



***PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE
(GENDER EQUALITY PLAN - G.E.P.)
E LE AZIONI POSITIVE (P.A.P.)
DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO
TRIENNIO 2024-26***

**per il Piano Integrato di Attività e Organizzazione
2024/26**

(proposta deliberata dal COMITATO UNICO DI GARANZIA in data 6.2.2024)

2.2.4 Parità di genere e azioni positive della Città metropolitana di Milano per il triennio 2024-2026¹

2.2.4.1. Il Piano per la parità di genere (GEP- Gender Equality Plan) e le azioni positive (PAP)

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 e l'inclusione, nonché lo sviluppo di condizioni del benessere di chi lavora, favorendo un ambiente scevro da discriminazioni.**

L'articolo 1 del DPR n. 81 (G.U. n. 151/2022) del 30 giugno 2022 ha individuato, tra i documenti assorbiti dal PIAO, il Piano di Azioni Positive (PAP); nel rispetto dell'art.48 del Codice della parità D.lgs.96/08, l'Amministrazione ha adottato il PIAO 2023/25 con decreto Rg.n. 204 del 10 agosto 2023, che nella sezione "Performance" dedicata alla Parità ed all'Equilibrio di genere, par. 2.4.4., ha inglobato il Piano di azioni positive 2023/25.

L'ente ha definito le Aree di intervento e aggiornato, come ogni anno, le azioni declinate nel PAP finalizzate alla parità di genere in tutte le fasi del rapporto di lavoro, alla conciliazione dei tempi e al contrasto della violenza, al potenziamento della comunicazione interna attraverso specifici canali di ascolto, al rapporto con i Comuni del territorio e altri interlocutori istituzionali, nonché ad individuare iniziative volte allo sviluppo del benessere organizzativo, realizzate già nel corso del 2023, in continuità con le azioni declinate nei Piani Azioni positive precedenti della Città metropolitana, fonte di ispirazione e continuità.

Dal 2022 sono pervenute nuove e improcrastinabili sollecitazioni in tema di equità di mainstreaming dell'equità di genere. La Commissione europea ha introdotto il Gender Equality Plan (GEP) nell'ambito degli interventi realizzati in attuazione del Programma Horizon Europe e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, rivolto agli enti pubblici e privati destinatari di finanziamenti europei in attuazione della Gender Equality Strategy 2020-2025 della Commissione UE, che si devono dotare di un documento pubblico, condiviso, approvato ed obbligatorio che delinea politiche e azioni di genere.

L'obiettivo sotteso è accrescere la presenza e il posizionamento femminile nel sistema europeo di ricerca e innovazione, con un'operazione che invita al mainstreaming di genere, puntando sulla realizzazione di ambienti di lavoro che offrano uguali opportunità, in cui tutti i talenti possano esprimersi e prosperare, integrando la dimensione di genere nei progetti. L'adozione del GEP è così anche per gli enti pubblici condizione essenziale per poter accedere ai finanziamenti del Programma Quadro della Ricerca dell'UE Horizon Europe, così come il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) condiziona l'accesso agli strumenti per la ricerca e l'innovazione per tutte le organizzazioni pubbliche e private, alla adozione del GEP e del Bilancio di Genere.

L'attenzione alla rappresentanza di genere nelle organizzazioni è cresciuta a livello internazionale: l'Agenda ONU 2030 "Programma d'azione per le persone, il pianeta e la sostenibilità", sottoscritta il 25.11.2015 dai Paesi membri, tra i 17 Obiettivi di sostenibilità (SDGs) da perseguire entro il 2030, al numero 5 indica agli Stati di "Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze". E' sempre l'ONU ad affermare che "la parità di genere non è solamente un diritto umano fondamentale, ma una condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace".

In quest'ottica, il GEP/Piano per la parità diviene strategico per le Pubbliche amministrazioni operanti non esclusivamente nel campo della ricerca - affinché mettano a punto interventi finalizzati all'integrazione della prospettiva di genere, con la consueta metodologia rappresentata nel ciclo virtuoso della progettazione, attuazione, monitoraggio, per favorire partecipazione ed effettiva crescita delle donne e combattere le discriminazioni.

Pertanto la Città metropolitana di Milano, già dotata del PAP/PIAO 2023/25, frutto di una consolidata esperienza in materia di uguaglianza di genere e benessere organizzativo, fondata su una cultura organizzativa condivisa, in ossequio al Codice di Parità e al D.lgs.165/01 s.m.i., ha verificato le

1 Proposta deliberata dal CUG in data 6 febbraio 2024

6 Aree di intervento del PAP 2023/25 rispetto alle 5 Aree prioritarie dettate per il GEP dalla Commissione europea.

Queste ultime prevedono:

- 1 - la conciliazione tra vita e lavoro e la cultura organizzativa;
- 2 - l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- 3 - l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- 4 - l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- 5 - misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Dalla verifica condotta si riscontra la sostanziale equivalenza tra le 5 Aree del GEP e le 6 Aree del PAP/PIAO 2023/25 che, nel presentare obiettivi e azioni per l'uguaglianza di genere nel lavoro, estende altresì la sua sfera di azione alla cura del benessere organizzativo, con uno sguardo mirato alle caratteristiche peculiari della popolazione dipendente e delle istanze rappresentate dal personale e dalla dirigenza. Individua pertanto azioni generate dalla tipicità e complessità dell'ambiente di lavoro metropolitano e dai servizi erogati alle cittadine ed ai cittadini ed ai Comuni, grazie ad una accurata e continua analisi dei dati di contesto e dei bisogni.

L'Amministrazione considera, ad es., centrale l'ascolto del personale nelle politiche di gestione delle r.u., e ha costituito a fine 2023 e avviato, a gennaio 2024, il Nucleo di ascolto organizzato e dello Sportello d'Ascolto presso il Dipartimento Risorse umane. Questa azione è paradigmatica per recepire bisogni e elaborare risposte ed interventi, quali quelli proposti nel GEP/PAP.

Per quanto riguarda l'Area di intervento 4 del modello GEP, "Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti", delineata dalla Commissione europea, specificamente orientata al mondo della ricerca e delle università, viene nel nostro Piano necessariamente mutuata e temperata con adeguamenti alla realtà metropolitana in relazione all'empowerment di genere nelle professioni tecniche, in coerenza con la mission e le specificità delle funzioni e dei servizi della Città metropolitana di Milano.

Dopo l'assorbimento del PAP nel PIAO 2023/25 nell'ottica della semplificazione amministrativa, gli obiettivi ivi individuati sono stati efficacemente declinati in correlazione alla performance della dirigenza e di tutto il personale che concorre alla loro attuazione e favorendone l'effettività.

L'Amministrazione rinnova il suo impegno anche per il triennio 2024/26 nel perseguire politiche per la parità di genere e l'inclusione, il contrasto alla violenza e le discriminazioni, favorendo il benessere di chi lavora, con l'adozione del ***Piano per la parità di genere e le azioni positive 2024/2026 (GEP/PAP)*** nel PIAO.

Il GEP/PAP è distinto in 6 Aree di intervento che declinano obiettivi e per ciascuno di questi, sono menzionate le azioni programmate, i target che si intendono raggiungere e i relativi indicatori di impatto e risultato, le persone responsabili per ciascuna azione e **le risorse umane e finanziarie, se previste** (si veda l'Area 6). Le Aree di intervento racchiudono obiettivi e azioni in linea con gli Obiettivi di sostenibilità dell'Agenda Onu n. 5 "Parità di genere", n. 10 "Ridurre le disuguaglianze" e, secondariamente, n. 6 "Pace, giustizia e istituzioni solide".

Il presente documento costituisce il frutto del lavoro svolto, di concerto, dal Team del Dipartimento Risorse umane e organizzazione, coordinato dal Direttore, e dal Comitato Unico di Garanzia della Città metropolitana, **rinnovato nella sua composizione per il 2024/27, a seguito di interpello tra il personale in possesso di adeguata professionalità e attitudine, che dimostra interesse e volontà di impegno su questi temi.**

In attuazione dell'art. 48 d.lgs.196/08 il presente ***Piano per la parità di genere e le azioni positive (GEP/PAP)*** è stato proposto all'Amministrazione dal Comitato unico di garanzia, che lo ha deliberato il 6 febbraio 2024.

Il Dipartimento Risorse umane e organizzazione ha acquisito il parere..... della Consigliera di Parità della Città Metropolitana e in data è stato inoltrato alle Organizzazioni Sindacali. In data è stato trasmesso alla Direzione Generale per l'adozione degli atti successivi, necessari all'armonizzazione nel PIAO 2024/26.

2.2.4.2 Rilevazione di genere del personale della Città Metropolitana di Milano al 31/12/2023

La Città metropolitana presenta la seguente consistenza di genere del personale a tutto il 31.12.2023:

Personale a tempo indeterminato complessivo, compresi i dirigenti e il Segretario Direttore Generale				
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
613	59%	433	41%	1046
DIRIGENTI (compreso il Segretario Generale)				
7	39%	11	61%	18

Personale a tempo indeterminato nelle categorie Operatori, Istruttori, Funzionari				
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
606	59%	422	41%	1028
Personale a tempo determinato (Istruttori, Funzionari)				
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
0	0	0	0	0

Personale a tempo indeterminato comandato presso altri Enti / distaccato Agenzia per il Lavoro (dettaglio)					
Personale in	DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
Comando	7	73%	4	27%	11
Distacco	160	69%	71	31%	231
Totale	167	69%	75	31%	242

Personale a tempo indeterminato suddiviso per CATEGORIE					
CATEGORIA	DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
Operatori	160	61%	104	39%	264
Istruttori	211	57%	157	42%	368
Funzionari	235	59%	161	41%	396
Totale	606	59%	422	41%	1028

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	Istruttori	11	44%	14	56%	25
	Funzionari	3	75%	1	25%	4
TOTALE		14	48,3%	15	51,7%	29

Personale a tempo indeterminato suddiviso per FASCIA DI ETA' nelle CATEGORIE (riepilogo)						
FASCE D'ETA'	CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE PER FASCIA D'ETA'
Tra 30 e 40	Operatori	1	20%	4	80%	5
	Istruttori	59	63%	34	37%	93
	Funzionari	38	67%	19	33%	57
TOTALE		98	63%	57	37%	155
Tra 41 e 50	Operatori	42	67%	21	33%	63
	Istruttori	70	67%	35	33%	105
	Funzionari	52	59%	36	41%	88
TOTALE		164	64%	92	36%	256
Tra 51 e 60	Operatori	84	62%	52	38%	136
	Istruttori	53	46%	61	54%	114
	Funzionari	111	63%	65	36%	176
	Dirigenti	4	36%	7	64%	11
TOTALE		252	57,5%	185	42,5%	437
Maggiore di 60	Operatori	33	55%	27	45%	60
	Istruttori	18	58%	13	42%	31
	Funzionari	31	44%	40	56%	71
	Dirigenti	3	43%	4	57%	7
TOTALE		85	50%	84	50%	169
TOTALI		613	58,5%	433	41,5%	1046

Personale a tempo indeterminato suddiviso per FASCIA DI ETA' nelle CATEGORIE (dettaglio)					
CATEGORIA/ fasce di età	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE PER FASCIA D'ETA'
Operatori					
Tra 30 e 40	1	20%	4	80%	5
Tra 41 e 50	42	67%	21	33%	63
Tra 51 e 60	84	62%	52	38%	136
> di 60	33	55%	27	45%	60
TOTALE	160	61%	104	39%	264
Istruttori					
< 30	11	44%	14	56%	25
Tra 30 e 40	59	63%	34	36%	93
Tra 41 e 50	70	67%	35	33%	105

Personale a tempo indeterminato suddiviso per FASCIA DI ETA' nelle CATEGORIE (dettaglio)					
<i>CATEGORIA/ fasce di età</i>	<i>DONNE</i>	<i>%</i>	<i>UOMINI</i>	<i>%</i>	<i>TOTALE PER FASCIA D'ETA'</i>
<i>Tra 51 e 60</i>	53	46%	61	54%	114
<i>> di 60</i>	18	58%	13	429%	31
TOTALE	211	57%	157	43%	368
Funzionari					
<i>< 30</i>	3	75%	1	25%	4
<i>Tra 30 e 40</i>	38	68%	19	33%	57
<i>Tra 41 e 50</i>	52	59%	36	41%	88
<i>Tra 51 e 60</i>	111	63%	65	37%	176
<i>> di 60</i>	31	44%	40	56%	71
TOTALE	235	59%	161	41%	396
DIRIGENTI					
<i>Tra 30 e 40</i>	-	-	-	-	-
<i>Tra 41 e 50</i>	-	-	-	-	-
<i>Tra 51 e 60</i>	4	40%	6	60%	10
<i>> di 60</i>	3	43%	4	57%	7
TOTALE	7	41%	10	59%	17

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	15	15	30
Utilizzo di graduatorie di altri enti	0	0	0
Mobilità da altri enti	1	0	1
Avviamento ex art. 16 L. 56/87 (cantonieri)	0	1	1
Trasformazione da part-time in full time	0	0	0
Assunzioni a tempo determinato (CFL)	0	0	0
CFL stabilizzati	2	1	3
TOTALE PIANO TRIENNALE 2023-2025	18	17	35 (di cui 5 su funzioni delegate)

Reclutamento per il Potenziamento dei Centri per l'Impiego			
CATEGORIE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Istruttori	55	22	77
Funzionari	2	0	2
Ricost. Rapporto lavoro	1	1	2
TOTALE CENTRI PER L'IMPIEGO	58	23	81
TOTALE ASSUNTI	76	40	116

Titolari di Posizioni di Elevata qualificazione al 31/12/2023				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
73	59%	50	41%	123

Titolari di Uffici al 31/12/2023				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
45	60%	30	40%	75

La conciliazione casa/lavoro - Personale a part-time al 31/12/2023				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
84	82%	18	18%	102

Progetti e-work attivi al 31/12/2023				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
11	65%	6	35%	17

Deroghe orarie temporanee al 31/12/2023				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
17	77%	5	23%	22

Articolazione del part time					
	<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
part time - verticale	16	73%	6	27%	22
part time - orizzontale	50	85%	9	15%	59
part time - misto	9	82%	2	18%	11
part time - ciclico	9	90%	1	10%	10
Totale	84	82%	18	18%	102

Smart working (personale autorizzato al 31/12/2023)					
	<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
<i>Città metropolitana</i>	412	61%	263	39%	675
<i>Distaccati</i>	114	68%	54	32%	168
<i>Totale</i>	526		317		843

Personale autorizzato a svolgere incarichi extra-istituzionali al 31/12/2023				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
11	32%	23	67%	34

Commissioni concorsuali anno 2023
Nominate n. 11 commissioni concorsuali, dei 33 componenti n. 18 (54%) sono donne (di cui n. 6 Presidente)
Nominate n. 3 commissioni per mobilità esterna, dei 6 componenti, n. 3 sono donne (50%). (di cui n. 1 Presidente)

Congedi maternità/parentali fruiti al 31/12/2023				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
Congedo di maternità				
13				13
Congedi di paternità (dlgs 105/2022)				
		3		3
Congedi parentali				
25	81%	6	19%	31
Congedi parentali (malattia figli)				
21	81%	5	19%	26

Permessi fruiti ex L. 104/1992 per assistenza a parenti/affini al 31/12/2023				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
74	62%	45	38%	119

Partecipazione alla formazione nel 2023				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<i>TOTALE</i>
511	59%	352	41%	863
Di cui Dirigenti				
8	40%	12	60%	20

Il monitoraggio costante della consistenza del personale nell'ottica del genere, a cadenza annuale, indirizza l'Amministrazione verso l'individuazione, il mantenimento o il superamento delle aree di intervento e delle azioni positive adottate negli anni e in particolare, con riferimento al triennio 2024/26.

La consistenza rilevata al 31/12/2023 evidenzia:

- il personale a tempo indeterminato, compresi n. 18 dirigenti (compreso il Segretario Direttore generale), è pari a n. 1046 unità (+27 unità rispetto al 2022);
- non risultano al 31.12.23 dipendenti a tempo determinato o con contratto formazione lavoro: nel corso del 2023 n.3 CFL sono stati stabilizzati e n.2 dipendenti a tempo determinato per progetti PNRR hanno superato il concorso pubblico presso CMM e sono diventati dipendenti a t.i.
- delle/dei 1046 dipendenti, n. 231 (di cui 160 donne - 69%) sono le unità in distacco c/o Afol metropolitana per lo svolgimento delle funzioni delegate inerenti le politiche del lavoro e n.11 (di cui 7 donne - 73%) sono comandate/i temporaneamente in enti diversi, prevalentemente in Amministrazioni centrali dello Stato;
- n. 716 dipendenti sono assegnati alle funzioni fondamentali di Cmm e n. 330 alle funzioni delegate dalla Regione Lombardia alla Città metropolitana (protezione civile, turismo, servizi sociali, registro unico nazionale terzo settore, vigilanza ittico venatoria, politiche del lavoro);

Rispetto alla rilevazione al 31.12.2022, che evidenziava una consistenza pari a n. 1019 dipendenti a tempo indeterminato (compresi dirigenti e il Segretario Direttore Generale) e n. 5 unità a tempo determinato, si registra uno scostamento in aumento di n. 27 unità e l'assenza di dipendenti a tempo determinato, per i motivi sopra descritti. Tra i/le cessati/e a vario titolo (90 dipendenti), n.39 si sono dimessi/e (19 donne) per vincita di concorso presso altri Enti (principalmente distaccati), 29 si sono pensionati (14 donne), 2 per motivi di salute (1 uomo e 1 donna). 10 dipendenti sono transitati ad altri Enti per mobilità esterna, di cui 8 donne. I dati evidenziano un equilibrio quantitativo di genere delle cessazioni.

Riguardo agli esiti delle politiche di reclutamento nel corso del 2023, le tabelle sopra riportate evidenziano complessivamente n. 35 immissioni (di cui 18 donne - 50%), n. 30 per concorso, n. 3 stabilizzazioni CFL, n. 1 mobilità da altri enti e n. 1 avviamento ex art. 16 L. 56/86.

Per quanto riguarda la prosecuzione del processo di potenziamento regionale dei Servizi per l'Impiego, avviato nel 2021, si registrano n. 81 immissioni presso i Servizi per l'impiego, di cui n. 58 donne (65%), n. 56 istruttrici e n. 2 funzionarie.

Ai fini del computo assunzionale, non vi sono state trasformazioni del rapporto di lavoro da *part a full time*, mentre sono stati ricostituiti n. 2 rapporti di lavoro presso i CPI (1 istruttore e 1 funzionaria), ai sensi del vigente CCNL.

Tra i/le dirigenti, il 2023 registra 2 pensionamenti (1 donna e 1 uomo). L'equilibrio di genere tra i titolari di funzioni dirigenziali si mantiene rispetto al 2023, con il 39% delle donne dirigenti, di cui 1 direttrice d'area tecnica.

Rispetto al middle management, anche il 2023 vede la prevalenza, seppure in lieve diminuzione, delle dipendenti donne (73) a cui sono conferiti incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art.18 ccnl vigente. Ancora si sottolinea che l'incarico è conferito dai/dalle dirigenti con procedura selettiva interna tra le/i funzionari/e in relazione alle posizioni da ricoprire: le funzionarie sono il 59% del personale titolare di EQ.

In aumento, con il 60%, sono le Funzionarie titolari di Ufficio, che ricoprono posizioni di specifiche responsabilità intermedie, ai sensi del CCNL, a supporto delle/dei dirigenti.

Interessante è, altresì, esplorare l'equilibrio di genere nello svolgimento di incarichi extraistituzionali, autorizzati/e dalla dirigenza con atto formale, disciplinati all'art.53 d.lgs.165/01 smi: questi hanno riguardato, nel corso del 2023 n.34 dipendenti, di cui 11 donne (32%), dati che rivelano un discreto equilibrio nella partecipazione. Riguardo agli incarichi che non necessitano di autorizzazione, bensì di informativa, sempre ai sensi dell'art.53 d.lgs.165/01 e smi e del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, sono stati dichiarati da 22 dipendenti, di cui 13 donne. Una dipendente (tecnica) sta invece svolgendo un incarico istituzionale c/o un Osservatorio ministeriale.

Tornando alla distribuzione di genere del personale complessivo, le donne crescono al 59% del totale (erano il 57% lo scorso anno).

Nelle categorie, le donne sono ancora maggiormente presenti nei profili di: Operatrici al 61%, Istruttrici 57%, Funzionarie 59%, rispetto ai colleghi uomini. Il dato denota ancora una rappresentanza equilibrata e ben distribuita tra le nuove Aree di inquadramento previste dal CCNL 16.11.2022.

L'analisi dei dati anagrafici della popolazione dipendente per il 2023 ci rivela come le acquisizioni di personale degli ultimi tre anni continuino a concorrere al ripopolamento della platea di coloro che hanno un'età al di sotto dei 30 anni (n. 29 unità), nei profili Istruttori e Funzionari, di cui 14 donne. Nel 2020, gli under 30, ex cat.D Funzionari, erano solo 4.

Complessivamente, la rilevazione anagrafica riflette la prevalenza nell'Ente del personale nella fascia 51-60 anni (437 dipendenti, di cui 57,5% donne), e sono 169 i/le dipendenti over 60, di cui il 50,3% donne. La fotografia di CMM riflette ancora una volta il processo di progressivo invecchiamento della Pubblica Amministrazione e di uscita dei/le professionisti/e (per pensionamento o dimissioni), che non trova equilibrio con le scarse assunzioni e determina un *turn-over* inefficace, dovuto alle restrizioni normative in materia di assunzioni.

Anche nella dirigenza, 11 unità su 18 si collocano nella fascia d'età 51/60 anni e 7 (di cui 4 uomini) oltre i 60 anni.

Dal quadro generale sopra descritto emerge un apprezzabile equilibrio di genere che permea l'organizzazione nelle sue articolazioni di personale, fenomeno da tenere costantemente monitorato come previsto dal Piano della parità di genere/GEP, sollecitato dalla Commissione europea, mentre la criticità traspare con riferimento all'età anagrafica del personale in forza, che necessita di un ricambio generazionale, come in tutta la Pa.

L'attuazione delle azioni positive previste dal Piano Azioni positive/PIAO 2023/25 si riscontra facilmente nei dati raccolti e sopra rappresentati. A tal proposito, si sottolinea inoltre che:

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

Città metropolitana investe sulla genitorialità e sulla conciliazione bilanciata tra madri e padri dipendenti:

- la maternità è in crescita tra le dipendenti: il 2020 (anno pandemico) è stato a nascita "zero", il 2021 registrava n.3 congedi di maternità, il 2022 n.8 congedi, e nel 2023 si riscontrano n. 13 lavoratrici neomadri; indubbiamente l'uscita dall'emergenza sanitaria e il reclutamento di nuove forze - in particolare con il potenziamento dei Centri per l'impiego - ha visto crescere il trend della natalità, che indica anche la ripresa di "fiducia" delle dipendenti.

- Anche 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, sono aumentati da 3 a n.10. Questo congedo è 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 e viene ribadita anche durante la presa in carico dei lavoratori padri presso il Polo della genitorialità, attivo presso il Dipartimento risorse umane per semplificare l'accesso ai congedi.

Spostare il lavoro di cura dall'ambito esclusivamente femminile al mondo maschile è un obiettivo che l'organizzazione si pone per contribuire al gender gap nel lavoro, anche in un ente pubblico come la CMM. Nel corso del 2023:

- i congedi parentali facoltativi ex D.Lgs. 151/01 sono stati fruiti da n. 25 lavoratrici madri e n. 6 padri, per un totale di 31;
- i congedi per malattia del bambino certificati ex D.lgs. 151/01 hanno riguardato 31 dipendenti, di cui 21 lavoratrici madri.

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

la fruizione dei permessi/congedi straordinari per la cura di parenti è in aumento rispetto al 2022: la platea dei/delle dipendenti fruitori/fruitrici di permessi di cura mensili, sia orari che giornalieri è composta da 119 caregivers rispetto ai 104 nel 2022. Si tratta di 74 donne, ovvero il 62% (erano il 58% nel 2022).

c) Andamento dello smart working

Lo *smart working* (s.w.) in Città metropolitana risponde ai criteri della direttiva 29.12.2023 del ministro della PA, che definisce lo sw "regolato da accordi individuali, che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa".

A valle dell'emergenza sanitaria della pandemia, che ha introdotto il lavoro agile come unica modalità per fronteggiare l'isolamento lavorativo, è oggi a regime una modalità ordinaria di organizzazione del lavoro per le/i dipendenti le cui attività siano smartabili, secondo i criteri adottati a seguito di confronto con le OO.SS. il 15/5/2023, **in attuazione dell'art. 5 c.3 lett. L) del ccnl 16.11.2022 e del ccdi 5.10.2023, nonché dal Regolamento confluito nel Testo unificato degli uffici e servizi.**

Lo strumento dello sw è compenetrato nell'attività lavorativa, ex ante ritenuta compatibile dalla dirigenza. Nel mese di dicembre 2023 sono stati prorogati gli accordi individuali di sw del personale adibito alle funzioni fondamentali di CMM, con durata a tempo indeterminato, fatte salve la cause di revoca anticipata previste dal ccnl e dal Regolamento. Questa scelta rappresenta nel concreto la fiducia che l'Amministrazione, attraverso la dirigenza, ha riposto nell'adozione del lavoro agile come modalità di lavoro efficace e rispondente agli obiettivi dell'Ente.

Al 31.12.2023, 675 sono le/i dipendenti contrattualizzati smart, di cui 412 donne.

A questi/e si aggiungono i/le dipendenti distaccati/e, il cui accordo è annuale rinnovabile, pari a 168 al 31.12.2023, di cui 114 donne.

Lo smart working è oggetto di costante monitoraggio, sia in termini di risultati raggiunti, che di soddisfazione del personale, grazie alle rilevazioni condotte dal Dipartimento Risorse umane.

Al 31/12/2023, n. 843 dipendenti sono smart workers (volontari) rispetto a n. 1047 dipendenti totali (di cui 526 donne), compresi dirigenti e distaccati.

d) Andamento dei progetti individuali di e-work

E' in crescita l'andamento dei progetti di *e-work*, previsti dal PAP/PIAO 2023/25 consolidati per il triennio 24/26, attivati per motivi di conciliazione familiare o di salute: 17 sono stati i progetti attivi, di cui 11 richiesti da dipendenti donne. Si ricorda che l'adesione all'ework comprende il rientro settimanale del personale per un giorno in presenza, per ripristinare correttamente la socializzazione post pandemia.

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 2023, 17 lavoratrici hanno richiesto e fruito di moduli di personalizzazione dell'orario compatibili con le esigenze di servizio.

Con la sottoscrizione del ccdd 5.10.2023, all'art. 26 è definito il lavoro flessibile, oggi esteso anche al personale part-time (fatti salvi i profili professionali che hanno orario vincolato per assicurare i servizi). Decisamente si tratta di una importante apertura che va nella direzione dell'allineamento **totale al rapporto di lavoro a full time. Quindi tutto il personale può accedere dalle ore 7.30 e fino alle 9.30, con un'ampia fascia di flessibilità.**

Il numero dei dipendenti che ha stipulato un contratto *part-time* è in lieve diminuzione n 102, rispetto ai 104 del 2022, per l'82,4% donne ed è praticato prevalentemente con articolazione orizzontale. 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 favorevolmente dalle/dai dirigenti interessati, quale strumento per la conciliazione dei ruoli.

2.2.4.2 Perseguire la parità di genere e favorire il benessere organizzativo attraverso l'ascolto: le azioni positive 2024-2026

Anche per il triennio 2024/26, il Cug ha proposto le azioni positive per la Città metropolitana, nell'esercizio dei poteri propositivi attribuiti all'organismo dall'art.57 del d.lgs.165/01, 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”* e delle 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.

Le azioni si ispirano altresì al Gender Equality Plan richiesto dalla Commissione europea, che rinforza per i Paesi membri che accedono ai Progetti, il perseguimento degli obiettivi di parità di genere nella ricerca e più in generale nelle istituzioni pubbliche.

Sulla base dell'analisi di contesto e di genere della Città metropolitana, metodologia consolidata per il PAP, che fotografa la dimensione del personale e i bisogni rappresentati dal personale e dalla dirigenza, sono state verificate le 5 Aree di intervento europee con le 6 Aree del PAP/PIAO 2023/25 della Città metropolitana, per addivenire al mantenimento dell'impianto e della declinazione delle Aree di intervento, nell'ottica di inglobare GEP e PAP/PIAO sulla scorta del criterio della semplificazione amministrativa che ha condotto il legislatore nazionale al PIAO.

Posta l'attenzione alla crescita di genere ed alla parità, l'Amministrazione individua anche sull'Area 6, finalizzata a *“Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana”*, che caratterizza le politiche per il benessere interno, funzionale alla costruzione di ambienti di lavoro sereni e produttivi.

A partire dalla funzione di progettazione delle politiche di genere, oggi continua ad essere cruciale il ruolo del CUG, organismo promotore della cultura di pari opportunità, contrasto alla violenza ed alle discriminazioni, *“sensore”* dei disagi nell'organizzazione, e interlocutore privilegiato di tutti i soggetti - istituzionali e non - che sono chiamati a promuovere tali politiche, per l'affermazione di una cultura organizzativa inclusiva e di valore nell'Ente. L'attuale composizione è stata tempestivamente oggetto di rinnovo alla scadenza del CUG uscente, previo interpello tra il personale che volontariamente decide di impegnarsi su questi temi, con decreto del direttore del dipartimento Risorse umane e organizzazione del 29.12.2023 per il triennio 2024/2026.

Il CUG si fa promotore di azioni di genere, che si sostanziano anche nelle iniziative sui temi di parità (gender gap, linguaggio inclusivo, contrasto alla violenza) rivolte al personale, al suo benessere, e ai Comuni, perseguendo la mission della Città metropolitana. Alcune azioni sono ormai a regime e altre

sono innovative, in relazione ai bisogni rilevati, azioni che confluiscono nel PIAO 2024/26 e quindi nell'ambito del ciclo della *performance* della Città metropolitana di Milano, oggetto di misurazione e valutazione.

Oltre ai compiti propositivi, al CUG compete il rilascio di pareri sugli atti di carattere organizzativo dell'Ente che impattano sul rapporto di lavoro; inoltre, il monitoraggio costante delle azioni, che si sintetizza nella redazione della "Relazione del CUG", introdotta dalla direttiva 2/2019, adempimento da elaborare a cadenza annuale e rendere pubblico, sulla scorta dei dati e delle informazioni rilasciati dal Dipartimento Risorse umane e organizzazione.

Dal 2021 i dati e la Relazione sono comunicati al Sindaco, al Vicesindaco, alla Consigliera delegata alle pari opportunità, al Direttore generale e al Direttore del Personale e all'OIV, poi diffusi al personale e confluiti nell'apposita sezione del Portale nazionale dei CUG, coordinato dal Dipartimento della Funzione pubblica, perché possa essere oggetto di conoscenza globale.

Accanto al CUG, con compiti necessariamente distinti ma comunicanti, dal 24 novembre 2023 è presente il Nucleo di Ascolto Organizzato Interno, presso il Dipartimento Risorse umane, presentato al personale il 24 novembre 2023 in occasione del Convegno sulla violenza di genere. Azione positiva introdotta con il PAP/PIAO 2023/25, il Nucleo è composto dalla Presidente del Cug, da una funzionaria counselor e da una funzionaria psicologa dell'organizzazione del Dipartimento RU, ed è supportato da tutto lo staff del Dipartimento Risorse umane.

Nell'ambito del NAO, è istituito lo Sportello d'ascolto che offre consulenza e supporto a tutto il personale, comunicato al personale il 5 gennaio 2024, aperto presso la sede di Vivaio e prossimamente nella sede di Soderini, per raggiungere meglio i/le dipendenti distaccati/e. Questa azione rappresenta un altro importante investimento per l'Amministrazione che vuole essere vicina al proprio personale proprio per costruire un ambiente di lavoro sano e inclusivo.

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 2023:

- nel *Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025*, adottato con deliberazione Rep. Gen. n. 32 del 31/07/2023 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 2023/2025 con decreto del Sindaco metropolitano Rep. Gen. n. 204 del 10/08/2024, integrato con decreto del Sindaco metropolitano Rep. Gen. n. **324 del 28/11/2023**, 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 confluito nel PIAO 2023-2025."

L'Obiettivo n. 17017, assegnato alla Direzione del Personale, è stato conseguito al 100% nel 2023.

Nel PIAO 2024/26, nella Sezione Performance, sarà altresì assegnato ai/alle dirigenti l'obiettivo inerente la partecipazione dei dirigenti e dei funzionari alla formazione on line al modulo "RIFORMA Mentis" sulle molestie nei luoghi di lavoro.

Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani sono obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite

e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile. La partecipazione al modulo è promossa dal Ministro per la Pa nella direttiva 29 novembre 2023 “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne” in concomitanza con la giornata internazionale contro la violenza di genere, 25 novembre, alla luce della nota recrudescenza e urgenza del fenomeno.

Ai/alle dirigenti era stato assegnato per il 2023 l’obiettivo di funzionamento di Adeguamento del linguaggio di genere e, più precisamente, la revisione della modulistica nelle direzioni.

Sono state pertanto adottate le Linee guida del Direttore generale sul linguaggio di genere nella Città metropolitana, lo scorso 29 agosto. Promosse e diffuse al personale, ai/alle dirigenti ed ai Sindaci/Amministratori dei Comuni metropolitani, nel corso del convegno “Le parole fanno la differenza” tenutosi il 23 ottobre 2023, l’Amministrazione ha fatto proprio il linguaggio amministrativo che rappresenti anche il genere femminile, notoriamente sotto rappresentato anche in quest’ambito.

Per il 2024/26, nel PAP/PIAO sarà monitorata con attenzione la costante attuazione delle Linee guida, anche con riguardo ai documenti al personale e ai testi resi pubblici nei siti web dell’Ente.

Per ogni Area del “**Piano per la parità di genere e le azioni positive**” sono stati formulati obiettivi e specifiche azioni, individuando responsabili per l’implementazione di ogni azione proposta, destinatari diretti ed indiretti, risorse necessarie e indicatori.

Le azioni positive entrate a regime nella Città metropolitana salvaguardano la cultura organizzativa e le buone prassi consolidate nel tempo, anche se devono necessariamente evolversi ed innovarsi per supportare e valorizzare le persone, le loro differenze e i bisogni emergenti del personale, anche in relazione alle suggestioni esterne e interne.

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, attraverso la Direzione del Personale e il CUG, rinnova il suo impegno in questo senso, anche con il coinvolgimento dei Comuni sul territorio, mettendo a disposizione il proprio know-how in materia, assolvendo alla sua mission di ente di area vasta, che nel triennio 2024/26 sarà potenziata.

Pertanto si esplicitano le azioni positive che si prevede di mantenere/realizzare per il 2024/26 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 6 febbraio 2024.

Si sottolinea che la realizzazione del Piano comporta lo svolgimento di attività dei/le componenti del Cug, del team del Dipartimento RU, del Servizio Comunicazione e del Centro Stampa per la realizzazione di opuscoli e materiale, del personale dei Servizi generali per la realizzazione di eventi.

Sono previste risorse finanziarie per circa 1500 euro dal bilancio del Settore Facility management e sicurezza nei luoghi di lavoro, per le panchine rosse.

AREE DI INTERVENTO

1. Promuovere la parità e le pari opportunità negli accessi e nello sviluppo professionale, per garantire una equilibrata composizione e crescita 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, contestualizzate in relazione alle dinamiche organizzative dell'Ente, ai bisogni ed alla composizione della popolazione dipendente e stimulate dagli indirizzi europei.

Nell'aggiornamento delle azioni positive per il 2024, permane la forte attenzione al supporto della conciliazione casa/lavoro nell'ottica della genitorialità (anche in relazione alle ricadute sulle modalità di lavoro introdotte con l'evolversi dello smart working regolamentato dal ccnl e dagli atti regolamentari interni), alla crescita professionale attraverso la formazione e il monitoraggio degli incarichi assegnati, in ottica di parità di genere e monitoraggio del gender gap nell'organizzazione. Analogo peso hanno le azioni volte alla prevenzione della violenza di genere e alle discriminazioni, anche interne all'organizzazione, con il supporto del Nucleo di Ascolto Organizzato, che nel 2024 dispiegherà appieno la sua attività, anche presso la sede di via Soderini per una maggior vicinanza alle/ai dipendenti distaccati/e. Particolarmente significativa sarà l'attività volta alle iniziative comunicative/informative su tutti i temi di genere e di inclusione, rivolte al personale così come ai Comuni nel territorio metropolitano.

Permane alta l'attenzione alla comunicazione di genere che, dopo l'impatto dirompente delle Linee guida per il linguaggio di genere inclusivo, adottate dal Direttore generale con direttiva del 29 agosto 2023 e divulgato con un convegno il 23 ottobre 2023, necessita di rinforzo e verifica rispetto all'applicazione, affinché gli sforzi profusi per l'introduzione del linguaggio inclusivo non siano vanificati. Al Cug è affidato il ruolo di sentinella rispetto al ritorno ad un linguaggio non coerente con l'azione intrapresa.

Si sottolinea infine che la Città metropolitana mediante tutto il team del Dipartimento Risorse umane e del nuovo Cug si propone come promotrice della cultura di pari opportunità e benessere organizzativo anche verso i Comuni del territorio interessati, mettendo a fattor comune le misure sperimentate, auspicando di favorire, per il 2024, un clima di confronto e scambio delle esperienze maturate sul territorio.

Di seguito una sintesi degli obiettivi 2024/26.

AREA DI INTERVENTO n. 1

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

Obiettivo 1

Promozione della parità e delle pari opportunità negli accessi, negli incarichi e nello sviluppo professionale anche del personale tecnico

- 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 2023, rispetto ai 33 Componenti Commissari di concorso, il 54% erano donne e 6 Presidenti. Anche nelle Commissioni di mobilità esterna il 50% dei componenti era donna. Anche per il triennio 2024/26 l'obiettivo sarà rispettare l'equità di genere proprio nella fase delicata della selezione del personale, che si ispira 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. La presenza di una psicologa dell'organizzazione nel Dipartimento Risorse umane ne faciliterà l'attuazione.

*- Monitoraggio degli incarichi conferiti al personale, ai dirigenti, **Elevate Qualificazioni 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 (59%) nell'Ente non garantisce l'accesso e la partecipazione a ruoli decisionali. Il monitoraggio consente di verificare lo stato dell'arte, per realizzare un ambiente di

lavoro realmente inclusivo, che offra prospettive diversificate e abbatta i pregiudizi sessisti. Il monitoraggio costante degli incarichi annuale 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 alle competenze da acquisire o da sviluppare nel percorso professionale. Il Dipartimento Risorse umane 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, nonché Master in management, quali percorsi di alta formazione. Nel 2023 sono stati offerti al personale moduli formativi per la digitalizzazione e l'accrescimento delle competenze informatiche, secondo la più recente direttiva del Ministro della Pa (Progetto "Syllabus"), nonché un corso di Alta Formazione per le competenze digitali, per dirigenti e funzionari/ie.

- 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.

- Progetti di inserimento e tutoraggio con formatori interni del personale neoassunto anche nell'ottica di condividere la cultura di inclusione e p.o.

In occasione del reclutamento del personale (particolarmente corposo per il Potenziamento dei Centri per l'impiego) la Direzione del personale organizza corsi onboarding in occasione del recruitment del personale 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 e del NOA*) affrontano tematiche di genere, elementi di diritto antidiscriminatorio e presentano gli strumenti disponibili presenti nell'organizzazione (*CUG, counseling, ascolto, 1522, Reti anti violenza, 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 e i bias derivanti dall'applicazione dei sistemi stessi.

Obiettivo 2

Analisi dell'equilibrio di genere tra il personale delle aree tecniche della Città metropolitana

- Analisi in ottica di genere della consistenza e delle posizioni ricoperte dal personale nelle aree tecniche e della ricerca

Si tratta di un nuovo obiettivo introdotto in attuazione delle linee guida per il GEP che prevede l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca. L'obiettivo è calato nel contesto metropolitano e mira a fotografare la presenza di genere nelle Direzioni in cui i profili professionali sono a vocazione tecnica/ambientale, ovvero tradizionalmente maschili, che presuppongono competenze STEM, e rappresentarne i risultati per un miglioramento della parità.

AREA DI INTERVENTO n. 2

Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro

Obiettivo 1

Monitorare 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.*

Città metropolitana si contraddistingue per l'attenzione alla conciliazione casa-lavoro anche attraverso la flessibilità del tempo - lavoro, salvaguardate le esigenze di servizio. Anche nel 2024-2026 particolare attenzione viene posta alle trasformazioni del rapporto di lavoro da full a part time e all'autorizzazione a praticare orari flessibili soprattutto per tutelare caregivers e/o genitori. I/le dipendenti che fruiscono del part time si attestano su un dato stabile pari a 102 unità, prevalentemente in part time orizzontale. Nel corso dell'anno è stata rigettata una sola richiesta (uomo) poiché totalmente inconciliabile con le esigenze del servizio presidiato e non conforme al CCNL.

*- 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. Si mantiene una comunicazione costante con la dirigenza e i dipendenti per una piena conoscenza della materia.

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 (17) di dipendenti per esigenze particolari che possono riguardare*

la cura contingente di terzi oppure per il personale che presenta problemi temporanei non gravi di salute. L'ework rientra nel lavoro da remoto previsto dal CCNL 2019/2021 del 16/11/2022 ed è attualmente richiamato nel CCDI 5/10/2023 all'art. 30 "lavoro a distanza", previo confronto del 15/5/2023, armonizzato nel Testo Unificato degli Uffici e servizi.

- 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" è lo spazio in cui diffondere adeguata informazione e stimolo. Presumibilmente per l'8 marzo 2024 sarà organizzato un evento sul tema della genitorialità.

- 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 requisiti 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, smart working straordinario, 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 è stata definita 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 (Polo informativo RU)

Mantenimento del servizio per la conciliazione casa/lavoro, attraverso l'ampliamento della flessibilità dell'orario di lavoro e le deroghe orarie temporanee, nonché l'aggiornamento nella fruizione dei congedi parentali, compatibilmente alle esigenze organizzative presso il Polo Informativo del Dipartimento Risorse umane.

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 in ottica di parità, 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 e prevenire le molestie sessuali.

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 2024 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 CUG, per le/i responsabili e operatori/trici addetti alla gestione 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 2024.

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.

Il 24 novembre 2023 è stato organizzato il convegno "Noi contro la violenza di genere. Tutele e misure di contrasto nel territorio metropolitano", durante il quale si è messo in luce il lavoro prezioso di chi opera nel territorio metropolitano (Pool Codice rosso, Carabinieri, Polizia locale e Regione Lombardia- Ats). Il convegno ha visto la collaborazione del Servizio Comunicazione, che realizza altresì video con testimonial istituzionali, diffusi anche tramite i canali social dell'Ente. Anche per il 2024 si prevede un'iniziativa dedicata al tema e l'inaugurazione di panchine rosse nel giardino di via Vivaio.

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 ottenuti.

- *Aggiornamento del sito Intranet per la divulgazione dell'attività del Comitato Unico di garanzia e dei progetti* e del sito Internet in occasione dell'adozione del GEP-PAP

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 2024 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, a partire dalla modulistica e nella comunicazione al personale

- *Dopo la revisione delle modulistica in uso nelle Direzioni in ottica di genere, monitoraggio dell'effettiva applicazione nella modulistica e nei testi al personale*

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 sburocraizzazione del linguaggio; è giunto il tempo anche per prestare attenzione all'aspetto di genere e di rinforzare un messaggio antidiscriminatorio e attento alle differenze. Nel corso del 2023 sono state adottate le Linee guida per i/le dirigenti e l'adeguamento della modulistica nell'Ente. Il 24 ottobre 2023 è stato organizzato il convegno "Le parole fanno la differenza", che ha riscosso una notevole adesione anche tra i Comuni, anche con il rilascio di un tool kit. L'aggiornamento dei moduli era obiettivo di funzionamento a valere sul Piano degli Obiettivi 2023 ed è oggetto di conseguente oggetto di verifica. L'azione intrapresa nel 2023 avrà seguito nel 2024 e a seguire, con il monitoraggio della continuità delle diffusione e pratica del linguaggio di genere negli atti amministrativi.

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 e il GEP/PAP nei Comuni e nella Rete nazionale dei CUG

- *Promozione di iniziative per la condivisione ed il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche (in particolare i Comuni della Città metropolitana), 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 2024 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/le consiglieri/e delegati/e 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/alle Consiglieri/e delegati/e (così come i vertici amministrativi dell'Ente).

- 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.

Per il 2024, per il nuovo Cug, è stata attivata una chat interna per facilitare i contatti e gli scambi.

AREA DI INTERVENTO n. 5

Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione delle azioni positive

Obiettivo n.1

Coinvolgere il Comitato di Direzione generale, i/le dirigenti e i/le 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 PPA/PIAO, sia successivamente, se emergono necessità (ad es. per implementare modifiche organizzative che impattino sul rapporto di lavoro)

Obiettivo n.2

Attivare sinergie con il Comitato Paritetico per l'Innovazione istituito ai sensi del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali e 17.12.2022 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 2024 allocato presso il Servizio Processi trasversali di gestione del personale, insieme con la Segreteria CUG.

- Aggiornamento del Regolamento del Cug, per una migliore autoregolamentazione

- Diffusione della Relazione annuale sull'attuazione delle azioni positive e sull'attività del CUG, 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.

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 rilievo 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 di Città metropolitana

- *Promozione della partecipazione del personale e dei Comuni all'evento per la giornata internazionale della donna, individuando temi attuali di interesse, come occasione di interazione e approfondimento*

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, avvenuto con l'adozione delle linee Guida 23.10.2023. E' allo studio l'iniziativa per l'8 marzo 2024.

- *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. 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. Nel 2023 è stato svolto un corso sulla comunicazione e sulla difesa personale dedicato al personale di Polizia, che si svilupperà anche nel 2024. Sono allo studio proposte di corsi che coinvolgano la psicologa dello Sportello d'ascolto.

Obiettivo 2

Consolidare il Nucleo di Ascolto organizzato e lo Sportello di Ascolto nelle sedi di Vivaio e Soderini

Consolidamento del Nucleo d'Ascolto e dello Sportello d'ascolto, dedicato a supportare situazioni di disagio tra il personale, in relazione alla difficoltà le rappresentate

L'ascolto del personale è centrale nelle organizzazioni di lavoro, in costante evoluzione: la Città metropolitana presenta una popolazione dipendente "matura" che deve accompagnare l'inserimento e lo sviluppo dei giovani neoassunti, "passando il testimone" anche se questi ultimi sono ancora poco presenti, mentre i tempi e gli obiettivi lavorativi incalzano.

In adesione alla centralità dell'ascolto, presso il Dipartimento RU è stato costituito un Nucleo Ascolto Organizzato Interno, dotandosi di 2 figure professionali individuate al suo interno (psicologo/a del lavoro e counselor), 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. Il Cug mantiene la sua funzione di supporto e di intervento in caso di urgenze.

Obiettivo 3

Altri interventi a favore del benessere e della salute del personale, anche con il riconoscimento dell'identità di genere e dell'identità alias

- *Studio di fattibilità per la realizzazione di uno spazio di condivisione nel giardino di via Vivaio , fruibile da tutti/e i dipendenti, previa regolamentazione, attrezzato con panchine rosse*

Nell'ottica di creare opportunità di socializzazione all'interno dei luoghi di lavoro, per il triennio 2024/26 si intende realizzare un progetto di riqualificazione e condivisione del giardino di Palazzo Isimbardi, consentendo ai/alle dipendenti di accedere, previa regolamentazione e compatibilmente alla destinazione istituzionale del luogo. Si prevede altresì per il 25.11.2024 di installare alcune panchine rosse, da inaugurare in occasione della Giornata internazionale contro la violenza di genere. E' previsto una spesa di circa 1500 euro a cura del Settore competente.

- *Studio e predisposizione di una proposta di Regolamento per il riconoscimento del diritto all'identità di genere e dell'identità alias, ai sensi dell'art. 28 CCNL Funzioni Locali*

Il ccnl Funzioni locali annovera per la prima volta il diritto al riconoscimento dell'identità di genere attraverso la tutela della costruzione della carriera alias per i/le dipendenti. Ciò comporta l'analisi e la predisposizione di una regolamentazione interna al fine di consentire al personale che intenda, di esercitare tale diritto con modalità trasparenti e rese conoscibili a tutti. Questa azione, innovativa, vedrà il coinvolgimento dapprima del Cug e successivamente del Dipartimento Risorse umane per la condivisione e lancio del regolamento. Data la delicatezza del tema, occorrerà definire con attenzione gli strumenti messi in campo.

- *Studio di in questionario rivolto al personale per la conoscenza delle misure sul benessere organizzativo.*

Per il 2024 si predispone un questionario, da somministrare e analizzare, per verificare la conoscenza da parte del personale delle misure attuate sul benessere organizzativo e presentate nel Pap.

PARITA' DI GENERE E AZIONI POSITIVE (Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026)

AREA 1 - Promuovere la parità e le pari opportunità negli accessi e nello sviluppo professionale, per garantire una equilibrata composizione e crecita del personale						
OBIETTIVI	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
				2024	2025	2026
1. Promozione della parità e delle pari opportunità negli accessi, negli incarichi e nello sviluppo professionale, anche del personale tecnico	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, Elevate Qualificazioni e Uffici, per verificare disequilibri.	Dipartimento Risorse umane CUG	Analisi di genere effettuate anche rispetto agli esiti delle nuove nomine, anche di EQ e Uffici	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 Sportello d'Ascolto CUG	Numero reinserimenti e/o interventi counseling realizzati/ interventi richiesti	100%	100%	100%
	Progetti di inserimento e tutoraggio con formatori/trici interni del personale neoassunto anche nell'ottica di condividere la cultura di inclusione e p.o.	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 (ad esempio sistema di valutazione) per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare le pari opportunità e rimuovere prassi indirettamente discriminatorie	Dipartimento Risorse umane CUG	Verifica in ottica di genere di criteri e regolamenti	Ogni anno 26	Ogni anno	Ogni anno
2. Analisi dell'equilibrio di genere tra il personale nelle aree tecniche della Città metropolitana	Analisi in ottica di genere della consistenza e delle posizioni ricoperte dal personale nelle aree tecniche e della ricerca	Dipartimento Risorse umane, Aree tecniche e CUG	Verifica in ottica di genere della consistenza	Avvio verifica	Analisi quali/quantitativa	Analisi quali/quantitativa

AREA 2 - Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro						
OBIETTIVI	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
				2024	2025	2026
1. Monitorare 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

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 e eventuali rigetti	Adozione Regolamentazione Ogni anno	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 (Polo informativo RU) 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	Indagini al personale Report distribuiti online Analisi dei dati	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
4. Garantire il servizio per la conciliazione casa/ lavoro del personale (Polo Informativo RU)	Mantenimento del servizio per la conciliazione casa/lavoro, attraverso l'ampliamento della flessibilità dell'orario di lavoro e le deroghe orarie temporanee, nonché l'aggiornamento nella fruizione dei congedi parentali, compatibilmente alle esigenze organizzative presso il Polo Informativo del Dipartimento Risorse umane	Dipartimento Risorse umane CUG	Richieste pervenute/accolte	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno

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		
				2024	2025	20
1. Intervenire sulla cultura di gestione delle risorse umane in ottica di parità 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 e prevenire le molestie sessuali	Dipartimento Risorse umane CUG	Modulo di formazione alle/ai dirigenti e funzionari sulle molestie sessuali (RI-forma mentis)	Corso RI-forma mentis on line	-	-
	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. e la Funzione Pubblica	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 - 25 novembre).	Dipartimento Risorse Umane CUG Consigliere di parità	Iniziativa 25.11 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 e del sito Internet in occasione dell'adozione del GEP-PAP	Dipartimento Risorse umane CUG	Alimentazione del sito "La pagina del Cug" e sito web	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
5. Promuovere nell'Ente una comunicazione inclusiva e rispettosa del genere a partire dalla modulistica e nella comunicazione al personale	Dopo la revisione della modulistica in uso nelle Direzioni in ottica di genere, monitoraggio della effettiva applicazione nella modulistica e nei testi al personale	Dipartimento Risorse umane CUG	Monitoraggio applicazione Linee guida per la modulistica (verifica moduli in uso e delle comunicazioni al personale e segnalazione ai/alle dirigenti)	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno

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, le azioni positive e il GEP/PAP nei Comuni e nella rete nazionale dei Cug	Promozione di iniziative per la condivisione ed il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche (in particolare i Comuni della Città metropolitana), 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 Promuovere iniziative con i Comuni e loro CUG per attivare condivisione del GEP/PAP	Divulgazione del GEP/PAP	Ogni anno	Ogni anno
2. Potenziare il raccordo e la collaborazione interna tra il CUG e i /le 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		
				2024	2025	2026
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 dopo l'adozione del GEP/PAP	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
2. Attivare sinergie con il Comitato paritetico per l'innovazione istituito ai sensi del CCNL 16.11.2022 CCNL Area Funzioni locali 17.12.2020	Informazione / comunicazione all'O.P.I. nelle materie correlate.	Dipartimento Risorse umane CUG OPI	Comunicazioni/ Pareri rilasciati di interesse reciproco	Ogni anno	Ogni anno	Ogni anno
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
	- Aggiornamento del Regolamento del CUG - Diffusione della Relazione annuale sull'attuazione delle azioni positive e sull'attività del CUG, sulla scorta dei dati forniti dall'Amministrazione entro il 1° marzo di ogni anno, ai sensi della Direttiva 2/2019.	Dipartimento Risorse umane CUG	Adozione Regolamento Alimentazione dei dati - Invio telematico della relazione, ai vertici e al personale	2024 Entro la scadenza fissata dal Dipartimento della funzione pubblica	Ogni anno	Ogni anno ⁴ .
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

Area 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	Promozione della partecipazione del personale e dei Comuni all'evento per la giornata internazionale della donna, individuando temi attuali di interesse, come occasione di interazione e approfondimento	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 ex d.lgs.81/08	Dipartimento Risorse umane RSPC 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. 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

<p>2. Consolidare il Nucleo di Ascolto organizzato e lo Sportello di Ascolto nelle sedi di Vivaio e Soderini</p>	<p>Consolidamento del Nucleo d'Ascolto e dello Sportello d'ascolto, dedicato a supportare situazioni di disagio tra il personale, in relazione alla difficoltà /e rappresentate</p>	<p>Dipartimento Risorse umane CUG</p>	<p>Nucleo d'ascolto con psicologo/a del lavoro dedicato/a</p>	<p>Attivazione</p>	<p>Monitoraggio</p>	<p>Monitoraggi3.</p>
<p>3. Altri interventi a favore del benessere e della salute del personale, anche con il riconoscimento dell'identità di genere e dell'identità alias</p>	<p>Studio di fattibilità per la realizzazione di uno spazio di condivisione nel giardino di via Vivaio, fruibile da tutti/e i dipendenti, previa regolamentazione, attrezzato con panchine rosse</p>	<p>Dipartimento Risorse umane CUG Facility management</p>	<p>Adozione Regolamento e posa panchine rosse (25.11) (* previsto stanziamento 1500 euro)</p>	<p>Attivazione</p>	<p>Monitoraggio</p>	<p>Monitoraggio</p>
	<p>Studio e predisposizione di una proposta di Regolamento per il riconoscimento del diritto all'identità di genere e dell'identità alias, ai sensi dell'art. 28 CCNL Funzioni Locali</p>	<p>Dipartimento Risorse umane CUG</p>	<p>Studio e Regolamento sull'identità di genere e alias</p>	<p>Elaborazione proposta</p>	<p>Adozione e diffusione</p>	<p>Monitoraggio</p>
	<p>Studio di un questionario rivolto al personale per la conoscenza delle misure sul benessere organizzativo</p>	<p>Dipartimento Risorse umane Nucleo di Ascolto /CUG</p>	<p>Questionario</p>	<p>Diffusione e Restituzione</p>	<p>Monitoraggio</p>	<p>Monitoraggio</p>