

3.3.4 - Azioni positive per la promozione delle pari opportunità, della sicurezza e del benessere organizzativo

Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere - Le Azioni Positive

Il piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Monza della Brianza per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione e alla Direttiva n. 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche") della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive. Con le linee guida 4 marzo 2011, adottate da Ministro per la pubblica amministrazione e innovazione e dal Ministro per le pari opportunità, sono state disciplinate le funzioni del CUG, al quale sono stati assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Con circolare del 29 novembre 2023 adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione ad oggetto: *"riconoscimento, prevenzione, e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme"*, è stato ribadito e rafforzato il ruolo e l'attività del CUG nell'ambito delle azioni per una cultura del "rispetto".

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta - e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le Azioni Positive attengono i seguenti obiettivi generali:

1. Promuovere le pari opportunità e i fenomeni antidiscriminatori;
2. Valorizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e patrimoniali;
3. Sostenere lo sviluppo organizzativo e la valorizzazione professionale del personale provinciale.

Gli obiettivi generali sono volti per lo più a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

La finalità è quella di individuare misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le

forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità.

La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra, più operativa, con l'indicazione di obiettivi e azioni specifiche.

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG).

Tempi di attuazione del Piano

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2025 – 2027. Tuttavia, data la tipologia e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle Pari Opportunità, del mobbing e contro eventuali comportamenti discriminatori troveranno applicazione già nel primo anno di decorrenza del Piano, in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, la Provincia individua prioritariamente risorse interne da mettere a disposizione per la sua realizzazione, e compatibilmente con le disponibilità di bilancio, metterà a disposizione risorse per gli interventi formativi programmati, e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive (eventuali bandi di progetti europei) nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

La situazione del personale è riportata nella sottosezione 3.3.1 *“Piano triennale dei fabbisogni di personale”*. Situazione del personale

Iniziative ed obiettivi

La Provincia di Monza e della Brianza ha orientato la propria azione ispirandosi al fondamentale principio di pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasione di riuscita, per l'attuazione di politiche di genere rendendo operativi diversi istituti a favore delle pari opportunità, potenziando quanto previsto da indicazioni e disposizioni normative e contrattuali vigenti.

La Provincia vede una considerevole presenza di donne nei ruoli decisionali e di vertice, a tal

proposito su un totale di trentotto Incarichi dirigenziali (7) e di Elevate qualificazioni (31), è importante la rappresentatività di sesso femminile, (2 dirigenti donna e 5 dirigenti uomini - 16 donne titolari di E.Q. e 15 uomini).

Inoltre, con l'attivazione delle procedure concorsuali la Provincia di Monza e della Brianza si è impegnata a rispettare la composizione delle Commissioni, rappresentativa di entrambi i sessi, richiesta dall'Art. 57 comma 1, lett. a) del testo unico del Pubblico Impiego ed ha talvolta superato quanto previsto dalla legislazione sopra richiamata, nominando organi a prevalenza di Commissari di genere femminile.

In quest'ottica sono stati avviati diversi progetti volti al costante raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Ente ed esplicitati nel precedente piano triennale delle azioni positive relativo al triennio 2024-2026.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

A questo proposito si richiama il DPR 24.6.2022 n. 81 che prevede l'accorpamento del PTAP nel PIAO.

Le iniziative intraprese hanno coinvolto diverse aree dell'Ente.

Gli obiettivi sono sottoposti a monitoraggio annuale per consentire al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

Monitoraggio delle azioni realizzate nell'anno 2024 - PTAP 2024-2026

Ambito di Azione 1 – Benessere Organizzativo

Obiettivo: Promuovere le pari opportunità e i fenomeni antidiscriminatori

È stato definito il progetto di indagine sul clima organizzativo ed in data 16 maggio 2024 è stato somministrato ai dipendenti il relativo questionario. Hanno partecipato al sondaggio n. 148 dipendenti su n. 196 con una percentuale pari al 65%. La sintesi dei risultati del questionario, nel mese di dicembre 2024, è stata inviata via e-mail a tutti i dipendenti.

Dall'analisi dei risultati sono emersi dei punti di forza e di debolezza. I punti di forza, che si configurano come elementi distintivi dell'Ente, sono rappresentati dagli aspetti relazionali, intesi come qualità del rapporto con i colleghi e con i superiori, dalla consapevolezza che l'ente si preoccupi della sicurezza e salute sul luogo di lavoro, grazie ad una adeguata informazione/ formazione, dalla percezione di poter dare il proprio contributo sulla modalità di svolgimento del proprio compito, e dalla chiarezza dei compiti assegnati.

È emerso un unico punto di debolezza rappresentato dalla percezione di scarsa equità nella distribuzione dei carichi di lavoro e di disuguaglianza di trattamento dei dipendenti.

Tale disuguaglianza non risulta tuttavia legata all'appartenenza sindacale e/o all'orientamento politico e/o all'orientamento religioso e/o all'identità di genere.

Sono state effettuate ulteriori analisi al fine di approfondire le criticità riscontrate e delineare il profilo di coloro che hanno evidenziato tale punto di debolezza (in termini di genere, età, anzianità di servizio, inquadramento professionale, pattern di risposta), con l'obiettivo ultimo di pianificare interventi mirati.

A questo proposito, su iniziativa della Consigliera di parità, sarà effettuato un questionario di approfondimento/verifica, nell'anno 2025.

Ambito di Azione 2 – Conciliazione dei tempi lavoro/famiglia
Obiettivo: Valorizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e patrimoniali

Nell'anno 2024 la Provincia di Monza ha riservato particolare attenzione alla conciliazione dei tempi lavoro/famiglia continuando ad applicare le vigenti disposizioni in materia di orario (in taluni casi anche mediante l'individuazione di nuove tipologie di orario personalizzate).

La stabilizzazione della doppia tipologia di fruizione di orario di lavoro, non più soggetta a deroga e quindi ad autorizzazione, introdotta a seguito della necessità di evitare assembramenti nelle fasce orarie di accesso ed uscita dal lavoro nel periodo del Covid, recepita nel disciplinare dell'orario di lavoro della Provincia MB, è diventata ormai la seconda tipologia di orario che potrebbe essere scelta dal dipendente.

Fermo restando l'impianto preesistente in materia di orario, dal 1° gennaio 2024 l'entrata in vigore del nuovo disciplinare dell'orario di lavoro ha avuto lo scopo di definire in maniera più chiara le modalità organizzative e le regole per il rispetto dell'orario di lavoro individuale, dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico degli uffici e dei servizi dell'Ente, al fine di:

- Assicurare l'ottimale espletamento dei servizi erogati dall'Ente;
- Garantire all'utenza l'erogazione dei servizi pubblici essenziali;
- Perseguire, attraverso l'articolazione dell'orario di servizio, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia, adeguatezza, trasparenza e produttività della pubblica amministrazione, gli obiettivi generali e istituzionali dell'Ente.

La disciplina del *Lavoro Agile* come previsto dalla Legge 81 del 12 maggio 2017 "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*", è stata aggiornata con Decreto Deliberativo Presidenziale n. 98 del 15/06/2023.

Il tema del lavoro agile, divenuto fondamentale in occasione della difficile condizione sociale e lavorativa che ha caratterizzato l'anno 2020, si è trasformato nel corso degli anni in una importante azione di sostegno alla famiglia e alle persone in condizione di fragilità e pertanto continuerà a caratterizzare il presente piano. Tutte le richieste di Lavoro Agile presentate dai dipendenti, sono state autorizzate fino al 31/12/2024, superando, per decisione del comitato direttori, anche la percentuale del 50% prevista dai criteri generali per le modalità attuative del lavoro agile.

Al 31.12.2024 hanno usufruito del lavoro agile 184 dipendenti (129 donne e 55 uomini) comprendendo anche il personale distaccato.

E' stato realizzato lo studio di fattibilità relativo alla personalizzazione dell'orario di lavoro da destinare ai genitori con figli minori fino a 12 anni di età, per i mesi di luglio e agosto, mediante l'attivazione di un orario di lavoro sperimentale secondo le seguenti regole:

- orario teorico invariato, ma con orario effettivo giornaliero minimo pari a ore 6 (da lunedì a giovedì nell'orario di tipo A) e minimo ore 5.12 (nell'orario di tipo B), le restanti ore non lavorate fino al completamento dell'orario teorico giornaliero confluiranno in un contenitore di "flessibilità negativa extra" che deve essere recuperata entro 30 novembre p.v.;
- le ore da recuperare avranno un contatore a scalare fino al completamento delle ore dovute. Alla scadenza prestabilita le ore non recuperate andranno direttamente in decurtazione;
- il buono pasto, come da regola, matura solo se ci sono ore 6.30 di prestazione lavorativa e minimo 30 minuti di pausa;

- se i genitori sono entrambi dipendenti dell'ente, la richiesta potrà essere presentata soltanto da un genitore.

Su circa n. 60 dipendenti aventi diritto, sono pervenute n. 8 richieste.

Totale dipendenti fruitori n. 3 di cui 1 per il mese di luglio, 1 per il mese di agosto e 1 per il mese di luglio e agosto.

Ambito di Azione 3 – Ruolo del CUG, formazione, sensibilizzazione e informazione

Obiettivo: Promuovere l'attività del CUG e rafforzare il suo ruolo nell'Ente a beneficio di tutti i dipendenti

Al fine di informare tutti i dipendenti sul ruolo del Comitato Unico di garanzia, di formare e di sensibilizzare gli stessi, è stata predisposta una relazione di approfondimento sulle attività svolte dal C.U.G. come da nota prot. 38898 del 26/07/2024. A seguito di ciò, in data 13/12/2024 è stata aggiornata la pagina dedicata al CUG sul sito istituzionale della Provincia al fine di evidenziare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia. Con e-mail del 18/12/2024 sono stati informati i dipendenti sull'aggiornamento della stessa.

Inoltre, a far data 04/12/2024, la Provincia di Monza e della Brianza ha aderito alla Rete Nazionale dei CUG. Tale iscrizione ha l'obiettivo di favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che il nostro CUG può avere per prevenire e contrastare forme di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati.

E' stato aggiornato il sito della Provincia con l'aggiunta dell'apposito logo e l'inserimento della mail dedicata della Provincia in un gruppo di posta elettronica dove vengono indicati corsi/convegni che hanno ad oggetto i temi cari al CUG.

E' stato organizzato il corso di difesa personale rivolto a tutti i dipendenti della Provincia.

Il corso è stato articolato in n. 5 incontri totali della durata di 2 ore, il venerdì pomeriggio (l'ultimo incontro è previsto il 10 gennaio 2025).

Le iscrizioni al corso sono state di 20 dipendenti; il primo incontro ha visto la partecipazione di 12-13 persone, gli altri incontri invece una media di 7-8 persone

Obiettivi e pianificazione azioni positive per il triennio 2025-2027 – anno 2025

Per il triennio 2025-2027 le Azioni sono strutturate su tre obiettivi generali sui quali si sviluppano i principali ambiti di azione del CUG, ovvero:

1. Promuovere le pari opportunità e i fenomeni antidiscriminatori;
2. Valorizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e patrimoniali;
3. Promuovere l'attività del CUG e rafforzare il suo ruolo nell'Ente a beneficio di tutti i dipendenti

Azione n. 1 - Promuovere le pari opportunità e i fenomeni antidiscriminatori

AMBITO DI AZIONE 1	BENESSERE ORGANIZZATIVO
DUP 2025-2027	Area strategica 1 – OBS 1.06 – Missione 1 – Programma 10 OBO 1.1.25: Promuovere le azioni positive per le pari opportunità e il benessere organizzativo
DESTINATARI	TUTTI I DIPENDENTI
OBIETTIVI E DESCRIZIONE	Promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.
UFFICI COINVOLTI	Ufficio personale – CUG – Consiglieria di parità
AZIONI POSITIVE	➤ Corso di formazione destinato a tutti i dipendenti dal titolo <i>"Emozioni e linguaggio, discriminazioni visibili e invisibili nei luoghi di lavoro"</i>; ➤ Elaborazione dell'indagine del clima mediante formulazione di questionario avente lo scopo di indagare il superamento delle criticità emerse dall'indagine somministrata ai dipendenti nel 2024; ➤ Somministrazione effettiva del questionario nel secondo semestre, mezzo utile a monitorare l'andamento del benessere organizzativo, comunicando con esattezza e trasparenza le finalità e gli scopi dell'analisi; ➤ Analisi e valutazione dei dati rilevati; ➤ Presentazione dei risultati e programmazione degli interventi al fine di creare un "clima interno" sereno e partecipativo.
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano

Azione n. 2 - Valorizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e patrimoniali

AMBITO DI AZIONE 2	CONCILIAZIONE DEI TEMPI LAVORO/FAMIGLIA
DUP 2025-2027	Area strategica 1 – OBS 1.06 – Missione 1 – Programma 10 OBO 1.1.25: Promuovere le azioni positive per le pari opportunità e il benessere organizzativo
DESTINATARI	TUTTI I DIPENDENTI
OBIETTIVI E DESCRIZIONE	Promuovere, nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane e delle pari opportunità, la conciliazione dei tempi lavoro/famiglia, mediante il mantenimento di

	strumenti inerenti la gestione dell'orario di lavoro, tra cui: articolazione oraria, flessibilità oraria, l'effettuazione del lavoro agile e l'individuazione di ulteriori forme di flessibilità per particolari categorie di dipendenti previste dal CCNL
UFFICI COINVOLTI	Ufficio risorse umane – ufficio sistemi informativi – C.U.G.
AZIONI POSITIVE	➤ <u>flessibilità oraria</u>: Orario giornaliero con flessibilità in entrata (7.45 – 9.30) e in uscita (30 minuti prima dell'orario teorico di uscita); ➤ ulteriori forme di flessibilità oraria per i dipendenti indicati all'art. 36, comma 4 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta. ➤ Fascia di pausa per la consumazione del pranzo (dalle 12.00 alle 14.00); ➤ Possibilità di articolazione dell'orario di lavoro settimanale come segue: Orario di tipo A): dal lunedì al giovedì 8.00 – 16.30, venerdì 8.00 – 12.00; oppure, in alternativa Orario di tipo B): dal lunedì al venerdì 8.00 – 15.42; ➤ Utilizzazione del lavoro agile quale modello organizzativo in grado di portare vantaggi in termini di produttività, di raggiungimento degli obiettivi, anche in un'ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza, con effetto win win; nonchè quale strumento di tutela e supporto in favore di lavoratori che si trovino anche temporaneamente in particolari situazioni di fragilità nella prospettiva della conciliazione vita - lavoro. ➤ L'utilizzo della personalizzazione dell'orario di lavoro destinato ai genitori con figli fino a 12 anni di età, durante il periodo estivo, con le stesse regole individuate nel 2024.
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano

Azione n. 3 - Promuovere l'attività del CUG e rafforzare il suo ruolo nell'Ente a beneficio di tutti i dipendenti

AMBITO DI AZIONE 3	RUOLO DEL CUG, FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE
DUP 2025/2027	Area strategica 1 – OBS 1.06 – Missione 1 – Programma 10 OBO 1.1.25: Promuovere le azioni positive per le pari opportunità e il benessere organizzativo
DESTINATARI	Componenti del CUG – tutti i dipendenti
OBIETTIVI E DESCRIZIONE	• Garantire il funzionamento del CUG a partire dall'informazione, la formazione e l'aggiornamento continuo dei suoi componenti riguardante le tematiche di competenza, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019; • garantire l'attività informativa finalizzata alla prevenzione della violenza di genere e di fenomeni aggressivi; • organizzare corsi in materia di benessere e conciliazione, destinati a tutto il personale con precedenza al genere femminile
UFFICI COINVOLTI	Ufficio personale – Ufficio formazione - Componenti del CUG - Consigliera di parità'.
AZIONI POSITIVE	➤ Garantire la formazione e l'aggiornamento dei componenti del CUG nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato, sulla base delle proposte formative provenienti dalla rete nazionale dei CUG e dall'Ufficio formazione. Per l'informazione e la formazione dei componenti del CUG in base alle proposte della Rete Nazionale, è stato definito un monte ore annuo di formazione pari a 15 ore da svolgersi in orario lavorativo. Tale formazione può essere attivata oltre che dalla rete dei CUG anche dall'ufficio formazione. Le modalità di accesso alla formazione saranno coordinate dall'ufficio formazione ➤ Organizzare momenti informativi sui temi delle pari opportunità e delle politiche di genere e, in collaborazione con la consigliera di parità, strutturare incontri formativi in tema di discriminazione e violenza di genere.
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutti i servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

All'esito dell'incontro dei componenti del CUG avvenuto in data 30.01.2025, anche alla presenza della Consigliera di parità, in cui è stato esaminato il presente documento, è stata valutata la possibilità di realizzare un progetto che preveda la definizione e formalizzazione in termini di luogo e di tempi, di un punto di ascolto al fine di consentire ai dipendenti di confrontarsi con i componenti del CUG per esporre le proprie problematiche, chiedere informazioni con riguardo alle azioni e chiedere chiarimenti su eventuali dubbi relativi al clima organizzativo. Con questo progetto, da realizzarsi nell'anno 2026, l'Ente si pone l'obiettivo di far fronte agli elementi di debolezza emersi nei risultati di indagine sul clima organizzativo.

E' stata acquisita, agli atti dell'ente, la certificazione della Consigliera di Parità.