



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2015 - 2017

Documento programmatico delle pari opportunità del Comune di Monza

*A cura
dell'Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica*



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."

Costituzione Italiana, art. 3

PRINCIPI E FONTI NORMATIVE

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Monza per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" (d'ora innanzi anche D.Lgs 198/2006).

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che ancora si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e sulla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sviluppato da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. In tale ottica le azioni positive sono complementari alla legislazione sulla parità e consentono di costruire condizioni di pari opportunità esigibili nella vita di tutti i giorni.

Giova evidenziare che il principio di parità è uno dei criteri fondanti della Repubblica. Assume, infatti, rilievo costituzionale ed è richiamato in diversi articoli della nostra Carta fondamentale:

- art. 3 Cost., sancisce il principio di eguaglianza tra tutti i cittadini, di fronte alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche e condizioni personali e sociali;
- art. 37 Cost., riconosce e garantisce alla lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore;
- art. 51 Cost., attribuisce ai cittadini di ambo i sessi eguale diritto di accedere agli uffici pubblici ed alle cariche elettive ed assegna alla Repubblica il compito di promuovere, con opportuni provvedimenti, le pari opportunità tra donne e uomini;
- art. 117 Cost., sancisce in capo alle Regioni l'obbligo di rimuovere ogni ostacolo che impedisca la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica, nonché quello di promuovere la parità di accesso tra uomini e donne alle cariche elettive.

A queste norme di principio il legislatore ha dato attuazione inizialmente con la Legge 9 dicembre 1977, n. 903, "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", seguita dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro". Successivamente, con il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che ha anche abrogato la Legge 10 aprile 1991, n. 125, includendone molti contenuti, è stato in particolare introdotto lo strumento delle azioni positive, con la finalità di "favorire l'occupazione femminile e di



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Tale normativa ha il pregio di aver per la prima volta definito il concetto di discriminazione e, disciplinando disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici, civili e politici, ha ripreso e coordinato in un testo unico le disposizioni ed i principi dei precedenti Decreti Legislativi 23 maggio 2000, n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e 30 marzo 2001, n.165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche". Nel quadro normativo richiamato, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità anche attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e il riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni apicali.

La Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, in materia di *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, ha attribuito alle pubbliche amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione e attuazione del principio delle pari opportunità e valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. La medesima Direttiva indica, in particolare, le seguenti linee di azioni da seguire per attuare le pari opportunità e definisce gli interventi per individuare le eventuali discriminazioni dirette e indirette da rimuovere con azioni positive:

- eliminazione e prevenzione delle discriminazioni;
- adozione dei Piani triennali di azioni positive per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro. L'obiettivo perseguito, in particolare, deve essere la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore a 2/3;

- sviluppo di un'organizzazione del lavoro che favorisca la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione di politiche di reclutamento e gestione del personale che eliminino i fattori che ostacolano le pari opportunità;
- attivazione di organismi di garanzia delle Pari Opportunità;
- realizzazione di attività formative e diffusione di una cultura organizzativa orientate alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.

In esecuzione delle disposizioni di cui all'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, *“Collegato al lavoro”*, coerentemente con la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, è stato istituito e nominato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 221 del 19 aprile 2011, il *“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (c.d. C.U.G.), organismo che ha sostituito, unificandone le competenze, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

La normativa ha così introdotto un innovativo approccio alle pari opportunità, passando da una visione di garanzia di pari opportunità di genere alla piena tutela da qualunque forma di discriminazione, violenza morale o psichica e dalla parità di genere nell'accesso e nel trattamento sul lavoro all'assenza di ogni forma di discriminazione relativa a genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua.

Ad ulteriore sostegno di tale visione sistemica, la delibera n. 22/2011 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche ha fornito indicazioni relative allo sviluppo delle pari opportunità, ambito espressamente previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di*



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” (noto come “Decreto Brunetta”), sancendo la necessità di favorire la promozione delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative e introducendo, a cura dell’Organismo Indipendente di Valutazione, la verifica dei risultati di promozione delle pari opportunità e la rilevazione dei livelli di benessere organizzativo, nonché l’attività di sensibilizzazione del personale su vari temi e in particolare sulle politiche di conciliazione dei tempi casa-lavoro.

DURATA, FINALITA' E DIFFUSIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Comune di Monza, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), ha elaborato il presente Piano delle Azioni Positive 2015-2017, che avrà durata triennale (agosto 2015/luglio 2018), in continuità temporale con quello precedente per gli anni 2012-2014, e che si pone come strumento programmatico-operativo per lo sviluppo delle politiche di pari opportunità sia all’interno dell’Ente che verso l’esterno.

Il Piano si prefigge di prevenire il fenomeno delle discriminazioni attraverso la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro.

Esso propone la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenza di genere è fattore di qualità sia nelle relazioni con cittadine/i sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili proposte di soluzione ai problemi eventualmente riscontrati da parte del C.U.G., delle rappresentanze sindacali e dell’Amministrazione Comunale, in



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

modo da poter procedere periodicamente, ove se ne rilevi l'opportunità, ad interventi di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia.

Il Piano delle Azioni Positive, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, si configura come determinante fattore di miglioramento dell'Organizzazione in quanto prevede importanti politiche di tutela delle pari opportunità tra uomini e donne. Il Piano, infatti, svolge la funzione di collettore di azioni, promosse dal datore di lavoro, anche in collaborazione con soggetti esterni, finalizzate al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, del rispetto e della valorizzazione delle differenze, della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro.

Il presente Piano deve costituire un utile strumento per offrire alle lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle/dei cittadine/i.

La diffusione del Piano delle Azioni Positive 2015-2017 e dei risultati raggiunti sarà garantita tramite l'utilizzo dei canali di comunicazione interna (a titolo esemplificativo sezione intranet dedicata, house-organ, e-mailing mirato).

ATTORI

La predisposizione e lo sviluppo degli obiettivi previsti nel presente Piano sono affidati all'Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica del Settore Organizzazione, Risorse Umane, Logistica e Servizi Ausiliari, in collaborazione con l'Ufficio Formazione Risorse Umane per la parte relativa alle attività formative, il C.U.G. per l'attività consultiva, propositiva e di verifica, il/la



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

Consigliere/a di fiducia, qualora nominato, per la trattazione dei casi di molestie e discriminazioni, e dei vari servizi comunali per l'analisi di contesto e per la co-progettazione e co-realizzazione dei diversi interventi.

Al fine di promuovere un modello sinergico d'intervento interdisciplinare ed interistituzionale, che privilegi la metodologia della progettazione territoriale partecipata e condivisa, l'Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica si avvarrà anche della collaborazione del/delle Consiglieri/e di parità provinciale e regionale e della Direzione deputata alle Pari Opportunità della Provincia di Monza e della Brianza.

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano si propone di agevolare il coordinamento tra vita professionale e privata dei/delle lavoratori/trici del Comune di Monza favorendo, anche mediante una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e quelle familiari, costruendo buone prassi che concepiscono la differenza di genere più come un risorsa per l'Ente che come un vincolo. Per il perseguimento di tali finalità sono individuati i seguenti obiettivi generali:

- **Obiettivo 1.** Promuovere, nell'ambito del benessere organizzativo, le **pari opportunità** mediante studi e indagini sul personale, attività formative e informative rivolte al personale, monitoraggi e valutazioni dei risultati delle azioni positive attuate, tutela dell'ambiente di lavoro dai casi di molestie e discriminazioni.



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

- **Obiettivo 2.** Promuovere nell'ambito del benessere organizzativo, la **conciliazione** tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare mediante l'utilizzo di forme di flessibilità organizzativa, oraria e lavorativa, la diffusione di una cultura di condivisione dei carichi familiari tra uomini e donne, la realizzazione di azioni di supporto alle/i dipendenti e alle loro famiglie nei diversi cicli della vita, anche attraverso un sistema di reti, collaborazioni e convenzioni con soggetti esterni all'Ente.

CONTESTO ORGANIZZATIVO

La macrostruttura dell'Ente, alla data del 1° giugno 2015, è costituita da 12 Settori e una Segreteria e Direzione Generale. Nel dettaglio, le Direzioni di Settore di supporto, costituite per assicurare la gestione di tutte le funzioni trasversali necessarie al corretto funzionamento dell'Ente, sono le seguenti:

- Turismo, Cultura, Expo 2015;
- Legale, Appalti;
- Manutenzione Edifici, Impianti, Aree Pubbliche, Cimiteri;
- Polizia Locale;
- Organizzazione Risorse Umane, Logistica e Servizi Ausiliari;
- Attuazione Piano dei Servizi; Programma Opere Pubbliche, Strade;
- Ambiente, Mobilità e Territorio;
- Bilancio, Patrimonio, Programmazione economica, Tributi a carico del Comune;



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

- Istruzione ed Attività Sportive
- Comunicazione interna, sistema informativo, Consiglio Comunale, Sportello del Cittadino;
- Governo del territorio e Suap;
- Servizi sociali, Politiche Giovanili, Partecipazione, Pari Opportunità;

L'organico dell'Ente, alla data del 1° giugno 2015, è così costituito:

	F	%F	M	%M	TOTALE
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	4	36,4%	7	63,6%	11
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO	-	-	1	100	1
PERSONALE NON DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	630	69,9%	271	30,1%	901
PERSONALE NON DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	61	92,4%	5	7,6%	66
TOTALE	695	71,0%	284	29,0%	979

Composizione per genere e per Settore dell'organico a tempo indeterminato e determinato:

SETTORE	F	F%	M	M%	TOTALE
DIREZIONE GENERALE E SEGRETERIA GENERALE	29	85,0%	5	14,7%	34
SETTORE LEGALE, APPALTI	13	86,0%	2	13,3%	15
SETTORE COMUNICAZIONE INTERNA, SISTEMA INFORMATIVO, CONSIGLIO COMUNALE, SPORTELLO AL CITTADINO	49	65,3%	26	34,7%	75



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

SETTORE	F	F%	M	M%	TOTALE
SETTORE AMBIENTE, MOBILITA' E TERRITORIO	18	47,4%	20	52,6%	38
SETTORE ATTUAZIONE PIANO DEI SERVIZI, PROGRAMMA OPERE PUBBLICHE, STRADE	10	32,3%	21	67,7%	31
SETTORE BILANCIO, PATRIMONIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI A CARICO DEL COMUNE	34	68,0%	16	32,0%	50
SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO E SUAP	27	71,1%	11	28,9%	38
SETTORE ISTRUZIONE ED ATTIVITA' SPORTIVE	172	94,5%	10	5,5%	182
SETTORE MANUTENZIONI EDIFICI, IMPIANTI, AREE PUBBLICHE, CIMITERI	10	29,4%	24	70,6%	34
SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI	53	82,8%	11	17,2%	64
SETTORE POLIZIA LOCALE	53	37,9%	87	62,1%	140
SETTORE SERVIZI SOCIALI, POLITICHE GIOVANILI, PARTECIPAZIONE, PARI OPPORTUNITA'	170	89,5%	20	10,5%	190
SETTORE TURISMO, CULTURA EXPO 2015	32	68,1%	15	31,9%	47
UP POLITICHE FISCALI E FINANZIARIE	25	61,0%	16	39,0%	41
TOTALE ORGANICO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	695	71,0%	284	29,0%	979



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

Composizione per genere e categoria d'inquadramento dell'organico non dirigenziale a tempo indeterminato e determinato:

	CAT	F	%F	M	%M	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	B1	54	65,9%	28	34,1%	82
	B3	130	68,8%	59	31,2%	189
	C	273	70,7%	113	29,3%	386
	D1	113	72,0%	44	28,0%	157
	D3	60	69,0%	27	31%	87
TOTALE TEMPO INDETERMINATO		630		271		901
TEMPO DETERMINATO	B3	5	62,5%	3	37,5%	8
	C	53	98,1%	1	1,9%	54
	D1	3	75,0%	1	25,0%	4
TOTALE TEMPO DETERMINATO		61		5		66
TOTALE COMPLESSIVO		691		276		967



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

Composizione per genere, categoria d'inquadramento e regime orario del personale non dirigente a tempo indeterminato:

		REGIME_ORARIO	F	%F	M	%M	TOTALE	
TEMPO INDETERMINATO	B	FULL TIME	147	65,0%	79	35,0%	226	
		PART TIME	37	82,2%	8	17,8%	45	
	B Totale			184	67,9%	87	32,1%	271
	C	FULL TIME	208	65,0%	112	35,0%	320	
		PART TIME	65	98,5%	1	1,5%	66	
	C Totale			273	70,7%	113	29,3%	386
	D	FULL TIME	141	67,1%	69	32,9%	210	
		PART TIME	32	94,1%	2	5,9%	34	
D Totale			173	70,9%	71	29,1%	244	
TOTALE			630	69,9%	271	30,1%	901	

Composizione per genere dell'organico dirigenziale e direttivo a tempo indeterminato:

RUOLO	F	%F	M	%M	TOTALE
DIRIGENTI	4	33,3%	8	66,7%	12
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	5	71,4%	2	28,6%	7
ALTE PROFESSIONALITA'	33	66,0%	17	34,0%	50
RESPONSABILI D'UFFICIO	52	66,7%	26	33,3%	78
TOTALE ORGANICO DIREZIONALE E DIRETTIVO	94	63,9%	53	36,1%	147



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
 Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

OBIETTIVO 1

Promuovere le pari opportunità

STUDI ED INDAGINI DEL PERSONALE

La raccolta e lo studio dei dati disaggregati per genere costituisce la prima dimensione di analisi per rilevare la situazione di fatto di un'organizzazione rispetto alle pari opportunità. L'elaborazione statistica dei dati disaggregati per genere permette, infatti, di conoscere la situazione di un genere rispetto all'altro e i cambiamenti avvenuti nel tempo. Queste elaborazioni sono necessarie per realizzare le analisi di genere e la valutazione degli impatti delle politiche attuate sulle donne e gli uomini dell'organizzazione.

FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

Tra gli obiettivi del Codice delle Pari Opportunità, emanato con il D.Lgs 198/2006, e della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, figurano le azioni di promozione e di sensibilizzazione delle pari opportunità e della cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. In tal senso s'intende promuovere la formazione sui predetti temi e l'informazione, non solo relativamente alle finalità e ai



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive, ma anche agli eventi e alle iniziative territoriali di carattere culturale, artistico, musicale, ricreativo, sportivo incentrati sul tema delle pari opportunità e della diffusione della cultura di genere.

I responsabili devono favorire la partecipazione dei/delle dipendenti ai corsi di formazione organizzati dall'Ente, anche attraverso l'attuazione o il sollecito d'interventi organizzativi che rimuovano eventuali ostacoli alla conciliazione tra vita professionale e familiare del dipendente, nonché alla possibilità di accesso fisico alle sedi dei corsi per quei/quelle dipendenti in condizione di disabilità, evitando in tal modo ogni possibile forma di discriminazione.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEI RISULTATI

L'assunzione dell'ottica di genere nella rilevazione e nella lettura dei dati relativi alla cultura ed ai processi organizzativi, richiede che siano individuati gli indicatori *gender-sensitive* con l'obiettivo di evidenziare i fattori discriminatori che influiscono sulla qualità del lavoro, del prodotto, del servizio, della vita professionale e personale di donne e uomini.

Anche in un'ottica di trasparenza è essenziale che l'attività dell'Amministrazione si concluda con un'accurata analisi dei risultati ottenuti attraverso l'attuazione delle azioni positive programmate e dei relativi impatti.

La raccolta e l'analisi dei dati, la pianificazione e la messa in atto degli interventi per la risposta ai bisogni rilevati, il monitoraggio e la valutazione dei risultati, saranno accompagnati da una costante attenzione ai bisogni prioritari in un'ottica di pari opportunità, anche attraverso il confronto con i soggetti istituzionali, le realtà operanti nel privato e nel Terzo settore, e l'analisi delle buone prassi innovative adottate.



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO E DEI CASI DI DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SESSUALI

In coerenza con il codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Monza e per la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche - mobbing, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 19 febbraio 2013, ci si pone l'obiettivo di salvaguardare il diritto di ogni lavoratrice e lavoratore a svolgere le proprie funzioni in un ambiente ispirato a principi di eguaglianza, correttezza, libertà, rispetto e dignità della persona nei rapporti interpersonali.

Cod.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE
1.1	Compilazione della relazione annuale (prevista dal punto. 4 della direttiva 23 maggio 2007 Dipartimento funzione pubblica)	Uff. Organizzazione, Benessere e Statistica C.U.G.;	Dipartimento della Funzione Pubblica	Nessuna spesa	Annuale (entro il 20/2)
1.2	Compilazione biennale del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs 198/2006.	Uff. Organizzazione, Benessere e Statistica Ufficio Formazione Risorse Umane	Consigliera Regionale di Parità OO.SS. C.U.G.	Nessuna spesa	Biennale
1.3	Supporto al C.U.G. per la trasmissione dei dati necessari all'elaborazione della relazione annuale (di cui al punto 3.3 della	Uff. Organizzazione, Benessere e Statistica	C.U.G.	Nessuna spesa	Annuale (entro il 30/3)



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

Cod.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE
	direttiva del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011)				
1.4	Somministrazione al personale di questionari d'indagine mirati in materia di conciliazione/benessere organizzativo e loro analisi	Uff. Organizzazione, Benessere e Statistica	Uff. Organizzazione, Benessere e Statistica C.U.G. Tutto il personale comunale	Nessuna spesa	Annuale
1.5	Rendicontazione e valutazione delle azioni positive realizzate	Uff. Organizzazione, Benessere e Statistica	C.U.G. OO.SS.	Nessuna spesa	Annuale
1.6	Affidamento incarico nuova Consigliera di fiducia (se finanziato) ovvero consolidamento rapporto di collaborazione con Consigliera provinciale di parità	Uff. Organizzazione, Benessere e Statistica Direzione del Personale C.U.G.	Tutto il personale	Da bilancio	Nell'ambito della durata del PAP
1.7	Corsi di formazione, seminari, convegni nell'ambito dei temi del benessere organizzativo e della conciliazione (con particolare riferimento ai temi del burnout e dello stress lavoro correlato)	Uff. Organizzazione, Benessere e Statistica Provincia Regione Asl	Tutto il personale	Da bilancio	Annuale



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
 Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

Cod.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE
1.8	Apertura nella intranet aziendale della sezione "STARE BENE AL LAVORO" per la raccolta e la comunicazione delle informazioni relative ai temi del benessere organizzativo	Uff. Organizzazione, Benessere e Statistica; Sistemi informativi C.U.G. Uff. Prevenzione e Protezione Consigliera RLS, RSPP	Tutto il personale	Nessuna spesa	2016
1.9	Creazione sezione C.U.G. portale istituzionale, come previsto dalla direttiva della presidenza del consiglio dei ministri "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" del 4 marzo 2011	Uff. Organizzazione, Benessere e Statistica	C.U.G.	Da bilancio	2016



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

OBIETTIVO 2

Promuovere la conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare

FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione. E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggior responsabilità e produttività.

La prospettiva futura è quella della ricerca di ulteriori soluzioni organizzative e relazionali in aggiunta alla flessibilità oraria e al part-time, già ampiamente diffusi nel nostro Ente, quali il telelavoro.

DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DI CONDIVISIONE

Le difficoltà di conciliazione tra lavoro e dimensione familiare sono accentuate dalle asimmetrie di coinvolgimento tra i generi nella vita quotidiana e nella cura dei figli.

La normativa prevede la possibilità del congedo parentale anche per i padri che però viene scarsamente utilizzato anche per una sottovalutazione culturale delle implicazioni positive che la dimensione della cura ha nelle relazioni genitoriali.

REALIZZAZIONE DI AZIONI DI SUPPORTO



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

La conciliazione dei tempi di vita può sicuramente essere favorita da un sistema informativo in grado di orientare le persone e le famiglie sulle offerte pubbliche e private di servizi ed azioni di sostegno.

Si intende lavorare sulle opportunità offerte da soggetti terzi per supportare le famiglie nei diversi cicli della vita (a titolo esemplificativo baby-sitter e nidi per la prima infanzia, assistenza familiare agli anziani) e anche definire un sistema di convenzioni, senza oneri per l'Amministrazione, che prevedano oltre ai servizi di assistenza anche quelli per il benessere personale (studi medici, farmacie, palestre, impianti sportivi, supermercati ecc..)

COD	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE
2.1	Predisposizione della disciplina per le nuove modalità di erogazione delle misure per la gestione della maternità (voucher al lavoro tranquilli!)	Direzione del personale Uff. Organizzazione, Benessere e Statistica	Personale comunale con figli/e in fascia 0/3 anni	Nessuna spesa	2015
2.2	“Una vacanza un po' speciale” voucher di conciliazione per l'accesso cofinanziato ai centri estivi per i/le figli/e dei/delle dipendenti comunali	Uff. Organizzazione, Benessere e Statistica Uff. Servizi Scolastici	Personale comunale con figli/e in età scolare	Da bilancio	Annuale (maggio)
2.3	“Al lavoro tranquilli!” voucher di conciliazione per l'accesso cofinanziato ai servizi di assistenza all'infanzia (0/3 anni)	Uff. Organizzazione, Benessere e Statistica Asili nido pubblici e privati	Personale comunale con figli/e in fascia 0/3 anni	Da bilancio	Annuale (gennaio)



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017

COD	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE
2.4	“OPPORTUNITA’ SALUTE” iniziative di sensibilizzazione alla prevenzione della salute dei/delle lavoratori/trici (campagna di informazione, test e trattamenti gratuiti)	Uff. Organizzazione, Benessere e Statistica Soggetti esterni pubblici e privati Croce Rossa	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale
2.5	Predisposizione di un locale infermeria presso il Palazzo Comunale	Uff. Organizzazione, Benessere e Statistica Uff. Manutenzione stabili comunali	Tutto il personale comunale Medico del lavoro	Da bilancio	2017
2.6	Progettazione del telelavoro in via sperimentale a favore di soggetti in particolari condizioni di necessità	Uff. Organizzazione, Benessere e Statistica Sistemi informativi	Personale comunale	Da bilancio	2017
2.7	Attivazioni di convenzioni e/o voucher di conciliazione per la fruizione agevolata di servizi di <i>time-saving</i> e <i>family-care</i> , per acquisti, servizi di parcheggio e trasporti	Uff. Organizzazione, Benessere e Statistica Soggetti esterni pubblici e privati	Tutto il personale comunale	Nessuna spesa	Annuale



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, LOGISTICA E SERVIZI AUSILIARI
Ufficio Organizzazione, Benessere e Statistica
benessere.organizzativo@comune.monza.it