



**Città
metropolitana
di Milano**

**PIANO AZIONI POSITIVE
DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO
TRIENNIO 2022-2024**

Documento approvato dal Comitato Unico di Garanzia in data 20 gennaio 2022

Indice

1. Fonti Normative
2. Rilevazione di genere del Personale della Città
Metropolitana di Milano
3. Il Piano Azioni Positive 2022/2024 - 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”

Legge 5 novembre 2021 n. 162 “Modifiche al Codice di cui al Dlgs 198/06 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”

2. Rilevazione di genere del personale della Città Metropolitana di Milano al 31.12.2021

La Città metropolitana presenta la seguente consistenza di genere del personale a tutto il 31.12.2021:

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>
	600	(56%)	473	(44%)	1073
DIRIGENTI (compreso il Segretario Generale)					
	9	(39%)	14	(61%)	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>
	591	(56%)	459	(44%)	1050
Personale a tempo determinato (solo cat. D)					
	<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
	2	(100%)	0	(0%)	2
Personale a t.i. comandato presso altri Enti / distaccato Agenzie per il Lavoro (dettaglio)					
	<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
<i>comandi</i>	9	(4%)	6	(3%)	15
<i>distacco</i>	128	(56%)	84	(37%)	212
<i>tot.</i>	137	(60%)	90	(40%)	227
Personale a t.i. 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	181	(61%)	114	(39%)	295
CAT. C	182	(52%)	166	(48%)	348
CAT. D	228	(57%)	175	(43%)	403
Tot.	591	(56%)	459	(44%)	1050

Personale a t.i. suddiviso per FASCIA D'ETA' nelle CATEGORIE (riepilogo)

<i>FASCE D'ETA'</i>	<i>CATEGORIA</i>	<i>DONNE</i>	<i>%</i>	<i>UOMINI</i>	<i>%</i>	<i>TOTALE PER FASCIA D'ETA'</i>
<i>minore di 30</i>	C	8	(36%)	14	(64%)	22
	D	12	(71%)	5	(29%)	17
TOTALE		20	(51%)	19	(49%)	39
<i>tra 30 e 40</i>	A	0	(0%)	0	(0%)	0
	B	9	(64%)	5	(36%)	14
	C	43	(54%)	36	(46%)	79
	D	33	(52%)	30	(48%)	63
	Dirigenti	0	(0%)	0	(0%)	0
TOTALE		85	(54%)	71	(46%)	156
<i>tra 41 e 50</i>	A	0	(0%)	2	(100%)	2
	B	53	(64%)	30	(36%)	83
	C	54	(63%)	32	(37%)	86
	D	52	(56%)	41	(44%)	93
	Dirigenti	0	(0%)	0	(0%)	0
TOTALE		159	(60%)	105	(40%)	264
<i>tra 51 e 60</i>	A	0	(0%)	0	(0%)	0
	B	88	(60%)	58	(40%)	146
	C	56	(46%)	65	(54%)	121
	D	108	(61%)	70	(39%)	178
	Dirigenti	7	(47%)	8	(53%)	15
TOTALE		259	(56%)	201	(44%)	460
<i>maggiore di 60</i>	A	0	(0%)	2	(100%)	2
	B	31	(60%)	21	(40%)	52
	C	21	(52%)	19	(48%)	40
	D	23	(44%)	29	(56%)	52
	Dirigenti	2	(25%)	6	(75%)	8
TOTALE		77	(50%)	77	(50%)	154
TOTALI		600	56%	473	44%	1073

Personale a t.i. 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%)	0	(0%)	tra 30 e 40
	0	tra 41 e 50	(0%)	2	(50%)	tra 41 e 50
	0	tra 51 e 60	(0%)	0	(0%)	tra 51 e 60
	0	maggiore di 60	(0%)	2	(50%)	maggiore di 60
TOTALE nella categoria B: n. 295				(181 - 61 % D)		(114 - 39 % U)
CAT. B	181 D			114 U		
	9	tra 30 e 40	(3%)	5	(2%)	tra 30 e 40
	53	tra 41 e 50	(18%)	30	(10%)	tra 41 e 50
	88	tra 51 e 60	(30%)	58	(20%)	tra 51 e 60
	31	maggiore di 60	(10%)	21	(7%)	maggiore di 60
TOTALE nella categoria C: 348				(182 - 52% D)		(166 - 48% U)
CAT. C	182 D			166 U		
	8	minore di 30	(2%)	14	(4%)	minore di 30
	43	tra 30 e 40	(12%)	36	(10%)	tra 30 e 40
	54	tra 41 e 50	(15%)	32	(9%)	tra 41 e 50
	56	tra 51 e 60	(16%)	65	(19%)	tra 51 e 60
	21	maggiore di 60	(6%)	19	(5%)	maggiore di 60
TOTALE nella categoria D: 403				(228 - 57% D)		(175 - 43% U)
CAT. D	228 D			175 U		
	12	minore di 30	(3%)	5	(1%)	minore di 30
	33	tra 30 e 40	(9%)	30	(8%)	tra 30 e 40
	52	tra 41 e 50	(13%)	41	(10%)	tra 41 e 50
	108	tra 51 e 60	(26%)	70	(17%)	tra 51 e 60
	23	maggiore di 60	(6%)	29	(7%)	maggiore di 60
TOTALE Dirigenti: 23				(9 - 39% D)		(14 - 61% U)
	9 D			14 U	(compreso il Segretario Direttore Generale)	
	0	tra 30 e 40	(0%)	0	(0%)	tra 30 e 40
	0	tra 41 e 50	(0%)	0	(0%)	tra 41 e 50
	7	tra 51 e 60	(31%)	8	(35%)	tra 51 e 60
	2	maggiore di 60	(8%)	6	(26%)	maggiore di 60

Assunti, come da Piano Triennale Fabbisogni ex art.6 d.lgs.165/01			
Tipologie reclutamento	Donne	Uomini	TOTALE
Progr. Verticale	2	1	3
Concorso pubblico CM Dirigente	31	32 1	64
Utilizzo grad. altri enti	0	0	0
Mobilità da altri enti	5	3	8
Avviamento ex art.16 L.56/87(cantonieri)	0	13	13
Trasformazione da part time a full time	0	2	2
Assunzioni tempo determinato (CFL)	1	0	1
Ricostituzione rapporto lavoro	1	0	1
Totale	40	52	92

Reclutamento per il Potenziamento dei Centri per l'impiego (concorso pubblico regionale)

	Donne	Uomini	TOTALE
Concorso pubblico - cat. C	82	56	138
(di cui distaccati)	(74)	(50)	(124)
Concorso pubblico - cat. D	34	28	62
(di cui distaccati)	(30)	(21)	(51)
Assunzioni per progr. verticali - cat. C	5	1	6
(di cui distaccati)	(1)	(0)	(1)
Assunzioni per progr. verticali - cat. D	0	1	1
(di cui distaccati)	(0)	(0)	(0)
Totale assunti	121	86	207
Totale distaccati	(105)	(71)	(176)

Afol / Euro lavoro					
Titolari di Posizione organizzativa al 31.12.2021					
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>	
73	(58%)	52	(42%)	125	
Titolari di Uffici al 31.12.2021					
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>	
33	(60%)	22	(40%)	55	
La conciliazione casa/lavoro - Personale a part-time al 31.12.2021					
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>	
92	(82%)	20	(18%)	112	
Progetti e-work attivi al 31.12.2021					
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>	
8	(67%)	4	(33%)	12	
Deroghe orarie temporanee al 31.12.2021					
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>	
6	(86%)	1	(14%)	7	
Smart working (personale autorizzato al 31.12.2021)					
	<i>DONNE</i>	<i>%</i>	<i>UOMINI</i>	<i>%</i>	<i>TOTALE</i>
ordinario	342	(67%)	167	(33%)	509
emergenziale	77	(44%)	100	(56%)	177
distaccati	118	(60%)	78	(40%)	196
totale	537	(61%)	345	(39%)	882
Personale autorizzato a svolgere incarichi extra-istituzionali al 31.12.2021					
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>	
13	(42%)	18	(58%)	31	
Commissioni concorsuali anno 2021					
Nominate n. 15 commissioni concorsuali, costituite da almeno una componente femminile.					
Congedi maternità/parentali fruiti al 31.12.2021					
<i>Congedo di Maternità</i>					
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>	
3	(100%)	0	(0%)	3	
<i>Congedi parentali</i>					

<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
25	(83%)	5	(17%)	30

Congedi parentali Covid19

<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
0	(0%)	1	(100%)	1

Permessi fruiti ex lege 104/92 per assistenza a parenti/affini al 31.12.2021

<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
62	(58%)	45	(42%)	107

Partecipazione alla formazione (1.1.2021 - 31.12.2021)

<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 31.12.2021 per il PAP 2022/2024 emerge:

- al 31.12.2021 il personale complessivo a tempo indeterminato, compresi i dirigenti, è pari a n. **1073** dipendenti a tempo indeterminato, mentre n. 2 sono le dipendenti con contratto di formazione e lavoro, a tempo determinato.

Di questi, n. 212 sono i dipendenti in distacco c/o Afol metropolitana e Euro lavoro e n. 15 sono comandati in enti diversi.

- Rispetto alla rilevazione al 31.12.2020, che evidenziava una consistenza pari a n. 880 dipendenti a tempo indeterminato (compreso il Segretario Direttore Generale), si registra un incremento di n. 193 unità.

- i/le dipendenti e dirigenti in servizio al 31.12.2021, assegnati alle funzioni delegate regionali, sono n. 40.

L'evidente incremento della consistenza del personale rispetto al 2020 deriva dall'attuazione del Piano occupazionale e dalla ripresa dell'espletamento delle procedure di reclutamento nell'Ente, nelle forme consentite dalla normativa vigente e nel rispetto delle norme di sicurezza anti Covid19, secondo i Protocolli sanitari diramati dalle autorità competenti, recepiti nel corso del 2021 dall'Amministrazione.

Le Tabelle sopra riportate evidenziano complessivamente n. 92 assunzioni a tempo indeterminato per i Settori/Servizi dell'Ente nel 2021, in attuazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale, come segue:

- n. 63 reclutati mediante concorsi pubblici ed 1 dirigente;

- n. 8 reclutati mediante mobilità volontaria da altri Enti ex art. 30 D.lgs.165/01;
- n. 3 mediante procedure di progressione verticale;
- n. 13 avviati su selezione da Centro impiego (operatori manutentivi);
- n. 1 assunzione a tempo determinato con contratto formazione lavoro, in cat. D;

Ai fini del computo assunzionale, si evidenziano n. 2 trasformazioni del rapporto di lavoro da part a full time, mentre è stato ricostituito un rapporto di lavoro, ai sensi del vigente ccnl.

L'impatto degli inserimenti di personale di cui sopra conferma, rispetto al genere, un complessivo equilibrio tra il personale, con assoluta presenza degli uomini nelle professioni operative stradali (13 su 13).

Il 2021 ha visto il compimento delle assunzioni straordinarie destinate al potenziamento dei Centri per l'impiego, svolte in stretta sinergia con gli Uffici competenti di Regione Lombardia. Sono stati assunti nell'ultima parte dell'anno n. 207 vincitori/trici di concorso pubblico, dei quali n. 176 sono stati contestualmente distaccati alle Agenzia Afolmet e Euro lavoro. Si rileva che l'esito di queste procedure selettive concorsuali ha determinato l'acquisizione di n. 121 donne (58%) e 86 uomini.

Riguardo al personale dirigenziale, il 2021 registra un pensionamento (donna) e un nuovo incarico a tempo indeterminato (uomo), reclutato mediante utilizzo di graduatoria concorsuale vigente.

L'equilibrio di genere tra i titolari di funzioni dirigenziali si mantiene rispetto al 2020, con il 40% delle donne dirigenti.

Anche nel 2021 è stata costante la prevalenza delle dipendenti nell'ambito dei titolari degli incarichi conferiti dalle/dai dirigenti: esse sono il 58% del personale titolare di Posizione organizzativa e il 60% dei Titolari di Uffici.

Sono stati invece prevalenti i dipendenti uomini autorizzati ad assumere incarichi extraistituzionali (58%) nel corso del 2021.

Rispetto all'equilibrio di genere nelle categorie, le donne sono ancora maggiormente presenti nella cat. B (61%) e nella categoria D (57%), mentre sono ormai assenti nella A.

Per quanto concerne, invece, il dato anagrafico della popolazione dipendente, è interessante notare come le acquisizioni di personale del 2021 abbiano determinato l'ingresso di giovani risorse nell'Ente: sono 39 i dipendenti a tempo indeterminato al di sotto del 30 anni, entrati in categoria C e D, per il 51% donne. A questi si aggiungono n. 2 dipendenti donne al di sotto del 30 anni a tempo determinato (con contratto di Formazione-Lavoro).

Nel 2020, si rilevavano solo n.4 dipendenti under 30, di cat.D.

Complessivamente, rimane comunque prevalente il personale nella fascia 51-60 anni (460 dipendenti, di cui 56% donne), e sono 154 i/le dipendenti over 60. I/le dirigenti si collocano tutti/e nella fascia d'età over 50.

Per quanto riguarda le modalità di organizzazione del lavoro, i cui indirizzi sono declinati nelle azioni del Piano Azioni positive 2021/23, si evidenzia la fruizione da parte del personale dei seguenti istituti riguardanti il rapporto di lavoro:

a) conciliazione casa/lavoro dei genitori dipendenti

- dopo un 2020 a nascita “zero”, il 2021 registra n.3 congedi di maternità tra le lavoratrici;

- i congedi parentali ex lege 151/01 sono stati fruiti da n. 25 lavoratrici madri e n. 5 padri (n. 1 di congedo parentale Covid19), con un incremento di 3 padri;

b) tutela dei lavoratori disabili e lavoratori fruitori di permessi ex lege 104/92: pressochè stabile rispetto al 2020 è la platea dei dipendenti fruitori di permessi di cura mensili, sia orari che giornalieri;

c) andamento dello smart working:

Rispetto alla rilevazione del PAP 21/23 al 30.11.2020, che vedeva complessivamente autorizzati allo smart working n. 667 dipendenti, al 31.12.2021 l'adesione del personale risulta aumentata con le assunzioni 2021, per un totale di 882 dipendenti, di cui 61% donne. L'incremento, in proporzione al numero di dipendenti, può legarsi al perdurare dell'emergenza sanitaria ed alle possibilità di lavorare in sicurezza che il lavoro agile offre.

Tuttavia l'Amministrazione, con decreto sindacale del 31.3.2021, ha approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, favorendo così l'adozione dello smart working oltre l'emergenza sanitaria, a cui accedere con contratto individuale volontario ai sensi della L. 81/17, previa analisi organizzativa da parte delle/dei dirigenti. Nel corso del mese di dicembre è stata avviata la procedura per l'adesione allo smart working contrattualizzato e, al momento, sono in corso le adesioni da parte del personale. Si consideri, tuttavia, che vista la recrudescenza dei contagi nel mese di dicembre 2021, è stato rimodulato lo smart working in 10 giorni al mese, in relazione all'emergenza sanitaria, al momento fissata per il 31.3.22;

e) riguardo agli istituti per la flessibilità oraria (deroghe orarie temporanee per conciliazione, previste già da diversi anni nel PAP), si conferma la drastica e fisiologica riduzione di tale misura dovuta alla diffusione dello smart working e al lavoro in presenza a rotazione per emergenza sanitaria. Il Protocollo Covid del 5.6.2020 e successivamente il CCDI 30.6.2021 hanno ampliato la flessibilità della fascia oraria di ingresso (con anticipazione alle ore 7.30 e posticipazione fino alle 10.30) che fa venir meno l'esigenza ulteriori deroghe orarie “personalizzate”.

Riguardo alla salute, sicurezza e benessere del personale nei luoghi di lavoro, costante è stato l'intervento dell'Amministrazione, grazie anche al confronto e il monitoraggio del Team Covid19, che continua a vigilare sugli effetti della pandemia nei luoghi di lavoro e tra il personale, proponendo soluzioni concrete.

Tra gli interventi per il perseguimento della salute, sicurezza e del benessere del personale, previsto anche nel PAP 2021/23, oltre al consolidamento della flessibilità oraria in ingresso/uscita ed ai congedi e permessi, particolare attenzione è stata posta alla tutela delle/dei lavoratrici/ori fragili/ipersuscettibili Covid19, grazie ad una efficace interazione con il medico competente. Questi/e lavoratrici/ori proseguono l'attività in smart working fino al termine dell'emergenza sanitaria, in ossequio alla normativa di indirizzo.

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 2022/2024 - Premesse

Il presente Piano triennale 2022/2024 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 a far tempo dal 2020, che ha inciso anche sulle modalità organizzative di lavoro, a partire dalla deliberazione di stato emergenziale del Consiglio dei ministri del 31.1.2020, ad oggi prorogata al 31.3.2022.

La Direttiva 2/19 ha valorizzato il Piano di azioni positive - documento di programmazione triennale correlato al Peg/Piano della performance, da rivedersi annualmente 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. Allo scopo, supporta e favorisce l'interazione ed il dialogo tra il personale e la dirigenza, favorendo il buon clima organizzativo.

Il presente documento, "Piano azioni positive per il 2022/2024", adottato in continuità con le linee obiettivo del P.A.P. 2021/2023, approvate con decreto sindacale Rep. Gen. n. 22/2021 del 28.1.2021, è stato rimodulato sulla scorta dei criteri della Direttiva n. 2/2019 sopra richiamata e rivisitato tenendo presente la consistenza e le caratteristiche del personale in relazione alle funzioni dell'Ente, oltre che 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.

Il PAP 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, sia dalla Direzione del personale rispetto agli obiettivi Peg ivi esplicitati, ma 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 dal Settore risorse umane e organizzazione e dal Settore trattamento economico.

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 stato ente sperimentatore nel 2021.

Il P.A.P. si inserisce ogni anno nell'alveo degli atti generali di programmazione approvati dagli Organi di Città metropolitana di Milano.

Da ultimo:

- nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021/2023, adottato con deliberazione 6/2021 del 3/3/2021 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. 72/2021 del 31/3/2021, che al Programma PG0110 "Risorse Umane" ob. 17017 prevede di "Progettare e attuare iniziative a favore della conciliazione dei ruoli, della parità di condizioni lavorative, del benessere organizzativo, della qualità di relazione e la prevenzione della conflittualità interna, in attuazione del Piano Azioni Positive 2020-2022".

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 incentivato 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.

A tale proposto, si evidenzia che l'orizzonte di osservazione ed intervento dell'Amministrazione per il 2022 è stato ampliato, introducendo nel Pap 2022/24 uno specifico sottobiiettivo per la "promozione di una cultura maggiormente inclusiva, nel rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità", anche in considerazione dell'immissione di risorse giovani tra il personale, portatrici di nuove istanze, dopo anni di staticità del personale dovuta ai blocchi del turn over.

Anche per il 2022, il PAP si conferma uno strumento concreto per riorientare le politiche del personale nelle sue diverse fasi - 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 e di inclusione 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, a tutti i livelli, una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere e il contrasto alle discriminazioni
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, rimodulate in continuità alle politiche adottate nei PAP pregressi della Città Metropolitana e contestualizzate in relazione alle dinamiche organizzative dell'Ente ed ai bisogni della popolazione dipendente.

Particolare attenzione è stata riservata all'inserimento ed all'accompagnamento del personale neoassunto, assegnato ai Settori/Servizi dell'Ente e/o distaccato all'Agenzia Afolmet ed Euro lavoro per il potenziamento dei Centri per l'impiego, per facilitare la conoscenza dell'istituzione e della cultura organizzativa.

Nell'aggiornamento del Pap per il 2022, permane l'attenzione alla conciliazione casa/lavoro, in relazione alle ricadute sulle modalità di lavoro introdotte con l'evolversi della legislazione di emergenza, del Pola e delle

disposizioni di servizio per favorire la transizione allo smart working ordinario, sempre tenendo conto dell'andamento dell'emergenza sanitaria per garantire, da un lato, il distanziamento sociale, e dall'altro la massima alfabetizzazione digitale, necessaria per la pratica dello smart working finalizzata alla erogazione ottimale dei servizi.

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 e della partecipazione di tutto il personale alla formazione per una crescita professionale rispettosa del genere;
- azioni di inserimento dei neo assunti, ovvero training formativi e informativi, e moduli di supporto e counseling ai genitori e lavoratrici/ori con compiti di cura, legati a maternità o a responsabilità familiari allargate.
- particolare attenzione alla semplificazione della comunicazione organizzativa, che si riverbera nella gestione delle diverse fasi del rapporto di lavoro, anche grazie al materiale di aggiornamento messo a disposizione della Rete nazionale dei C.U.G.

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 mantenimento dell'accesso ai progetti e-work per la conciliazione di esigenze e di cura, laddove compatibili con le esigenze di servizio. A tale scopo si evidenzia la previsione di azioni di formazione, sensibilizzazione e aggiornamento della dirigenza in tale ambito;
- l'adeguamento del modello organizzativo di smart working "contrattualizzato" derivante dal Piano Organizzativo Lavoro Agile, armonizzato con le circolari e le Linee Guida della Funzione Pubblica, previa consultazione dell'OPI e del Cug, al fine di introdurre un modello confacente all'erogazione dei servizi ed allo svolgimento delle attività compatibili;
- mantenimento dell'Ufficio di conciliazione casa/lavoro per la flessibilità degli orari e la promozione della conoscenza di nuovi istituti tra tutto il personale, in particolare ai neoassunti (ad es., 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 (25 novembre), iniziativa con valenza formativa per il personale;
- azioni di sensibilizzazione della prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (adozione e diffusione del Codice di condotta);
- potenziamento della comunicazione e diffusione delle informazioni riguardanti il C.U.G. tramite l'aggiornamento del sito Intranet e la condivisione di informazioni di interesse comune al personale sui temi di genere;
- ricognizione della normativa più recente ed elaborazione di proposte per la promozione di azioni per una cultura inclusiva, rispettosa dei diritti umani e delle pari opportunità nell'organizzazione, anche in collaborazione con Unar.

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, la partecipazione attiva e collaborativa alla Rete nazionale dei C.U.G. ed alle sue iniziative.

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.

Si evidenzia, in attuazione del ccdi 1.12.2021 Area Funzioni Locali, la previsione di coinvolgere i direttori di Area nella redazione di relazioni sulle pari opportunità, al fine di creare un'interazione tra dirigenti, Cug e Direzione del personale e restituirne i risultati al personale.

Obiettivo n. 6

- Interventi mirati alla gestione dello stress/tutela della salute, da realizzarsi anche da remoto, anche in considerazione del "distanziamento sociale" determinato dalla pandemia;

- mantenimento dello Sportello d'ascolto per i/le dipendenti, istituito nel 2017 e realizzato nelle sedi di Vivaio e Soderini, attualmente fruibile anche da remoto.
- Predisposizione di misure di prevenzione e analisi dei rischi con attenzione alla dimensione di genere, in collaborazione con il Servizio di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Rispetto alle risorse finanziarie da destinare alla realizzazione delle azioni previste dal Piano, allo stato attuale, al momento non sono previsti per il 2022 interventi diretti di finanziamento e per l'attuazione del Piano, che avviene a spesa invariata, fermo restante l'apporto delle risorse umane coinvolte presso la Direzione del Personale. Si verificherà tuttavia la disponibilità di reperire risorse nell'ambito di progetti finanziati all'Ente dal PNRR, anche in collaborazione con la Consigliera metropolitana di Parità, di imminente insediamento.

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alla Performance - Benessere e nel sito Intranet "La pagina del C.U.G."

Il presente Piano adottato in data 20 gennaio 2021 nella veste di proposta dal C.U.G. della Città Metropolitana, è stato sottoposto alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana per l'espressione del parere e alle OO.SS. per informativa in data 26.1.2022, ai sensi dell'art. 48 D.lgs.198/06.

4. Linee- Obiettivo

Piano di Azioni Positive (2022-2024)

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
<p>Promuovere la parità e delle pari opportunità negli accessi e nello sviluppo professionale, per garantire una equilibrata composizione del personale</p>	<p>1. Promozione della parità e delle pari opportunità negli accessi, negli incarichi e nello sviluppo professionale</p>	<p>Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella composizione delle Commissioni di concorso con riguardo al genere.</p>	Ogni anno
		<p>Monitoraggio degli incarichi conferiti al personale, ai dirigenti, posizioni organizzative e uffici, per verificare disequilibri.</p>	Ogni anno
		<p>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.</p>	Ogni anno
		<p>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).</p>	Ogni anno
		<p>Progetti di inserimento e tutoraggio con formatori interni del personale neo assunto anche nell'ottica di rimuovere gli ostacoli eventuali legati alla conciliazione.</p>	In occasione del reclutamento
		<p>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.</p>	Ogni anno
		<p>Monitoraggio dei bandi di reclutamento del personale, interni ed esterni, nella direzione del raggiungimento del riequilibrio di genere nelle categorie: analisi dei profili professionali richiesti, linguaggio, informazione capillare ecc.</p>	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.	2022-2023
--	--	--	-----------

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

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI	TEMPI
<p>Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro</p>	<p>1. Migliorare l'efficienza organizzativa del part-time/lavoro agile</p>	<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>Formazione, sensibilizzazione e aggiornamento 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 del trend delle richieste</p> <p>2021/ 2023</p> <p>2022</p>
	<p>2. Mantenimento della pratica di progetti di e-work, anche sulla base di nuove istanze di conciliazione</p>	<p>Mantenimento della praticabilità dell'accesso all'e-work, ad es. nei casi di:</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 esigenze di conciliazione sopravvenute. <p>Favorire ed incentivare la cultura organizzativa per l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, attraverso l'alimentazione del sito Intranet.</p> <p>Ampliamento alle/ai dipendenti prossimi al</p>	<p>Verifica annuale del trend delle richieste</p> <p>Ogni anno</p>

		<p>pensionamento delle misure organizzative che favoriscono la conciliazione tra casa/lavoro.</p>	Ogni anno
	<p>3. Adozione del Lavoro Agile nella Città Metropolitana in attuazione del POLA e del CCNL</p>	<p>Adeguamento del modello organizzativo di smart working “contrattualizzato” derivante dal Piano Organizzativo per il lavoro agile, armonizzato con il ccnl, previa consultazione dell’OPI e del CUG, nel rispetto delle norme e delle Linee Guida vigenti</p>	2022
		<p>Monitoraggio dell’applicazione dello smart working nelle Direzioni mediante reportistica da parte dei dirigenti.</p>	ogni anno, a consuntivo
	<p>4. Garantire il servizio per la conciliazione casa/lavoro del personale</p>	<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>	Ogni anno
		<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>	2022

Obiettivo 3 - Promuovere, a tutti i livelli, una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere e il contrasto alle discriminazioni

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI	TEMPI
Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere e il contrasto alle discriminazioni	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.	2022/23
		Proposte di moduli 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.	2022/23
	2. Sensibilizzare sul tema della prevenzione delle molestie sessuali nel luogo di lavoro	Adozione del Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, sulla scorta della normativa di indirizzo. Diffusione del Codice di condotta a tutti i livelli nei corsi di formazione di base.	2022 Ogni anno
	3. Sensibilizzare sul tema della violenza di genere	Realizzazione di iniziative/azioni per consolidare la sensibilizzazione del personale sulla violenza di genere e sugli strumenti di contrasto disponibili, 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. Pubblicazione e diffusione, anche con iniziative mirate, del Piano di Azioni Positive e dei risultati della sua realizzazione.	Costante Ogni anno
5. Promuovere una cultura nell'organizzazione maggiormente inclusiva, del rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità	Ricognizione della normativa in tema di inclusione ed elaborazione di proposte, anche in collaborazione con UNAR, per promuovere una cultura del rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità	2022	

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.	2022/23
	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.	2022/23
	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.	2022/23
		Partecipazione, anche da remoto, agli incontri della Rete nazionale dei C.U.G. ed ai convegni promossi dalla stessa.	2022/23

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

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI	TEMPI
------------------	----------------------	---------------	--------------

<p>Rafforzare il ruolo del C.U.G. e monitorare l'attuazione del Piano</p>	<p>1. Coinvolgere il Comitato di Direzione generale, i dirigenti e i responsabili dei Servizi dell'Ente per l'attuazione del Piano</p>	<p>Presentazione del Piano e delle priorità nei luoghi di confronto con il management.</p> <p>Acquisire le relazioni annuali dei direttori di Area sulle pari opportunità, come da cc di 30.6.2021, al fine di alimentare la Relazione annuale del Cug e dare feedback.</p>	<p>Ogni anno</p> <p>annuale</p>
	<p>2. Attivare sinergie con i Comitati paritetici per l'innovazione istituito ai sensi del CCNL l'21.05.2018 CCNL Area Funzioni locali 17.12.2020</p>	<p>Informazione / comunicazione all'O.P.I. nelle materie correlate.</p>	<p>2021/23</p>
	<p>3. Definire i presidi operativi per l'attuazione del Piano e la diffusione dei risultati</p>	<p>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.</p>	<p>31.3 ogni anno</p>
	<p>4. Portare a conoscenza le OO.SS. delle proposte formulate dal C.U.G. e dello stato di avanzamento del PAP</p>	<p>Presentazione del Piano Azioni Positive ed eventuali aggiornamenti/risultati.</p>	<p>ogni anno</p>
	<p>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</p>	<p>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</p>	<p>Periodiche in sede di riunione del C.U.G.</p>

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

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI	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	<p>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.</p> <p>Elaborazione di proposte per buone prassi finalizzate al benessere organizzativo.</p> <p>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.</p>	<p>2022</p> <p>2022/23</p> <p>annuale</p>
	2. Studio di fattibilità e proposte per l'attivazione di misure innovative per il benessere lavorativo	<p>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).</p> <p>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.</p>	ogni anno
	3. Altri interventi a favore del benessere e della salute del personale	<p>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.</p> <p>Diffusione di messaggi/video/interventi al personale per favorire il benessere organizzativo, anche da remoto.</p>	<p>2022/2023</p> <p>2022</p>