2.2.4 Le azioni positive della Città metropolitana di Milano per il triennio 2023-2025[4]

2.2.4.1. Il Piano azioni positive confluisce nel PIAO

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, nonché la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali. In particolare, definisce le modalità e le **azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
L'articolo 1 del DPR n. 81, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua, **tra i documenti assorbiti dal PIAO, il Piano di Azioni Positive (PAP)**.

Pertanto, quale prima fase della nuova programmazione delle azioni positive 2023/23 nel PIAO, il Comitato unico di garanzia in carica della Città metropolitana di Milano ha deliberato il 01/02/2023 la proposta di intervento per l'Ente, che prevede azioni finalizzate alla parità di genere in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, con particolare riguardo alla conciliazione dei tempi e al contrasto della violenza, al potenziamento della comunicazione e alle iniziative per lo sviluppo del benessere organizzativo, in continuità con le azioni declinate nel Piano Azioni positive 2022/24 e nei Piani precedenti della Città metropolitana.
Ciò per non disperdere il patrimonio di iniziative e strumenti che caratterizzano la cultura organizzativa dell'Amministrazione, che si ispira a valori di parità, di pari opportunità, di inclusione e valorizzazione delle risorse umane nelle professioni, di rispetto e di legalità.
La proposta del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per il 2023/25 è stata recepita dall'Amministrazione, che la rappresenta nel PIAO, nella sezione "Performance" dedicata alla Parità ed all'Equilibrio di genere.
Le azioni proposte per il 2023/25 partono dai risultati dell'analisi dei dati di genere raccolti nell'organizzazione (dati di consistenza ed anagrafici del personale, forme di flessibilità, fruizione di permessi e congedi per cura, ecc. , che le giustificano come risposte ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente.
L'assorbimento del PAP 2023/25 nel PIAO non fa venir meno i principi interiorizzati dall'Amministrazione e che connotano la cultura organizzativa della Città metropolitana, invece rafforza il peso delle azioni già consolidate e genera nuove azioni, con la consapevolezza che le azioni positive migliorano la qualità dell'ambiente di lavoro e le relazioni interpersonali, creano le condizioni ottimali per realizzare la *mission* dell'Ente ed erogare servizi di qualità, interni o esterni all'Amministrazione, generando valore pubblico.
La parità di genere, le pari opportunità, il contrasto alla violenza e il benessere organizzativo concorrono alla realizzazione delle strategie dell'Ente.

Il presente Piano di Azioni Positive, è stato trasmesso alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana, che ha formulato parere favorevole il 20/04/2023, come previsto dall'art. 48 D.lgs.198/2006. In data 27/04/2023 è stato inoltrato alle Organizzazioni Sindacali e alla Direzione Generale per l'adozione degli atti successivi.

Non sono previste risorse finanziarie per il 2023.

4 Proposta deliberata dal CUG in data 01/02/2023

2.2.4.2 Rilevazione di genere del personale della Città Metropolitana di Milano al 31/12/2022

La Città metropolitana presenta la seguente consistenza di genere del personale a tutto il 31.12.2022:

Personale a tempo indeterminato complessivo, compresi i dirigenti e il Segretario Direttore Generale				
DONNE	*Percentuale*	UOMINI	*Percentuale*	*TOTALE*
582	*57%*	437	43%	**1.019**
DIRIGENTI (compreso il Segretario Generale)				
8	*40%*	12	60%	**20**

Personale a tempo indeterminato nelle categorie A, B, C e D				
DONNE	*Percentuale*	UOMINI	*Percentuale*	TOTALE
574	*57%*	425	*43%*	**999**
Personale a tempo determinato (solo cat. C e D)				
DONNE	*Percentuale*	*UOMINI*	*Percentuale*	*TOTALE*
4	*80%*	1	*20%*	**5**

Nota: di cui 3 CFL e 2 PNRR

Personale a tempo indeterminato comandato presso altri Enti / distaccato Agenzie per il Lavoro (dettaglio)					
Personale in	DONNE	*Percentuale*	*UOMINI*	*Percentuale*	*TOTALE*
Comandi	11	*73%*	4	*27%*	15
Distacco	126	*65%*	68	*35%*	194
Totale	**137**	***66%***	**72**	***34%***	**209**

Personale a tempo indeterminato suddiviso per CATEGORIE					
CATEGORIA	DONNE	*Percentuale*	UOMINI	*Percentuale*	TOTALE
CAT. A	0	-	4	*100%*	4
CAT. B	171	*62%*	107	*38%*	278
CAT. C	169	*53%*	148	*47%*	317
CAT. D	234	*59%*	166	*42%*	403
Totale	**574**	***57%***	**425**	***43%***	**999**

Personale a tempo indeterminato suddiviso per FASCIA DI ETA' nelle CATEGORIE (riepilogo)						
FASCE D'ETA'	*CATEGORIA*	*DONNE*	*%*	*UOMINI*	*%*	*TOTALE PER FASCIA D'ETA'*
Minore di 30	*C*	11	44%	14	(64%)	25
	D	13	76%	4	(29%)	17
TOTALE		24	57%	18	43%	42
Tra 30 e 40	*A*	0	-	0	-	0
	B	9	*64%*	5	*36%*	14
	C	38	*56%*	30	*44%*	68
	D	38	*61%*	24	*39%*	62
	Dirigenti	0	-	0	-	0
TOTALE		85	*59%*	59	*41%*	144
Tra 41 e 50	*A*	0	-	2	*100%*	2
	B	53	*64%*	30	*36%*	83
	C	56	*66%*	29	*34%*	85
	D	54	*55%*	45	*45%*	99
	Dirigenti	0	-	0	-	0
TOTALE		163	*61%*	106	*39%*	269
Tra 51 e 60	*A*	0	-	0	-	0
	B	83	*60%*	56	*40%*	139
	C	49	*44%*	63	*56%*	112
	D	112	*61%*	71	*39%*	183
	Dirigenti	7	*47%*	8	*53%*	15
TOTALE		251	*56%*	198	*44%*	449
Maggiore di 60	*A*	0	-	2	*100%*	2
	B	26	*62%*	16	*38%*	42
	C	15	*56%*	12	*44%*	27
	D	17	*44%*	22	*56%*	39
	Dirigenti	1	*20%*	4	*80%*	5
TOTALE		59	*51%*	56	*49%*	115
TOTALI		**582**	***57%***	**437**	***43%***	**1.019**

Personale a tempo indeterminato suddiviso per FASCIA DI ETA' nelle CATEGORIE (dettaglio)					
CATEGORIA/ fasce di età	*DONNE*	*%*	*UOMINI*	*%*	*TOTALE PER FASCIA D'ETA'*
A					
Tra 30 e 40	0	-	0	-	0
Tra 41 e 50	0	-	2	*100%*	2
Tra 51 e 60	0	-	0	-	0
> di 60	0	-	2	*100%*	2
TOTALE	0	-	4	*100%*	4
B					
Tra 30 e 40	9	*64%*	5	*36%*	14
Tra 41 e 50	53	*64%*	30	*36%*	83
Tra 51 e 60	83	*60%*	56	*40%*	139
> di 60	26	*62%*	16	*38%*	42
TOTALE	171	*62%*	107	*38%*	278
C					
< 30	11	*44%*	14	*56%*	25
Tra 30 e 40	38	*56%*	30	*44%*	68
Tra 41 e 50	56	*66%*	29	*34%*	85
Tra 51 e 60	49	*44%*	63	*56%*	112
> di 60	15	*55%*	12	*45%*	27
TOTALE	169	*53%*	148	*47%*	317
D					
< 30	13	*76%*	4	*24%*	17
Tra 30 e 40	38	*61%*	24	*39%*	62
Tra 41 e 50	54	*55%*	45	*45%*	99
Tra 51 e 60	112	*61%*	71	*39%*	183
> di 60	17	*44%*	22	*56%*	39
TOTALE	234	*59%*	166	*41%*	400
DIRIGENTI					

Personale a tempo indeterminato suddiviso per FASCIA DI ETA' nelle CATEGORIE (dettaglio)					
CATEGORIA/ fasce di età	*DONNE*	*%*	*UOMINI*	*%*	*TOTALE PER FASCIA D'ETA'*
Tra 30 e 40	0	-	0	-	0
Tra 41 e 50	0	-	0	-	0
Tra 51 e 60	7	*47%*	8	*53%*	15
> di 60	1	*20%*	4	*80%*	5
TOTALE	8	*40%*	12	*60%*	20

Assunti come da Piano triennale Fabbisogni (ex art. 6 Dlgs 165/2001)			
TIPOLOGIE DI RECLUTAMENTO	**DONNE**	**UOMINI**	**TOTALE**
Progr. verticale	0	0	0
Concorso pubblico CMM	6	3	9 (esclusi i CFL)
Utilizzo di graduatorie di altri enti	0	0	0
Mobilità da altri enti	7	2	9
Avviamento ex art. 16 L. 56/87 (cantonieri)	0	0	0
Trasformazione da part-time in full time	0	0	0
Assunzioni a tempo determinato (CFL)	1	1	2
Ricostituzione rapporti di lavoro	0	0	0
CFL stabilizzati	1	0	1
TOTALE PIANO TRIENNALE 2022-2024	**15**	**6**	**21**
Reclutamento per il Potenziamento dei Centri per l'Impiego (concorso pubblico regionale)			
CATEGORIE	**DONNE**	**UOMINI**	**TOTALE**
C	14	1	15
D	15	6	21
TOTALE CENTRI PER L'IMPIEGO	**29**	**7**	**36**
TOTALE ASSUNTI	**44**	**13**	**57**

Titolari di Posizione organizzativa al 31/12/2022				
DONNE	*Percentuale*	*UOMINI*	*Percentuale*	*TOTALE*
75	*60%*	50	*40%*	125

Titolari di Uffici al 31/12/2022				
DONNE	*Percentuale*	*UOMINI*	*Percentuale*	*TOTALE*
39	*57%*	30	*43%*	69

La conciliazione casa/lavoro - Personale a part-time al 31/12/2021				
DONNE	*Percentuale*	*UOMINI*	*Percentuale*	*TOTALE*
84	*81%*	20	*19%*	104

Progetti e-work attivi al 31/12/2022				
DONNE	*Percentuale*	*UOMINI*	*Percentuale*	*TOTALE*
13	*68%*	6	*32%*	19

Deroghe orarie temporanee al 31/12/2022				
DONNE	*Percentuale*	*UOMINI*	*Percentuale*	*TOTALE*
19	*100%*	0	-	19

Deroghe orarie SMART FRIDAY				
DONNE	*Percentuale*	*UOMINI*	*Percentuale*	*TOTALE*
9	*53%*	8	47%	17

Smart working (personale autorizzato al 31/12/2022)					
	DONNE	*Percentuale*	*UOMINI*	*Percentuale*	*TOTALE*
Città metropolitana	408	*62%*	254	*38%*	662
Distaccati	100	*66%*	51	*34%*	151
Totale	**508**	***62%***	**305**	***38%***	**813**

Personale autorizzato a svolgere incarichi extra-istituzionali al 31/12/2022				
DONNE	*Percentuale*	*UOMINI*	*Percentuale*	*TOTALE*
16	*44%*	20	56%	36

Commissioni concorsuali anno 2022
Nominate n. 3 commissioni per mobilità esterna (di cui n. 1 dirigente tecnico), n.1 per mercato del lavoro e n. 2 interpelli PNRR (Presidenti: 2 donne e 4 uomini). Dei 18 componenti, 9 sono donne.

Congedi maternità/parentali fruiti al 31/12/2022				
DONNE	*Percentuale*	*UOMINI*	*Percentuale*	*TOTALE*
Congedo di maternità				
8	*100%*			8
Congedi di paternità (dlgs 105/2022)				
		3	*100%*	3
Congedi parentali				
19	*79%*	5	*21%*	24
Congedi parentali (malattia figli)				
16	*80%*	4	*20%*	20

Permessi fruiti ex L. 104/1992 per assistenza a parenti/affini al 31/12/2022				
DONNE	*Percentuale*	*UOMINI*	*Percentuale*	*TOTALE*
60	(158%)	44	(42%)	104

Partecipazione alla formazione nel 2022				
DONNE	*Percentuale*	*UOMINI*	*Percentuale*	*TOTALE*
364	(57%)	274	(43%)	638
Di cui Dirigenti				
4	(31%)	9	(69%)	13

La rilevazione della consistenza del personale, a cadenza annuale, è prodromica e necessaria alla individuazione/conferma delle azioni positive 2023/25.
La consistenza rilevata al 31/12/2022 evidenzia:
- il personale a tempo indeterminato, compresi n. 20 dirigenti (con il Segretario Direttore generale), è pari a n. 1019 unità;
- n. 5 unità (4 donne) sono invece assunte a tempo determinato con tipologie di contratto formazione e lavoro e contratto a tempo determinato per progetti del PNRR;
- delle/dei 1019 dipendenti, n. 194 sono le unità in distacco c/o Afol metropolitana e Eurolavoro per lo svolgimento delle funzioni delegate sulle politiche del lavoro e n. 15 sono comandate/i in enti diversi;
- n.44 unità sono assegnate allo svolgimento di funzioni delegate dalla regione Lombardia alla Città metropolitana (esclusa la funzione “politiche del lavoro”);

Rispetto alla rilevazione al 31.12.2021, che evidenziava una consistenza pari a n. 1073 dipendenti a tempo indeterminato (compresi dirigenti e il Segretario Direttore Generale) e n. 2 unità a tempo determinato, si registra uno scostamento in diminuzione di n. 54 unità. Tra i/le cessati/e a vario titolo, n.18 unità si rinvengono tra i/le distaccate/i ad Afolmet, che hanno rassegnato le dimissioni e/o sono vincitori di concorsi presso altri Enti e Amministrazioni.

Riguardo agli esiti delle politiche di reclutamento nel corso del 2022, le tabelle sopra riportate evidenziano complessivamente n. 21 immissioni (di cui 15 donne), n. 18 con concorso e mobilità da altri Enti, n. 2 assunzioni a tempo determinato (CFL) e n. 1 ricostituzione del rapporto di lavoro.
Per quanto riguarda la prosecuzione del processo di potenziamento regionale dei servizi per l'Impiego, avviato nel 2021, si registrano n. 36 immissioni, di cui n. 29 donne, n. 14 in cat. C e n. 15 in cat. D.
Ai fini del computo assunzionale, non vi sono state trasformazioni del rapporto di lavoro da *part* a *full time*, mentre è stato ricostituito un rapporto di lavoro, ai sensi del vigente CCNL.

Tra i/le dirigenti, il 2022 registra tre pensionamenti (1 donna e 2 uomini).

L'equilibrio di genere tra i titolari di funzioni dirigenziali si mantiene rispetto al 2021, con il 40% delle donne dirigenti.

Come negli anni precedenti, anche il 2022 vede la prevalenza, in lieve crescita, delle dipendenti donne incaricate di Posizione Organizzativa dalle/dai dirigenti con procedura selettiva interna tra le/i funzionari/e di cat. D: le funzionarie sono il 60 % del personale titolare di Posizione organizzativa e il 57% delle/i Titolari di Ufficio, che ricoprono posizioni di responsabilità intermedie, ai sensi del CCNL, a supporto delle/dei dirigenti.

Rispetto agli incarichi extraistituzionali richiesti e autorizzati al personale richiedente dalle/i rispettive/i dirigenti, questi hanno riguardato, nel corso del 2022 n.36 dipendenti, di cui 16 donne, dati che rivelano un discreto equilibrio delle opportunità. 17 dipendenti, di cui 8 donne, hanno presentato, invece, informativa per esercizio di attività extra, in deroga alla necessità di autorizzazione, per le ipotesi previste dal vigente Testo Unificato del Regolamento degli Uffici e Servizi, in conformità all'art. 53 del d.lgs.165/01.

Tornando alla distribuzione di genere del personale, le donne sono il 57% del totale (erano il 56% lo scorso anno).
Nelle categorie, le donne sono ancora maggiormente presenti nelle cat. B (62%) e C (53%) e nella categoria D la percentuale sale al 59% rispetto ai colleghi. Il dato denota una rappresentanza equilibrata e ben distribuita.
Le donne sono da tempo assenti nella cat. A, totalmente maschile e ad esaurimento (N.B.: Si precisa che con il CCNL 16/11/2022, è stata introdotta la modifica dell'ordinamento professionale, che abolisce le categorie ed opera una traslazione del personale nelle "Aree", da attuare entro il 1°aprile 2023).

L'analisi dei dati anagrafici della popolazione dipendente per il 2022 ci rivela come le acquisizioni di personale degli ultimi due anni abbiano concorso a ripopolare la platea di coloro che hanno un'età al di sotto del 30 anni (n. 31 unità), in categoria C e D, di cui 24 donne. Nel 2020, gli under 30, di cat.D, erano solo 4.

Complessivamente, rimane tuttavia prevalente il personale nella fascia 51-60 anni (434 dipendenti, di cui 56% donne), e sono 110 i/le dipendenti over 60, di cui il 52% donne: la fotografia rappresentata corrisponde al *trend* della Pubblica Amministrazione, che continua nel processo di invecchiamento che caratterizza la PA, e di uscita dei professionisti che non si colma con le scarse assunzioni e determina un *turn-over* inefficace. Anche i/le dirigenti sono 15 nella fascia d'età over 51/60 e 5 oltre i 60 anni, (4 uomini).

L'attuazione delle azioni positive previste dal Piano Azioni positive 2022/24, rappresentate nei dati di cui sopra, consentono di formulare le seguenti considerazioni:

a) *Esercizio della genitorialità e adesione alle misure per la conciliazione casa/lavoro dei genitori dipendenti*

- dopo il 2020 a nascita "zero" e il 2021 che registrava n.3 congedi di maternità tra le lavoratrici, il 2022 vede ben 8 congedi di maternità (e i primi mesi del 2023 confermano il *trend* in crescita);
- n.3 sono i padri che hanno usufruito del congedo obbligatorio di paternità, introdotto anche nel pubblico impiego dal d.lgs. 30/06/2022 n.105 che attua la direttiva UE 2019/1158, in vigore dal 13 agosto 2022. Si tratta di un diritto autonomo del padre lavoratore, che può esercitare dai due mesi precedenti il parto della madre e fino a 5 mesi per un totale di 10 giorni retribuiti. La diffusione di questa misure è avvenuta con specifica circolare della direzione del personale a tutti;
- i congedi parentali facoltativi ex D.Lgs. 151/01 sono stati fruiti da n. 19 lavoratrici madri (25 nel 2022) e n. 5 padri, per un totale di 24 dipendenti, in flessione per le lavoratrici madri rispetto al 2021;
- i congedi per malattia del bambino ex D.lgs. 151/01 riguardano 20 dipendenti, di cui 16 lavoratrici madri.

b) *Tutela del personale fruitore/trice di permessi ex lege 104/92 (cd. care givers)*

la fruizione dei permessi/congedi straordinari per la cura di parenti si mantiene stabile rispetto al 2021: la platea dei dipendenti fruitori di permessi di cura mensili, sia orari che giornalieri è composta da 104 beneficiari rispetto a 107 nel 2021, di cui 60 donne. Nessuna istanza è stata rigettata, poche oggetto di regolarizzazione e poi accoglimento.

c) *Andamento dello smart working*

Lo *smart working (s.w.)*, reso obbligatorio dalla legislazione di emergenza dovuta alle restrizioni sanitarie pandemiche del 2020/21 e parte del 2022, è oggi a regime una modalità ordinaria di organizzazione del lavoro per le/i dipendenti le cui attività siano smartabili, secondo i criteri adottati nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile, confluito a dicembre 2022 nel Piano Integrato dell'Attività Organizzativa dell'Ente 2022/24.
Dopo aver proceduto alla contrattualizzazione dello s.w., anche per il personale distaccato, al 31/12/2022 n. 662 dipendenti aderivano al contratto individuale con la Città metropolitana. Il 62% erano donne. Alla stessa data tra il personale distaccato nei servizi per il lavoro, n. 151 dipendenti, di cui il 66% donne, hanno sottoscritto il contratto di s.w.. E' importante sottolineare che lo s.w. è oggetto di costante monitoraggio, sia in termini di risultati raggiunti, che di soddisfazione del personale in s.w.. Particolare attenzione è dedicata alle madri lavoratrici e alla corretta gestione dei tempi di lavoro dello s.w.

Il lavoro agile ha rappresentato una misura strategica per contrastare la grave *crisi energetica* che ha caratterizzato l'autunno 2022, dovuta alle guerre e alla congiuntura. Con un Protocollo sindacale del 28/11/2022 e conseguente circolare del Direttore generale e del Direttore del Personale è stato introdotto lo S*mart Friday* nelle sedi di Vivaio e Piceno per il periodo dal 01/01/2023 al 09/04/2023.
Il personale che può svolgere attività smartabili e ha sottoscritto un contratto integrativo deve quindi fruire dello *smart working* nella giornata del venerdì. Per coloro che non ha aderito allo s.w., si è offerta l'opportunità di praticare *nearworking* nella sede di via Soderini 24.
I risultati di questo intervento organizzativo del lavoro saranno oggetto di monitoraggio al termine del periodo in questione e oggetto di analisi anche di genere.
Al 31/12/2022, n. 813 dipendenti sono smart workers (volontari) rispetto a n. 1019 dipendenti totali (circa 80%), compresi dirigenti e distaccati.

d) *Andamento dei progetti individuali di e-work*

Anche nel 2022 vi sono state adesioni tra il personale a progetti di *e-work*, previsti dal Pap 2022/24, per motivi di conciliazione familiare o di salute: 19 sono stati i progetti attivi, di cui 13 richiesti da dipendenti donne.

e) *Adesione al flexi-time previsto dal Piano azioni positive da diversi anni (orario di lavoro flessibile, deroghe orarie temporanee per esigenze di conciliazione, part time)*

Nel 2022, 19 lavoratrici hanno richiesto e fruito di moduli di personalizzazione dell'orario compatibili con le esigenze di servizio. 17 dipendenti (9 donne) hanno invece scelto di praticare una deroga oraria solo per il periodo di vigenza dello *Smart Friday*, manifestandone la volontà nel mese di dicembre 2022.
Si ricorda che l'orario di lavoro è comunque flessibile per tutti in ingresso, dalle ore 7.30 e fino alle 9.30, garantendo una ampia flessibilità al personale che sceglie la fascia di accesso (fatti salvi i profli professionali che hanno orario vincolato per assicurare i servizi).
Rimane stabile il numero dei dipendenti che ha stipulato un contratto *part-time* (104), per l'80% donne. Si sottolinea che il *part-time* in Città metropolitana di Milano è una scelta reversibile, che trova un limite nelle esigenze di servizio ma che, nei fatti, è accolto dalle/dai dirigenti interessati.

2.2.4.2 Pari opportunità e equilibrio di genere: le azioni positive 2023-2025

Anche per il triennio 2023/25, le proposte di azioni positive del *CUG*, nell'esercizio dei poteri propositivi attribuiti dall'art.57 del d.lgs.165/01, sono tracciate 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*".

A tale direttiva hanno fatto seguito nel 2022 le Linee Guida sulla "*parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche amministrazioni*" del 6 ottobre 2022 della Ministra per le pari opportunità e la famiglia e del Ministro della pubblica amministrazione, che ha nuovamente ribadito l'imprescindibilità di politiche di genere nelle organizzazioni pubbliche per la crescita del Paese e per la creazione di valore pubblico.

In quest'ambito è incontrovertibile il ruolo del *CUG*, come organismo 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.
Il *CUG* si fa pertanto promotore di azioni di genere, alcune ormai a regime e altre innovative, in relazione al contesto organizzativo e ai bisogni rilevati, che confluiscono nel PIAO 2023/25 e quindi nell'ambito del ciclo della *performance* della Città metropolitana di Milano, oggetto di misurazione e valutazione.
Il *CUG* ha compiti anche di monitoraggio sulle azioni rappresentato nella redazione della "Relazione del *CUG*", introdotta dalla direttiva 2/2019, adempimento da elaborare a cadenza annuale (entro il 23 aprile per il 2023), previa acquisizione dei dati ed informazioni rilasciati dal Dipartimento Risorse umane e organizzazione.
Dal 2021 i dati e la Relazione confluiscono nell'apposita sezione del Portale nazionale dei *CUG*, coordinato dal Dipartimento della Funzione pubblica, di cui la Città metropolitana è stato tra i primi enti sperimentatori, in collaborazione con la Rete nazionale dei *CUG*.

Le azioni positive triennali, aggiornate annualmente, sono collegate ogni anno agli atti di programmazione approvati dai competenti Organi di Città metropolitana di Milano.
Da ultimo, per il 2022:
- nel *Documento Unico di Programmazione (DUP)* 2022/2024, adottato con deliberazione Rep. Gen. n. 38 del 25 ottobre 2022 del Consiglio metropolitano, che al Programma 1.10 "Risorse Umane" prevedeva l'obiettivo strategico di supportare con efficienza ed efficacia il ruolo strategico di Città metropolitana di Milano, orientando le politiche del personale in funzione della missione di governo di area vasta ed in relazione alle necessità di implementare i progetti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, presidiando altresì la promozione del benessere organizzativo.
- nel Piano degli Obiettivi, adottato nell'ambito del PIAO 2022/24 con decreto del Sindaco metropolitano Rep. Gen. n. 230 del 28/11/2022, integrato con decreto del Sindaco metropolitano Rep. Gen. n. 254 del 20/12/2022, al Programma PG0110 "Risorse Umane" ove l'obiettivo n. 17017 prevedeva 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 2022-2024".
L'Obiettivo n. 17017 era assegnato alla Direzione del Personale, che lo ha conseguito al 100%.

Nel PIAO 2023/25, nella Sezione Performance, sono analogamente rappresentate le azioni positive consolidate e si individua anche uno specifico obiettivo sfidante per il 2023/25, di seguito illustrato, che coinvolgerà non solo il Dipartimento Risorse umane e organizzazione, che presidia l'attuazione di tutte le azioni, ma anche tutte/i le/i dirigenti, in ogni Settore dell'organizzazione, che devono essere attivamente coinvolti nel *mainstreaming* di genere.

Le azioni positive entrate a regime nella Città metropolitana salvaguardano la cultura organizzativa e le buone prassi consolidatesi nel tempo, anche se devono necessariamente evolversi ed innovarsi per supportare e valorizzare le persone, le loro differenze e i bisogni emergenti del personale. Le azioni positive producono effetti che contribuiscono all'accrescimento della motivazione al lavoro, alla produttività, al benessere organizzativo nei luoghi di lavoro e quindi all'accrescimento del valore pubblico nei servizi alle cittadine e cittadini. Città metropolitana si impegna in questo senso.

Pertanto si esplicitano le azioni positive che si prevede di mantenere/realizzare per il 2023/25 in materia di pari opportunità, parità di genere, inclusione, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, benessere organizzativo, suddivise per aree di intervento. Di seguito si riporta uno schema di riepilogo che illustra per ogni azione gli obiettivi, i soggetti coinvolti e gli indicatori associati per il triennio in esame. Le iniziative sono state formulate sulla scorta delle proposte del *CUG*, deliberate in data 01/02/2023.

AREE DI INTERVENTO

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 delle azioni positive
6. Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana

Le azioni individuate, suddivise per Aree di intervento, sono rimodulate in continuità alle politiche adottate nei Piani azioni positive pregressi della Città Metropolitana e contestualizzate in relazione alle dinamiche organizzative dell'Ente, ai bisogni ed alla composizione della popolazione dipendente.
Nell'aggiornamento delle azioni positive per il 2023, permane la forte attenzione al supporto della conciliazione casa/lavoro (anche in relazione alle ricadute sulle modalità di lavoro introdotte con

l'evolversi dello smart working contrattualizzato), alla crescita professionale attraverso la formazione e il monitoraggio degli incarichi assegnati, alla prevenzione della violenza di genere, alle iniziative comunicative/informative su tutti i temi di genere e di inclusione ed alla comunicazione di genere, che necessita di una azione di orientamento, intervento e rinforzo.

AREA DI INTERVENTO n. 1

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

Obiettivo
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:
La Città metropolitana riserva alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti di commissioni di concorso, come previsto dalla legge. Nel corso del 2022, rispetto a n.59 Commissari/ie nominati, 23 erano donne e rispetto ai/alle 17 Presidenti, 9 erano donne. Anche nel corso del triennio 2023/25 l'obiettivo sarà rispettare l'equità di genere proprio nella fase delicata della selezione del personale, che dal 2023 si ispirerà non solo alla verifica delle competenze amministrative/tecniche ma anche alla verifica delle *soft skills*, che assumono oggi un ruolo determinante nella selezione del personale della PA, oltre alle competenze in materie di digitalizzazione.

- Monitoraggio degli incarichi conferiti al personale, ai dirigenti, posizioni organizzative e uffici, per verificare disequilibri.
La presenza equilibrata tra uomini e donne dipendenti nei ruoli manageriali o ruoli decisori intermedi è il presupposto per la diffusione nell'organizzazione di valori di rispetto ed uguaglianza. La consistenza di genere femminile (57%) nell'Ente sembrerebbe favorire l'accesso e la partecipazione a ruoli decisionali, tuttavia è sempre opportuno monitorarne l'effettivo andamento, per realizzare un ambiente di lavoro realmente inclusivo, che offra prospettive diversificate e abbatta i pregiudizi sessisti. Il monitoraggio annuale degli incarichi è una occasione di verifica importante.

- Sviluppo delle competenze professionali attraverso la partecipazione equilibrata della componente femminile e maschile alle iniziative di formazione interna ed esterna a spesa invariata o eterofinanziata (ad es. corsi Valore Pa, ecc.)
La formazione è una leva strategica per la crescita del personale a tutti i livelli e deve essere assicurata a tutto il personale, in relazione alla competenze da acquisire o da sviluppare nel percorso professionale. La Direzione del Personale e la dirigenza promuovono la partecipazione di tutto il personale alla formazione interna, che da anni presenta numerosi moduli (corsi obbligatori e non) e l'accesso ai corsi Valore Pa, specificamente rivolti alle professionalità della Pa, sia relativi alle competenze trasversali che tecnico-giuridiche. Dal 2023 si svilupperanno per il personale moduli formativi per la digitalizzazione e l'accrescimento delle competenze informatiche, secondo la più recente direttiva del Ministro della Pa (Progetto "Syllabus").

- Sostegno alla progettualità e al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori genitori post congedo e del personale caregiver, attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale (ufficio di counseling c/o il Dipartimento R.U.).
Presso il Dipartimento Risorse umane da tempo è presente un ufficio di *counseling* che supporta i percorsi di riqualificazione professionale (anche a seguito di modifica delle funzioni dell'Ente), prende in carico e accompagna il personale interessato. Analogamente è presente un polo informativo e di supporto per le/i dipendenti genitori o *caregivers*, al fine di facilitare l'accesso alle misure di conciliazione e alle tutele previste. Il personale trova così un punto di accoglienza e riferimento per dirimere le criticità che caratterizzano alcuni momenti particolarmente impegnativi della vita del personale.

- 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 del personale (particolarmente corposo per il Potenziamento dei Centri per l'impiego) la Direzione del personale organizza corsi di "*welcome*" per fornire primi elementi per un accesso graduale e consapevole nell'organizzazione. Oltre alle competenze amministrative e tecniche, i corsi con i formatori interni qualificati (Presidente e componenti *CUG*) affrontano tematiche di genere, elementi di diritto antidiscriminatorio e presentano gli strumenti disponibili presenti nell'organizzazione (*CUG, counseling*, ascolto, ecc.)

- 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 e per rimuovere eventuali prassi indirettamente discriminatorie.
L'azione si sostanzia nella verifica, soprattutto nelle fasi di cambiamento, dei sistemi operativi di gestione che devono garantire pari opportunità e inclusività. Oggetto di verifica - preventiva e successiva - sono i Regolamenti, gli accordi, i contratti aziendali e gli atti di indirizzo che introducono o modificano tali sistemi. Analogamente sono oggetto di verifica i risultati derivanti dall'applicazione dei sistemi stessi.

AREA DI INTERVENTO n. 2
Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro

Obiettivo 1
Migliorare l'efficienza organizzativa del *part-time*/lavoro agile

- 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.

- 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.

L'Ente persegue politiche di *work and life balance* nella gestione del personale, confermando azioni mirate, quali: la salvaguardia dell'accesso e della corretta applicazione del *part-time* come strumento reversibile e volontario (rivisitato dal ccnl 16/11/2022), laddove compatibile con le esigenze di servizio, l'accesso allo *smart-working* in presenza dei requisiti previsti e l'accesso all' *e-work* per casi particolari di conciliazione. Sono previste azioni di formazione, sensibilizzazione e aggiornamento della dirigenza in tale ambito, affinché non vi sia resistenza alla rimodulazione dell'orario di lavoro o al rientro a tempo pieno. Gli incontri periodici con l'Organismo paritetico per l'innovazione perseguono tali finalità, così come circolari e materiale informativo diffuso periodicamente alla dirigenza e al personale.

- Ricognizione della normativa sul part-time applicata nell'Ente, anche sulla base dei criteri di cui al CCNL 16/11/2022, 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.
Si prevede, in occasione del nuovo CCNL 16/11/2022 e del CCDI 2023/25 di analizzare la normativa e lo stato di avanzamento della gestione del *part time* in un documento di analisi.

Obiettivo 2

Mantenimento della pratica di progetti di e-work, anche sulla base di nuove istanze di conciliazione

. Mantenimento della praticabilità dell'accesso all'e-work, ad es. nei casi di:
- 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.

L'*e-work* in Città metropolitana è un progetto individuale che prevede la pratica del "lavoro da remoto" al domicilio, con un rientro settimanale in presenza. E' una misura di conciliazione praticata da un numero esiguo di dipendenti per esigenze particolari che possono riguardare la cura contingente di terzi oppure è un progetto individuale per il personale che presenta problemi non gravi di salute. L'Amministrazione si impegna a mantenerlo anche dopo la regolamentazione del lavoro da remoto nel CCNL 16/11/2022, definendo una regolamentazione ad hoc nel 2023.

- Favorire ed incentivare la cultura organizzativa per l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, attraverso l'alimentazione del sito Intranet.

La Città metropolitana intende incoraggiare l'uso dei congedi da parte dei padri lavoratori, anche con particolare riguardo alla conoscenza e fruizione del congedo di paternità obbligatorio retribuito. La condivisione della genitorialità e del lavoro di cura concorre all'abbattimento dello stereotipo dell'esclusività della cura femminile. Il sito Intranet "La pagina del *CUG*" sarà lo spazio in cui diffondere adeguata informazione e stimolo.

. Ampliamento alle/ai dipendenti prossimi al pensionamento delle misure organizzative che favoriscono la conciliazione tra casa/lavoro.

L'azione intende facilitare i percorsi di uscita per i/le lavoratori/trici che, anche per l'innalzamento dell'età pensionabile e dei requisti stringenti richiesti dalla normativa, differiscono il pensionamento in condizioni di salute precaria o quale *caregivers* di parenti. L'azione vede la sinergia tra i diversi Servizi del Dipartimento Risorse umane per la rilevazione dei casi e la gestione dei soggetti fragili, per giungere alla proposta di soluzioni mirate (*flexitime, part-time*, ecc.).

Obiettivo 3

Mantenimento del Lavoro Agile nella città metropolitana in attuazione del PIAO e del CCNL

. Monitoraggio dell'applicazione dello smart-working nelle Direzioni mediante reportistica raccolta presso i dirigenti.

L'azione prevede il monitoraggio del modello organizzativo di smart working "contrattualizzato" derivante dapprima dal Piano Organizzativo Lavoro Agile, armonizzato con le circolari e le Linee Guida della Funzione Pubblica, poi confluito nel PIAO. Previa consultazione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione (*OPI*) e del *CUG*, nel 2023 si definirà la regolamentazione dello *smart working/coworking e e-work* al fine di mantenere un modello di lavoro che favorisca la conciliazione dei ruoli e sia confacente all'erogazione dei servizi. La Direzione del Personale verifica periodicamente l'andamento del lavoro agile attraverso indagini e reportistica.

Obiettivo 4
Garantire il servizio per la conciliazione casa/lavoro del personale

. 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

Da tempo è costituito un ufficio per la conciliazione casa/lavoro, che gestisce particolari casi di flessibilità degli orari e promuove la conoscenza di nuovi istituti/nuovi congedi tra tutto il personale, in particolare ai neoassunti. Attraverso il rilascio di deroghe orarie temporanee si consente di superare difficoltà individuali legate alla gestione dei tempi e, nel contempo, a salvaguardare lo svolgimento dell'attività lavorativa. I risultati sono rilevati annualmente c/o il Dipartimento risorse umane.

. Favorire la conoscenza di nuovi istituti flessibili per la conciliazione, come ad es. la diffusione della pratica delle ferie solidali tra il personale e/o i congedi parentali

Azione mirata a diffondere la conoscenza delle ferie solidali, introdotte dal CCNL 18/05/2021 per supportare i genitori dipendenti che per motivi di cura dei figli devono assentarsi dal servizio e le cui ferie non sono sufficienti a coprire l'assenza. Seppure sia un istituto di applicazione articolata,

molto circoscritto e da documentare, sviluppa lo spirito di collaborazione tra il personale. Seguirà un focus per tutti nel sito Intranet.

AREA DI INTERVENTO n. 3

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

Obiettivo 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

La gestione del personale necessita di costanti azioni di rinforzo, a partire dai dirigenti fino ai/le dipendenti. Il PNRR e il CCNL forniscono spunti di apprendimento e la formazione è una leva strategica, che si esercita sia con esperti esterni, ma anche mediante l'Albo Formatori, che presenta alte professionalità che possono condividere i diversi saperi. Nel 2023 si prevede una azione di rinforzo alla dirigenza, fondamentale per introdurre spinte al miglioramento della gestione moderna e inclusiva delle risorse umane.

- Proposte di moduli di aggiornamento sui temi di pari opportunità per il CIG, per le/i responsabili e operatori/trici addetti alla gesitone del personale, anche attraverso la Rete nazionale dei CUG e la Funzione Pubblica

L'azione attenziona la formazione in tema di pari opportunità dei componenti del *CUG* e dei responsabili R.U. anche per il 2023.
L'adesione alla Rete nazionale dei CUG permette di fruire agevolmente di corsi, webinar e materiali formativi/informativi su tutte le tematiche di genere (ad es. i giovedì dell'Inail). L'adesione ai corsi consente di ricevere attestati di partecipazione utili al percorso personale.

Obiettivo 2
Sensibilizzare sul tema della prevenzione delle molestie sessuali nel luogo di lavoro
- Diffusione delle norme antidiscriminatorie a tutti i livelli nei corsi di formazione
La discriminazione, diretta o indiretta, è un fenomeno odioso che può contaminare i luoghi di lavoro, anche quelli più elevati. Elevata deve essere l'attenzione delle/dei dirigenti rispetto a situazioni, così l'attenzione del CUG, laddove nell'Ente non è presente un/una consigliera di fiducia. L'azione qui riportata si sostanzia nella diffusione delle norme perché la dirigenza, le Elevate Qualificazioni e tutto il personale possa riconoscere il fenomeno.

Obiettivo 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 – 25 novembre)
La Città metropolitana ha sempre sostenuto la necessità di prevenire e contrastare la 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. In collaborazione con il Servizio Comunicazione e il *CUG*, realizza video con testimonial istituzionali, che vengono diffusi anche tramite i canali social dell'Ente. Anche per il 2023 si prevede un'iniziativa dedicata.

Obiettivo 4
Potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi di competenza del *CUG*

- Pubblicazione e diffusione, anche con iniziative mirate, del PAP e dei risultati della sua realizzazione
- Aggiornamento del sito Intranet per la divulgazione dell'attività del Comitato Unico di garanzia e dei progetti

Queste azioni riguardano l'aspetto comunicativo e divulgativo delle tematiche prese in carico dal *CUG* per il personale, anche a rafforzamento della presenza del Comitato e della sua connotazione nell'organizzazione.
Da anni è alimentato un sito dedicato, "La pagina del *CUG*", che raccoglie atti, materiali, proposte di approfondimento di tutte le tematiche inerenti il *CUG*.
Oltre al sito, il *CUG* comunica divulgando a tutto il personale con email informazioni, inviti e la newsletter della Rete Nazionale dei *CUG*.
Per il 2023 l'impegno è di una ampia diffusione della sezione dedicata alle Azioni di genere del PIAO, anche con una call ai dirigenti, oltre che alla diffusione con tutti i canali disponibili.

Obiettivo 5
Promuovere nell'Ente una comunicazione inclusiva e rispettosa del genere
- Revisione della modulistica in uso nelle Direzioni in ottica di genere e di semplificazione
La comunicazione di genere è uno strumento centrale nelle organizzazioni per veicolare i principi di pari opportunità e destrutturare gli stereotipi che il linguaggio, scritto o verbale, porta con sé inevitabilmente. L'Amministrazione ha già promosso la revisione degli atti amministrativi in ottica di semplificazione e sburocratizzazione del linguaggio; è giunto il tempo anche per prestare attenzione all'aspetto di genere e di rinforzare un messaggio antidiscriminatorio e attento alle differenze. L'azione prevede la adozione di Linee guida per i/le dirigenti, a partire dalla redazione dei moduli nell'Ente, che allo stato attuale sono eterogenei. I dirigenti saranno altresì coinvolti nella redazione/aggiornamento dei moduli, e misurati con obiettivo manageriale a valere sul Piano degli Obiettivi 2023.

AREA DI INTERVENTO n. 4
Rafforzare i rapporti tra il CUG e altre istituzioni per la circolazione delle politiche di pari opportunità nella città metropolitana e sul territorio

Obiettivo n. 1
Diffondere e scambiare 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 CUG
Il Portale nazionale dei *CUG* è un altro strumento di divulgazione, condivisione e apprendimento delle buone prassi e di azioni positive realizzate della Pa. L'Amministrazione si impegna a condividere le iniziative promosse dal *CUG* nella *community* della Rete, poiché la partecipazione attiva, anche ai gruppi di lavoro, è un'azione positiva per accrescere competenze più ampie e interventi anche differenti.
Analogamente l'impegno per il 2023 è di attivare solide relazioni con i Comuni del territorio, anche per mettere a disposizione il *know-how* acquisito.

Obiettivo n. 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
Si tratta di un'azione per rafforzare l'interazione del *CUG* con le figure istituzionali dell'Ente ed attivare il dialogo e scambiare informazioni. Il risultato auspicato è il coinvolgimento e la reciprocità

nelle iniziative rivolte al personale in tema di genere, dal Vicesindaco ai Consiglieri delegati (così come i vertici amministrativi dell'Ente).

Obiettivo n. 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

- Partecipazione, anche da remoto, agli incontri della Rete nazionale dei CUG e ai convegni promossi dalla stessa
Nell'ambito dei rapporti interistituzionali, il *CUG* partecipa attivamente agli incontri organizzati mensilmente dal Coordinamento della Rete dei *CUG*, da remoto.
E' anche attiva una chat delle/dei Presidenti dei *CUG*, che quotidianamente fornisce leggi, documenti, contributi e inviti a convegni/webinar tematici. L'attività prosegue anche per il prossimo triennio.

AREA DI INTERVENTO n. 5
Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano

Obiettivo n.1
Coinvolgere il Comitato di Direzione generale, i dirigenti e i responsabili dei Servizi per l'attuazione del Piano

- Presentazione delle azioni e delle priorità nei luoghi di confronto con il management
L'azione prevede l'attivazione di una comunicazione intensa con i vertici amministrativi, sia in fase di presentazione del *PAP/PIAO*, sia successivamente, se emergono necessità (ad es. per implementare modifiche organizzative che impattino sul rapporto di lavoro)

Obiettivo n.2
Attivare sinergie con i Comitati Paritetici per l'Innovazione istituiti ai sensi del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali e 17.12.202 Area dirigenza

Informazione/comunicazione all'O.P.I. nelle materie correlate
L'*OPI* è l'organismo paritetico istituito dalla contrattazione per sollecitare iniziative di innovazione nell'organizzazione e proposte anche ai tavoli di contrattazione.
L'azione positiva prevede l'attivazione di un canale comunicativo con il *CUG* che ha potere propositivo e consultivo rispetto agli atti di organizzazione che influenzano i rapporti di lavoro e, per alcuni versi, può intercettare gli stessi bisogni dell'*OPI* e avviare un dibattito.

Obiettivo n.3
Definire i presidi operativi per l'attuazione delle azioni a regime e la diffusione dei risultati

- Mantenimento del presidio operativo per l'implementazione, il raccordo tra i diversi Uffici (concorsi, assunzione, formazione, gestione , ecc) e il monitoraggio delle singole azioni presso il Dipartimento Risorse umane e di eventuali presidi collaterali.
Il presidio operativo è anche per il 2023 allocato presso il Servizio Processi trasversali di gestione del personale, insieme con la Segreteria *CUG*.
- Predisposizione della Relazione annuale sull'attuazione delle azioni positive 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
Dal 2019 l'Amministrazione e il *CUG* concorrono alla rappresentazione delle azioni progettate e attuate attraverso la Relazione nel Portale attivato dalla Funzione Pubblica. Il documento ben sintetizza dati e interventi e consente al *CUG* di esprimere proposte e correttivi all'Amministrazione, con l'invio al Vicesindaco, al vertice amministrativo e all'OIV. La Relazione rimane pubblicata nel Portale dei *CUG*. Per il 2023 dovrà essere inviata entro il 23/04/2023.

Obiettivo n.4

Portare a conoscenza le OO.SS. delle proposte formulate dal CUG e dello stato di avanzamento del PAP/PIAO

. *Presentazione delle azioni positive ed eventuali aggiornamenti/risultati*
L'azione prevede che le azioni positive, sia in fase di progettazione (come previsto dal Codice della Parità) sia in fase di monitoraggio, a consuntivo, siano rappresentate alle OO.SS. , per un confronto reciproco e proficuo.

Obiettivo n.5
Monitorare l'attuazione del PAP/PIAO per tener conto dei risultati concreti raggiunti e delle eventuali criticità nella predisposizione del PIAO per il triennio successivo

Verifiche intermedie e annuale in sede di CUG della attuazione delle azioni, in relazione agli obiettivi e ai tempi prestabiliti, nonché rilevo delle proposte o criticità per il Piao successivo
L'azione assicura che l'attività del *CUG* segua un metodo organizzativo che consenta di verificare in itinere l'andamento delle azioni e gli eventuali scostamenti, per poi ricalibrare eventualmente gli interventi. Ad inizio anno è prevista l'analisi della consistenza di genere e dei risultati dell'anno precedente rispetto agli ambiti di interesse. Questa tempistica consente di poter progettare e proporre azioni all'Ente nei primi mesi dell'anno.
Le verifiche avvengono in sede di riunione del Cug, circa ogni 3 mesi. Sono verbalizzate e rese disponibili a tutto il personale nel sito Intranet.

AREA DI INTERVENTO n. 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 1
Elaborare proposte 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

. *Elaborazione di proposte per buone prassi finalizzate a benessere organizzativo*
La Città metropolitana fino al 2020 ha colto l'opportunità della ricorrenza per la giornata internazionale della donna, 8 marzo, per esplorare aree d'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ottica del benessere organizzativo e del miglioramento delle condizioni di lavoro. Diversi sono stati i convegni a cui il personale ha partecipato numeroso negli anni e che hanno determinato l'avvio di azioni per il benessere (ad es: lancio dell'ework sulla conciliazione casa/lavoro, lancio dello smart working pre-pandemia). Dopo due anni di sospensione delle iniziative a causa dei vincoli sanitari, l'8.3.2023 si è tenuto il convegno "Donne e Lavoro: quanto manca alla parità di genere?". Dal convegno è scaturita l'esigenza di migliorare la comunicazione scritta dell'Ente, in ottica di genere, per rappresentare lavoratrici e lavoratori ed in particolare l'Amministrazione ha assunto l'impegno di rivedere la modulistica in uso.
Per il 2023 è inoltre atteso il contratto integrativo decentrato, nel quale l'Amministrazione ribadisce l'impegno ad intervenire per contrastare mobbing, discriminazioni e molestie e ad assicurare maggior ascolto.

. *Sensibilizzazione delle/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*
Mobbing, violenza (psicologica e fisica) e molestie sono dannosi alle persone e all'organizzazione. La riunione periodica, gli incontri sulla sicurezza e la formazione dedicata sono occasione per sensibilizzare e allertare la dirigenza e chi assume ruoli di responsabilità.
L'azione si sostanzia nell'inserimento di moduli preventivi/documenti informativi per condividere il disvalore di tali comportamenti nell'organizzazione.

. 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).

Fino al 2021, la Città metropolitana ha attivato corsi di *mindfulness*, relazione e comunicazione, focus group grazie alla presenza di una psicologa interna. I corsi hanno ottenuto un gradimento elevato, anche in fase di pandemia, in cui si tenevano da remoto per non interrompere il legame con i/le dipendenti. L'azione prevista è l'introduzione di interventi di analoga natura, compatibilmente alla disponibilità di una risorsa dedicata.

Obiettivo 2
Studio di fattibilità e proposte per l'attivazione di misure innovative per il benessere lavorativo

- Introduzione di un nucleo di ascolto, dedicato a supportare situazioni di disagio tra il personale, anche in relazione alle difficoltà dagli/dalle stessi/e rappresentati
L'ascolto del personale è centrale nelle organizzazioni di lavoro, in costante evoluzione: la Città metropolitana, come già descritto, presenta una popolazione dipendente "matura" che fatica a passare il testimone ai giovani, presenti ancora in misura troppo ridotta, mentre i tempi e gli obiettivi lavorativi incalzano. La Città metropolitana ha negli anni attivato diverse e innovative modalità di ascolto del personale: *survey* ("donnechelavoranocongliuomini"), questionari di rilevazione del gradimento *(smart-working)*, caselle di posta dedicate, *chat dei team*, ecc.
Per il triennio 2023/25 la Città metropolitana intende costituire un Nucleo d'Ascolto, dotandosi anche di una figura professionale individuata al suo interno (psicologo/a del lavoro), che possa attivare un canale di ascolto con il personale e favorisca l'emersione delle criticità per la loro risoluzione, accanto a figure già presenti e consolidate e con il supporto del CUG.

Obiettivo 3
Altri interventi a favore del benessere e della salute del personale

- Verifica della dimensione di genere nella valutazione dei rischi dell'Ente e nella predisposizione di misure di prevenzione, in collaborazione con il Servizio di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro
Il d.lgs. 81/08 prevede il genere e l'età come necessari parametri su cui costruire una valutazione dei rischi più efficace, non discriminatoria e soprattutto non "neutra".
L'Amministrazione condividerà pertanto in sede di riunione periodica annuale con i dirigenti e il *RSPP* azioni per far emergere nella valutazione dei rischi anche l'aspetto del genere, oltre che a verificare che le condizioni di lavoro nei luoghi di CMM siano rispondenti a criteri di sicurezza anche sociale.

AZIONI POSITIVE (Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025

AREA 1 - Promuovere la parità e le pari opportunità negli accessi e nello sviluppo professionale, per garantire una equilibrata composizione del personale						
OBIETTIVI	**AZIONI**	**SOGGETTI COINVOLTI**	**INDICATORI**	**TARGET**		
				2023	**2024**	**2025**
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.	Dipartimento Risorse umane CUG	Decreti di nomina congruenti	100%	100%	100%
	Monitoraggio degli incarichi conferiti al personale, ai dirigenti, posizioni organizzative e uffici, per verificare disequilibri.	Dipartimento Risorse umane CUG	Analisi effettuate	Ogni anno	Ogni anno	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 eterofinanziata (ad es. corsi Valore Pa, ecc.)	Dipartimento Risorse umane Dirigenti CUG	Moduli formativi realizzati Partecipazione a corsi eterofinanziati	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	Sostegno alla progettualità e al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori genitori post congedo e del personale caregiver, attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale (ufficio di counseling c/o il dipartimento R.U.).	Dipartimento Risorse umane CUG	Numero reinserimenti e/o interventi counseling realizzati/ interventi richiesti	100%	100%	100%
	Progetti di inserimento e tutoraggio con formatori interni del personale neo assunto anche nell'ottica di rimuovere gli ostacoli eventuali legati alla conciliazione.	Dipartimento Risorse umane CUG	Numero neoassunti formati/numero neoassunti	100%	100%	100%
	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 e per rimuovere eventuali prassi indirettamente discriminatorie.	Dipartimento Risorse umane CUG	Verifica in ottica di genere, regolamenti, e contratti integrativi	Analisi del contratto integrativo decentrato 2023/25	Analisi a campione dei documenti prodotti nell'Ente	Analisi a campione dei documenti prodotti nell'Ente

AREA 2 – Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro				
OBIETTIVI	**AZIONI**	**SOGGETTI COINVOLTI**	**INDICATORI**	**TARGET**

				2023	2024	2025
1. Migliorare l'efficienza organizzativa del part-time/lavoro agile	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.	Dipartimento Risorse umane CUG	Verifica annuale del trend delle richieste	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	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.	Dipartimento Risorse umane CUG dirigenza OPI	Moduli formativi Informazione Circolari	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	Ricognizione della normativa sul part time applicata nell'Ente, anche sulla base dei criteri di cui al CCNL 16.11.2022, 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.	Dipartimento Risorse umane CUG	Documento di analisi	Solo 2023	-	-
2.Mantenimento della pratica di progetti di e-work, anche sulla base di nuove istanze di conciliazione	Mantenimento della praticabilità dell'accesso all'e-work, ad es. nei casi di: - 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.	Dipartimento Risorse umane CUG	Regolamentazione Verifica annuale nel trend delle richieste	Adozione Regolamentazione	Ogni anno	Ogni anno

	Favorire ed incentivare la cultura organizzativa per l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, attraverso l'alimentazione del sito Intranet.	Dipartimento Risorse Umane Cug	Circolari Spazi informativi	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	Ampliamento alle/ai dipendenti prossimi al pensionamento delle misure organizzative che favoriscono la conciliazione tra casa/lavoro.	Dipartimento Risorse umane CUG	Numero di richiedenti Casi risolti	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
3. Mantenimento del Lavoro Agile nella Città Metropolitana in attuazione del Piao e del CCNL	Monitoraggio dell'applicazione dello smart working nelle Direzioni mediante reportistica raccolta presso i dirigenti.	Dipartimento Risorse umane Dirigenti CUG	Report distribuiti Analisi dei dati	2023	-	-
4. Garantire il servizio per la conciliazione casa/ lavoro del personale	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	Dipartimento Risorse umane CUG	Richieste pervenute/accolte	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	Favorire la conoscenza di nuovi istituti flessibili per la conciliazione, come ad es. la diffusione della pratica delle ferie solidali tra il personale e/o i congedi parentali	DipartimentoRisorse umane CUG	Rinforzo alla comunicazione tramite Intranet	2023	-	-

AREA 3 – Promuovere, a tutti i livelli, una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere e il contrasto alle discriminazioni						
OBIETTIVI	**AZIONI**	**SOGGETTI COINVOLTI**	**INDICATORI**	**TARGET**		
				2023	**2024**	**2025**
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	Dipartimento Risorse umane CUG	Modulo di formazione alle/ai dirigenti sui temi delle R.U. e soft skills	2023	-	-

	culturali e sviluppare le potenzialità delle persone.					
	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.	Dipartimento Risorse umane CUG Rete dei CUG	Webinar, convegni e materiale divulgativo su p.o.	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
2. Sensibilizzare sul tema della prevenzione delle molestie sessuali nel luogo di lavoro	Diffusione delle norme antidiscriminatorie a tutti i livelli nei corsi di formazione di base.	Dipartimento Risorse umane CUG	Moduli realizzati nei corsi di formazione di base	Ogni anno	Ogni anno	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).	Dipartimento Risorse Umane CUG Consigliere di parità	Iniziativa 25.11.2023 Giornata internazionale contro la violenza	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
4. Potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi di competenza del CUG.	Pubblicazione e diffusione, anche con iniziative mirate, del Piano di Azioni Positive e dei risultati della sua realizzazione.	Dipartimento Risorse umane CUG dirigenti OO.SS.	Incontri di presentazione del PAP	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	Aggiornamento del sito Intranet per la divulgazione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia e dei progetti.	Dipartimento Risorse umane CUG	Alimentazione del sito "La pagina del Cug"	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
5. Promuovere nell'Ente una comunicazione inclusiva e rispettosa del genere a partire dalla modulistica	Revisione della modulistica in uso nelle Direzioni in ottica di genere e semplificazione	Dipartimento Risorse umane CUG Dirigenti	Elaborazione Linee guida per la modulistica Aggiornamento dei moduli in uso e dei nuovi	2023	2024	-

AREA 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						
OBIETTIVI	**AZIONI**	**SOGGETTI COINVOLTI**	**INDICATORI**	**TARGET**		
				2023	**2024**	**2025**
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.	Dipartimento Risorse umane Rete dei CUG CUG	Diffusione di documenti e iniziative tramite il Portale Nazionale dei CUG Attivare call/incontri con i Comuni e loro CUG	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
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.	Dipartimento Risorse umane Rete dei CUG CUG	Incontri con le/i consiglieri/partecipazione a iniziative divulgative	2023	Ogni anno	Ogni anno
	Partecipazione, anche da remoto, agli incontri della Rete nazionale dei C.U.G. ed ai convegni promossi dalla stessa.	CUG	Incontri in presenza o da remoto effettuati	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno

AREA *5* – Rafforzare il ruolo del C.U.G. e monitorare l'attuazione delle azioni positive						
OBIETTIVO	**AZIONI**	**SOGGETTI COINVOLTI**	**INDICATORI**	**TARGET**		
				2023	**2024**	**2025**
1. Coinvolgere il Comitato di Direzione generale, i dirigenti e i responsabili dei Servizi dell'Ente per l'attuazione del Piano	Presentazione delle azioni e delle priorità nei luoghi di confronto con il management.	Dipartimento Risorse umane CUG dirigenza	Incontro annuale	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
2. Attivare sinergie con i	Informazione / comunicazione all'O.P.I. nelle materie correlate.	Dipartimento Risorse umane	Comunicazioni/ Pareri rilasciati di	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno

Comitati paritetici per l'innovazione istituito ai sensi del CCNL 16.11.202 CCNL Area Funzioni locali 17.12.2020		CUG OPI	interesse reciproco			
3. Definire i presidi operativi per l'attuazione delle azioni a regime e 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 Dipartimento Risorse umane e di eventuali presidi collaterali.	Servizio Processi trasversali di gestione del personale CUG	Presidio operativo Segreteria CUG	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	Predisposizione della Relazione annuale sull'attuazione delle azioni positive 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.	Dipartimento Risorse umane CUG	Alimentazione dei dati - Invio telematico della relazione e ai vertici	20 aprile	Ogni anno	Ogni anno
4. Portare a conoscenza le OO.SS. delle proposte formulate dal C.U.G. e dello stato di avanzamento del PAP/ PIAO	Presentazione delle azioni positive ed eventuali aggiornamenti/risultati.	Dipartimento Risorse umane CUG RSU e OO.SS.	Incontro/call di presentazione e monitoraggio	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
5. Monitorare l'attuazione del PAP/PIAO, per tener conto dei risultati concreti raggiunti e delle eventuali criticità nella predisposizione del PIAO per il Triennio successivo	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 PIAO successivo	Dipartimento Risorse umane CUG	Verifiche trimestrali in sede di riunione del C.U.G.	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno

AArea 6 – Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana				
OBIETTIVI	**AZIONI**	**SOGGETTI COINVOLTI**	**INDICATORI**	**TARGET**

				2023	2024	2025
1. Elaborare proposte 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	Elaborazione di proposte per buone prassi finalizzate al benessere organizzativo.	Dipartimento Risorse umane CUG	Proposta e realizzazione evento per Giornata internazionale della donna	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	Sensibilizzazione dei dirigenti/responsabili su prevenzione del mobbing, della violenza e supporto al benessere organizzativo anche in occasione della riunione periodica	Dipartimento Risorse umane CUG	Documenti /moduli formativi Partecipazione riunione periodica	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
	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).	Dipartimento Risorse umane CUG	Moduli formativi Rilevazione benessere/survey/indagini mirate	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
2. Studio di fattibilità e proposte per l'attivazione di misure innovative per il benessere lavorativo	Introduzione di un Nucleo d'Ascolto, dedicato a supportare situazioni di disagio tra il personale, in relazione alla difficoltà dagli/dalle stessi/e rappresentate	Dipartimento Risorse umane CUG	Nucleo d'ascolto con psicologo/a del lavoro dedicato/a	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
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.	Dipartimento Risorse umane CUG SPP	Diffusione materiale/opuscoli dedicati	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno