel 2020 con decreti sindacali Rep. Gen. n.207/2020 del 2.12.2020 e n. 221/20 del 22.12.2020, in coerenza con l'esercizio delle funzioni fondamentali e delegate all'Ente.

3. Il Piano Azioni Positive 2021/2023 - Premesse

Il presente Piano triennale 2021/2023 aggiorna gli obiettivi e le azioni positive nel solco degli indirizzi della Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”, tenendo conto altresì, dell'impatto della normativa emergenziale emanata nel corso del 2020, che ha inciso anche sulle condizioni di lavoro, a partire dalla deliberazione di stato emergenziale del Consiglio dei ministri del 31.1.2020.

La Direttiva 2/19 valorizza il Piano di azioni positive - quale documento di programmazione triennale con revisione annuale da parte delle Amministrazioni - e il ruolo del C.U.G. come promotore della cultura di pari opportunità, contrasto alla violenza ed alle discriminazioni, organismo “sensore” dei disagi nell'organizzazione, e interlocutore privilegiato di tutti i

soggetti che sono chiamati a promuovere tali politiche, per l'affermazione di una cultura organizzativa di valore nell'Ente.

Di conseguenza, il P.A.P. 2021/2023, adottato in continuità con le linee obiettivo del P.A.P. 2020/2022, approvate con decreto sindacale Rep.Gen. n.16/2020 del 31.1.2020, è stato rimodulato sulla scorta della Direttiva n. 2/2019 sopra richiamata, rivisitato tenendo presente gli effetti dei provvedimenti di emergenza che hanno modificato le modalità di lavoro nel rispetto della salute e sicurezza del personale e dei/le cittadini/e fruitori/ici dei servizi dell'Ente e si inserisce nel ciclo della performance della Città metropolitana di Milano.

E' strutturato in Linee Obiettivo ed in azioni collegate ad una tempistica di realizzazione, che consentirà di verificarne l'attuazione graduale, in corso d'anno, anche mediante il monitoraggio effettuato da C.U.G., nell'ambito delle proprie prerogative. Il monitoraggio complessivo del C.U.G. si esplica, altresì, con la redazione della "Relazione del C.U.G.", introdotta dalla direttiva 2/2019 da elaborare a cadenza annuale, entro il 31 marzo, previa acquisizione dei dati ed informazioni rilasciati entro il 1° marzo dalla Direzione delle Risorse umane. Dal 2021 i suddetti dati e la Relazione alimentano l'apposita sezione del Portale nazionale dei Cug, coordinato dal Dipartimento della Funzione pubblica, di cui la Città metropolitana è ente sperimentatore.

Il P.A.P. si inserisce nell'alveo degli atti generali di programmazione approvati dagli Organi di Città metropolitana di Milano, come segue:

- nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020/2022, adottato con deliberazione 1/2020 del 7.4.2019 del Consiglio metropolitano, che al Programma 1.10 "Risorse Umane" prevede l'obiettivo strategico di supportare con efficienza ed efficacia il ruolo strategico di Città metropolitana di Milano, adeguando le politiche del personale alla missione di governo di area vasta, anche attraverso la promozione del benessere organizzativo.

- nel Piano Esecutivo di Gestione, adottato con decreto del Sindaco metropolitano Rep. Gen. n. 60/2020 del 4.5.2020, che al Programma PG0110 "Risorse Umane" ob. 17017 prevede di "Attuare le iniziative previste nel Piano delle azioni positive 2019-2021".

Il Piano è coerente con gli indirizzi dei documenti sopra indicati, in relazione alla consistenza, alla tipologia ed ai bisogni del personale, così come dalle istanze emerse in attuazione della legislazione emergenziale conseguente alla pandemia, che hanno introdotto lo smart working "emergenziale" oltre ad altri istituti, già indicati nella sez. 2 del presente Documento, che hanno inciso sulle modalità di lavoro, per garantire il distanziamento sociale nell'espletamento delle attività del personale di Città metropolitana.

Il PAP si esplicita con azioni a salvaguardia della cultura organizzativa e delle buone prassi consolidate nel tempo, ma anche mediante 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.

Attualmente il PAP si conferma uno strumento concreto per riorientare le politiche del personale - dal reclutamento, alla gestione ed allo sviluppo - che tengano conto di pari opportunità, pari dignità, contrasto alla violenza, benessere organizzativo e sicurezza in ottica di genere nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana.

Il Piano è articolato nei seguenti 6 Obiettivi:

1. Promuovere la parità e le pari opportunità negli accessi e nello sviluppo professionale, per garantire una equilibrata composizione del personale
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 C.U.G. e altre istituzioni per la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana e sul territorio
5. Rafforzare il ruolo del C.U.G. 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 con relativi tempi di realizzazione che, seppure rimodulate in continuità alle politiche adottate nei Piani pregressi della Città Metropolitana, sono state contestualizzate in relazione alle dinamiche organizzative che hanno caratterizzato l'attuale fase di consolidamento delle funzioni assegnate a Città Metropolitana, 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 e dalla Legislazione regionale di attuazione.

Nell'aggiornamento del Pap per il 2021, particolare è l'attenzione alla conciliazione casa/lavoro, in relazione alle modalità di lavoro introdotte con la legislazione di emergenza e le disposizioni di servizio adottate dall'Ente per garantire, da un lato, il distanziamento sociale, e dall'altro la massima alfabetizzazione digitale, necessaria per la pratica dello smart working nell'estensione che sarà declinata dal POLA 2021.

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

Obiettivo n. 1

- Azioni a garanzia del rispetto delle pari opportunità, finalizzate a monitorare l'equilibrata composizione del personale nelle categorie e profili, a partire dal presidio dei meccanismi di accesso, dello sviluppo delle risorse umane, della partecipazione del personale alla formazione per una crescita professionale rispettosa del genere;
- azioni di inserimento dei neo assunti, quali training formativi e informativi, e moduli di supporto ai genitori e lavoratrici/ori con compiti di cura, legati a maternità o a responsabilità familiari allargate;
- particolare attenzione alla comunicazione organizzativa, sostenuta anche dall'apporto del materiale messa a disposizione della Rete dei C.U.G., che si riverbera nella gestione delle diverse fasi del rapporto di lavoro.

Obiettivo n. 2

- L'Ente persegue politiche di work and life balance, confermando azioni mirate, quali: la salvaguardia della corretta applicazione del part-time, il sostegno dei progetti e-work per la conciliazione di esigenze e di cura, estese al personale, laddove compatibile anche in considerazione dell'innalzamento dell'età della popolazione dipendente;
- favorire l'adeguamento del modello organizzativo di smart working finalizzato all'adozione del Piano Organizzativo Lavoro Agile, previa consultazione del C.U.G. e dell'O.P.I., nel rispetto delle Linee Guida del Ministero per la Pa, al fine di introdurre un modello confacente all'organizzazione, al di là delle modalità emergenziali adottate nel corso del 2020;
- 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, in linea con le previsioni del CCNL 21.5.2018.

Obiettivo n. 3

- Azioni di rinforzo della cultura organizzativa di genere attraverso la formazione dei componenti del C.U.G., la sensibilizzazione in tema di molestie nei luoghi di lavoro (anche con il supporto del Dipartimento Funzione pubblica e della Rete nazionale dei Cug) e, più in generale,

-
- della violenza di genere, attraverso iniziative divulgative e conoscitive, quale la consolidata Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne, iniziativa con valenza formativa;
- iniziative/azioni per la diffusione del numero verde antiviolenza e antistalking nazionale n.1522, in attuazione del Protocollo di intesa sottoscritto dalla Ministra per la Pa e la ministra per le pari opportunità e la famiglia, a cui Città metropolitana ha aderito con decreto sindacale Rep. Gen. n. 208/2020 del 3 dicembre 2020 per rafforzare le misure di tutela per le lavoratrici in smart working vittime di violenza durante l'emergenza da Covid19;
- potenziamento della comunicazione e diffusione delle informazioni riguardanti il C.U.G. tramite l'aggiornamento del sito Intranet, la condivisione di informazioni di interesse comune al personale sui temi di genere;

Obiettivo n. 4

Azioni di rafforzamento della interazione del C.U.G. con altre istituzioni del territorio: a partire dagli Organi interni, ai Comuni per creare networking, e la partecipazione attiva e collaborativa alla Rete nazionale dei C.U.G. come Amministrazione Pilota nelle fasi di sperimentazione della piattaforma della Rete stessa.

Obiettivo n. 5

Sulla scorta della Direttiva 2/2019, sono previste azioni per rafforzare il ruolo dei C.U.G. e, in particolare, il raccordo con gli attori della parità nell'organizzazione, attraverso la diffusione del P.A.P. e la redazione della Relazione annuale del C.U.G., sulla scorta dei dati forniti dall'Amministrazione, tramite il Portale nazionale dei C.U.G.

Obiettivo n. 6

- Interventi mirati alla gestione dello stress/tutela della salute, da realizzarsi da remoto, anche in considerazione del "distanziamento sociale" determinato dalla pandemia, che ha profondamente modificato comportamenti e relazioni tra il personale;
- mantenimento dello Sportello d'ascolto per i/le dipendenti, istituito nel 2017 e realizzato anche nella sede in Via Soderini dal 2019, attualmente fruibile anche da remoto.

Rispetto alle risorse finanziarie da destinare alla realizzazione delle azioni previste dal Piano, allo stato attuale, considerata la situazione finanziaria complessiva dell'Ente, conseguente alla riforma degli Enti di Area Vasta, non si prevedono per il 2021 interventi diretti di finanziamento e

l'attuazione del Piano, al momento, avviene a spesa invariata, fermo restando l'apporto delle risorse umane coinvolte presso la direzione del Personale. Per il futuro si verificherà la percorribilità di reperire eventuali risorse dedicate.

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 C.U.G."

Il presente Piano adottato in data 15 gennaio 2021 nella veste di proposta dal C.U.G. della Città Metropolitana, è stato sottoposto alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana che ha rilasciato parere favorevole il 27/01/2021 e alle OO.SS. ai sensi dell'art. 48 D.lgs.198/06.

4. Linee- Obiettivo

Piano di Azioni Positive (2021-2023)

Obiettivo 1 - Promuovere la parità e le pari opportunità negli accessi e nello sviluppo professionale, per garantire una equilibrata composizione del personale

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI	TEMPI
Promuovere la parità e delle pari opportunità negli accessi e nello sviluppo professionale, per garantire una equilibrata composizione del personale	1. Promozione della parità e delle pari opportunità negli accessi, negli incarichi e nello sviluppo professionale	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella composizione delle Commissioni di concorso con riguardo al genere.	Ogni anno
		Monitoraggio degli incarichi conferiti al personale, ai dirigenti, posizioni organizzative e uffici, per verificare disequilibri.	Ogni anno
		Sviluppo delle competenze professionali attraverso la partecipazione equilibrata della componente femminile e maschile alle iniziative di formazione interna ed esterna a spesa invariata o finanziata (ad es. corsi Valore Pa, ecc.) e relativo monitoraggio annuale al fine di verificarne l'efficacia.	Ogni anno
		Sostegno alla progettualità e al reinserimento lavorativo delle lavoratrici e dei lavoratori in maternità/paternità, congedo o con responsabilità di cura anche di familiari con problemi di salute attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale (ufficio di counseling c/o la direzione del Personale).	Ogni anno
		Progetti di inserimento e tutoraggio con formatori interni del personale neo assunto anche nell'ottica di rimuovere gli ostacoli eventuali legati alla conciliazione.	In occasione del reclutamento
		Analisi in ottica di genere di alcuni sistemi operativi di gestione delle risorse umane (sistema di valutazione, assegnazione incarichi, ecc.), per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare le pari opportunità tra donne e uomini e per rimuovere eventuali prassi indirettamente discriminatorie.	2021-2023
		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.	Ogni anno

		Predisposizione di Linee Guida per la diffusione di una corretta comunicazione di genere nell'ente, anche in raccordo con la Rete nazionale dei C.U.G.	2021-2023
--	--	--	-----------

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

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI	TEMPI
Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro	1. Migliorare l'efficienza organizzativa del part-time/lavoro agile	<p>Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di crescita professionale di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro.</p> <p>Aggiornamento e 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, anche in relazione ai documenti di indirizzo adottati dall'Ente.</p> <p>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>Verifica annuale delle richieste</p> <p>2021/2023</p> <p>2021/2023</p>
	2. Mantenimento della pratica di progetti di e-work, anche sulla base di nuove istanze di conciliazione	<p>Mantenimento della possibilità di accesso all'e-work fino a 2 anni, 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 oppure al rientro da malattie lunghe, compatibilmente alle esigenze organizzative; - superiore a 2 anni, per comprovate esigenze di conciliazione sopravvenute. <p>Favorire ed incentivare la cultura</p>	<p>Sulla base delle richieste</p>

		<p>organizzativa per l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, attraverso l'alimentazione del sito Intranet.</p> <p>Ogni anno</p>
		<p>Ampliamento alle/ai dipendenti prossimi al pensionamento delle misure organizzative che favoriscono la conciliazione tra casa/lavoro.</p> <p>Ogni anno</p>
	3. Adeguamento del Lavoro Agile nella Città Metropolitana per la redazione del POLA	<p>Favorire l'adeguamento del modello organizzativo di smart working finalizzato all'adozione del Piano Organizzativo per il lavoro agile, previa consultazione del CUG, nel rispetto delle linee guida del Ministro per la PA del 9.12.2020.</p> <p>2021/23</p>
		<p>Favorire l'accompagnamento e supporto alla transizione dal lavoro agile "emergenziale" all'applicazione del POLA.</p> <p>2021/23</p>
		<p>Monitoraggio dell'applicazione dello smart working nelle Direzioni mediante reportistica da parte dei dirigenti.</p> <p>ogni anno, a consuntivo</p>
	4. Garantire il servizio per la conciliazione casa/lavoro del personale	<p>Mantenimento del servizio per la conciliazione casa/lavoro, attraverso l'ampliamento della flessibilità dell'orario di lavoro e le deroghe orarie temporanee, compatibilmente alle esigenze organizzative, anche quali misure a contrasto della pandemia.</p> <p>Ogni anno</p>
		<p>Favorire la conoscenza di nuovi istituti flessibili per la conciliazione, come ad es. la diffusione della pratica delle ferie solidali tra il personale o altre forme previste dal CCDI.</p> <p>2021</p>

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

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI	TEMPI	
Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere	1. Intervenire sulla cultura di gestione delle risorse umane anche attraverso la valorizzazione di risorse e competenze interne	Partecipazione della dirigenza, anche mediante strumenti innovativi, a corsi/iniziative, per superare gli stereotipi culturali e sviluppare le potenzialità delle persone.	2021/23	
		Modulo formativo di aggiornamento sui temi di pari opportunità per il CUG, per i responsabili ed operatori addetti alla gestione del personale, anche attraverso la Rete nazionale dei C.U.G., c/o la Funzione Pubblica.	2021/23	
	2. Sensibilizzare sul tema della prevenzione delle molestie sessuali nel luogo di lavoro	Aggiornamento del Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, sulla scorta della normativa di indirizzo.	2021/23	
		Diffusione del Codice di condotta a tutti i livelli nei corsi di formazione di base.	Ogni anno	
	3. Sensibilizzare sul tema della violenza di genere	Verifica della fattibilità dell'attivazione di un nucleo di ascolto, ai sensi della direttiva 2/19, mediante personale interno.	2021/23	
		Realizzazione di iniziative/azioni per consolidare la sensibilizzazione del personale sulla violenza di genere e sugli strumenti di contrasto disponibili (numero verde 1522), anche in occasione di ricorrenze istituzionali (ad es. Giornata internazionale contro la violenza).	Ogni anno	
		4. Potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi di competenza del CUG.	Aggiornamento del sito Intranet per la divulgazione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia e dei progetti.	Costante
			Pubblicazione e diffusione, anche con iniziative mirate, del Piano di Azioni Positive e dei risultati della sua realizzazione.	Ogni anno

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

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI	TEMPI
Rafforzare i rapporti tra il C.U.G. e altre istituzioni per la circolazione delle politiche di pari opportunità, contrasto alla violenza e benessere nella Città Metropolitana e sul territorio	1. Diffondere/scambiare le buone prassi e le azioni positive realizzate nell'amministrazione pubblica e nei Comuni	Promozione di iniziative per la condivisione ed il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche, anche attraverso il Portale nazionale dei C.U.G.	2021/23
	2. Potenziare il raccordo e la collaborazione interna tra il CUG e i Consiglieri delegati sulle tematiche di genere	Coinvolgimento nella realizzazione e diffusione delle iniziative tra le lavoratrici/ori dell'ente.	2021/23
	3. 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.	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 e della messa a disposizione del know-how.	2021/23
		Partecipazione quale Ente pilota alla sperimentazione per l'implementazione del Portale nazionale dei C.U.G., a supporto del Dipartimento della Funzione pubblica	2021
		Partecipazione, anche da remoto, agli incontri della Rete nazionale dei C.U.G. ed ai convegni promossi dalla stessa.	2021/23

--	--	--	--

Obiettivo 5 - Rafforzare il ruolo del C.U.G. e monitorare l'attuazione del Piano

<i>OBIETTIVO</i>	<i>SOTTOBIETTIVI</i>	<i>AZIONI</i>	<i>TEMPI</i>
-------------------------	-----------------------------	----------------------	---------------------

Rafforzare il ruolo del C.U.G. e monitorare l'attuazione del Piano	1. Coinvolgere il Comitato di Direzione generale, i dirigenti e i responsabili dei Servizi dell'Ente per l'attuazione del Piano	Presentazione del Piano e delle priorità nei luoghi di confronto con il management.	Ogni anno
	2. Attivare sinergie con i Comitati paritetici per l'innovazione istituito ai sensi del CCNL l21.05.2018 CCNL Area Funzioni locali 17.12.2020	Informazione / comunicazione all'O.P.I. nelle materie correlate.	Costante
	3. Definire i presidi operativi per l'attuazione del Piano e la diffusione dei risultati	Mantenimento del presidio operativo per l'implementazione, il raccordo tra i diversi Uffici (concorsi, assunzioni, formazione, ecc.) e il monitoraggio delle singole azioni presso il Settore Risorse umane e di eventuali presidi collaterali.	2021/23
	4. Portare a conoscenza le OO.SS. delle proposte formulate dal C.U.G. e dello stato di avanzamento del PAP	Predisposizione della Relazione annuale sull'attuazione del Piano e sull'attività del CUG e diffusione a tutto il personale, sulla scorta dei dati forniti dall'Amministrazione entro il 1° marzo di ogni anno, ai sensi della Direttiva 2(2019).	31.3 ogni anno
	5. Monitorare l'attuazione del Piano, per tener conto dei risultati concreti raggiunti e delle eventuali criticità nella predisposizione del Piano per il Triennio successivo	Presentazione del Piano Azioni Positive ed eventuali aggiornamenti/risultati.	ogni anno
	Verifiche intermedie e annuale in sede di C.U.G. della attuazione delle azioni, in relazione agli obiettivi e ai tempi prestabiliti, nonché rilievo delle proposte o criticità per il Piano successivo	Periodiche in sede di riunione del C.U.G.	

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	TEMPI
Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana	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	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, conseguenti all'emergenza sanitaria.	2021
		Elaborazione linee guida per buone prassi finalizzate al benessere organizzativo.	2021/23
		Sensibilizzazione dei dirigenti/responsabili su prevenzione del mobbing, della violenza e supporto al benessere organizzativo anche in occasione della riunione periodica ex D.Lgs. 81/08.	2021/23
	2. Studio di fattibilità e proposte per l'attivazione di misure innovative per il benessere lavorativo	Interventi mirati alla gestione dello stress/tutela della salute, anche attraverso la formazione dedicata (ad es. corsi mindfulness, focus group mirati e corsi sulla relazione) anche rivolte alle lavoratrici/lavoratori che prolungano l'attività lavorativa a seguito della riforma pensionistica (ad es. active ageing).	ogni anno
		Mantenimento dello Sportello d'Ascolto, dedicato a supportare situazioni di disagio, anche con modalità da remoto, anche in relazione alla difficoltà personali delle/i dipendenti.	2021/ 2022
	3. Altri interventi a favore del benessere e della salute del personale	Verifica della considerazione della dimensione di genere nella valutazione dei rischi dell'Ente e nella predisposizione di misure di prevenzione, in collaborazione con il Servizio Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.	2021/ 2022
Diffusione di messaggi/video/interventi al personale per favorire il benessere organizzativo, anche da remoto.		2021	