



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018 - 2020

## Sommario

1.	PREMESSA.....	3
2.	FONTI NORMATIVE .....	3
3.	DURATA, FUNZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE .....	4
4.	ATTORI.....	5
5.	OBIETTIVI DEL PAP .....	5
6.	CONTESTO ORGANIZZATIVO .....	5
7.	OBIETTIVO 1 - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E LA PARITA' DI GENERE .....	9
7.1.	AZIONI - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E LA PARITA' DI GENERE .....	10
8.	OBIETTIVO 2 - PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMILIARE.....	12
8.1.	AZIONI 2 - PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMILIARE .....	13
	<b>ALLEGATI.....</b>	<b>14</b>
	Allegato A - Rendiconto Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017 .....	14
	Allegato B - Relazione questionario "Conciliazione - Benessere organizzativo" .....	14

## 1. PREMESSA

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 si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

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, intervenendo 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. Inoltre sono misure "preferenziali" in quanto pongono rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, con l'obiettivo di attuare interventi di valorizzazione del lavoro dei soggetti meno rappresentati, rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrando la presenza dei soggetti meno rappresentati nei luoghi di vertice.

## 2. FONTI NORMATIVE

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

- articolo 3, che 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;
- articolo 37, che riconosce e garantisce alla lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore;
- articolo 51, che 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;
- articolo 117, che 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.

Si richiamano, nel seguito, ulteriori fonti normative volte a favorire la realizzazione del principio di parità e le pari opportunità:

Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive".

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche", in particolare l'articolo 1, comma 1, lettera c, "Finalità ed ambito di applicazione", articolo 7 "Gestione delle risorse umane", comma 1, e l'articolo 57 "Pari opportunità".

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" in particolare l'articolo 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni".

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A."

Direttiva della Presidenza 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".

Legge 13 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, in particolare l’articolo 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”.

Legge del 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”.

Direttiva n. 3 del 1° giugno 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei co. 1 e 2 art. 14 legge 7 agosto 2015, n. 124, e linee guida contenenti regole inerenti l’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”.

La normativa ha 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.

### **3. DURATA, FUNZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Il Comune di Monza, nel rispetto della normativa vigente, ed in continuità con il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2015-2017, approvato con deliberazione di Giunta comunale del 21 luglio 2015, n. 248 e ratificato con deliberazione di Giunta comunale del 22 settembre 2015, n. 305, ha inteso predisporre un Piano di Azioni Positive 2018-2020 - d’ora innanzi PAP 2018-2020 - quale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità e di rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne per quanto concerne l’occupazione, il lavoro e la retribuzione.

Il PAP 2018-2020 è stato elaborato con la piena collaborazione del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (d’ora innanzi C.U.G.), organismo paritetico che ha unificato le competenze dei preesistenti Comitati, quello per le Pari Opportunità e quello riguardante il fenomeno del Mobbing, e che è stato costituito con Deliberazione di Giunta comunale del 19 aprile 2011, n. 221 e, da ultimo, integrato con determinazione del Segretario e Direttore generale del 27 luglio 2017, n. 1996.

Il PAP 2018-2020 avrà decorrenza triennale a partire dall’adozione della deliberazione con cui la Giunta comunale provvederà ad adottarlo.

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 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 PAP 2018-2020, 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 svolge la funzione di collettore di azioni, promosse dal datore di lavoro, 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 PAP 2018-2020 deve costituire un utile strumento per offrire al personale comunale la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La diffusione dei contenuti del PAP 2018-2020 sarà garantita tramite l’utilizzo dei canali di comunicazione interna (a titolo esemplificativo sezione intranet dedicata, house-organ, e-mailing mirato) e i risultati raggiunti saranno monitorati e vigilati dal C.U.G..

Le azioni di dettaglio del PAP 2018-2020 potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

#### 4. ATTORI

La predisposizione e lo sviluppo degli obiettivi previsti nel presente PAP 2018-2020 sono affidati all'Ufficio "Organizzazione, Benessere, Statistica" del Settore "Organizzazione, Risorse Umane, Servizi Demografici, Sistemi Informativi", in collaborazione con l'Ufficio "Formazione Risorse Umane" per la parte relativa alle attività formative. Le due unità organizzative indicate si avvalgono della collaborazione del C.U.G., per l'attività consultiva, propositiva e di verifica, della Consigliera di parità della Provincia di Monza e della Brianza in carica, per la trattazione dei casi di molestie e discriminazioni, nonché di 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, Statistica" si avvarrà, per quanto possibile, anche della collaborazione della Consigliera di parità regionale.

#### 5. OBIETTIVI DEL PAP

La finalità del Piano è quella di coordinare vita professionale e privata favorendo, anche mediante una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e quelle familiari e di costruire buone prassi che concepiscano la differenza di genere più come una risorsa per l'Ente che come un vincolo.

Per il raggiungimento della finalità prevista vengono individuati e mantenuti 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, monitoraggio e valutazione dei risultati delle azioni positive attuate, tutela dell'ambiente di lavoro dai casi di molestie e discriminazioni.

##### • 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 al personale comunale alle loro famiglie nei diversi cicli della vita, anche attraverso un sistema di reti e convenzioni con soggetti esterni all'Ente.

#### 6. CONTESTO ORGANIZZATIVO

La macrostruttura dell'Ente, alla data del 1° gennaio 2018, è costituita da 11 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:

- Ambiente, Energia, Manutenzione Cimiteri;
- Bilancio, Programmazione Economica, Tributi;
- Cultura, Sport, Centrale Unica Acquisti;
- Governo del Territorio, SUAP, SUE, Patrimonio;
- Istruzione;
- Legale;
- Mobilità, Viabilità, Reti;

- Organizzazione, Risorse Umane, Servizi Demografici, Sistemi Informativi;
- Polizia Locale, Protezione Civile;
- Progettazioni, Manutenzioni;
- Servizi Sociali.

L'organico dell'Ente, alla data del 1° gennaio 2018, è così costituito:

Tabella 1

	F	F %	M	M %	TOTALE
SEGRETERIO E DIRETTORE GENERALE	0	0 %	1	100 %	1
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	3	33,33 %	6	66,67 %	9
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO	1	33,33 %	2	66,67 %	3
PERSONALE NON DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	613	70,62 %	255	29,38 %	868
PERSONALE NON DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	61	95,31 %	3	4,69 %	64
PERSONALE NON DIRIGENTE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO	2	50 %	2	50 %	4
<b>TOTALE</b>	<b>680</b>	<b>71,65 %</b>	<b>269</b>	<b>28,35 %</b>	<b>949</b>

Composizione per genere e per Struttura di massima dimensione dell'organico a tempo indeterminato e determinato:

Tabella 2

STRUTTURA	F	F %	M	M %	TOTALE
SEGRETERIA E DIREZIONE GENERALE	29	87,88 %	4	12,12 %	33
AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	12	42,86 %	16	57,14 %	28
BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI	46	70,77 %	19	29,23 %	65
CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	47	65,28 %	25	34,72 %	72
GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	34	72,34 %	13	27,66 %	47
ISTRUZIONE	161	96,40 %	6	3,60 %	167
LEGALE	8	80 %	2	20 %	10
MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	13	40,62 %	19	59,38 %	32
ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI	98	75,38 %	32	24,62 %	130
POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	51	37,22 %	86	62,78 %	137
PROGETTAZIONI, MANUTENZIONI	13	30,95 %	29	69,05 %	42
SERVIZI SOCIALI	168	90,32 %	18	9,68 %	186
<b>TOTALE ORGANICO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO</b>	<b>680</b>	<b>71,65 %</b>	<b>269</b>	<b>28,35 %</b>	<b>949</b>

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

Tabella 3

	CAT	F	F %	M	M %	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	B1	49	67,47 %	27	32,53 %	76
	B3	121	70,76 %	50	27,24 %	171
	C	285	71,78 %	112	28,22 %	397
	D1	111	73,51 %	40	26,49 %	151
	D3	47	64,38 %	26	35,62 %	73
<b>TOTALE TEMPO INDETERMINATO</b>		<b>613</b>	<b>70,62 %</b>	<b>255</b>	<b>29,38 %</b>	<b>868</b>
TEMPO DETERMINATO	B3	9	100 %	0	0 %	9
	C	46	93,87 %	3	6,13 %	49
	D	5	100 %	0	0 %	5
	D3	1	100 %	0	0 %	1
<b>TOTALE TEMPO DETERMINATO</b>		<b>61</b>	<b>95,31 %</b>	<b>3</b>	<b>4,69 %</b>	<b>64</b>
CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO	C	1	50 %	1	50 %	2
	D3	1	50 %	1	50 %	2
<b>TOTALE CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO</b>		<b>2</b>	<b>50 %</b>	<b>2</b>	<b>50 %</b>	<b>4</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>676</b>	<b>72,22 %</b>	<b>260</b>	<b>27,78 %</b>	<b>936</b>

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

Tabella 4

		REGIME ORARIO	F	F %	M	M %	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	B	FULL TIME	138	66,67 %	69	33,33 %	207
		PART TIME	32	80 %	8	20 %	40
	<b>B Totale</b>		<b>170</b>	<b>68,82 %</b>	<b>77</b>	<b>31,18 %</b>	<b>247</b>
	C	FULL TIME	216	66,67 %	108	33,33 %	324
		PART TIME	69	94,52 %	4	5,48 %	73
	<b>C Totale</b>		<b>285</b>	<b>71,78 %</b>	<b>112</b>	<b>28,22 %</b>	<b>397</b>
	D	FULL TIME	127	66,84 %	63	33,16 %	190
		PART TIME	31	91,17 %	3	8,83 %	34
	<b>D Totale</b>		<b>158</b>	<b>70,53 %</b>	<b>66</b>	<b>29,47 %</b>	<b>224</b>
	<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>			<b>613</b>	<b>70,62 %</b>	<b>255</b>	<b>29,38 %</b>

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

Tabella 5

RUOLO RICOPERTO	F	F %	M	M %	TOTALE
DIRIGENTI	3	33,33 %	6	66,67 %	9
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	4	66,67 %	2	33,33 %	6
ALTE PROFESSIONALITÀ	29	63,04 %	17	36,95 %	46
RESPONSABILI DI UFFICIO (escluse Posizioni Organizzative e Alte Professionalità)	49	72,06 %	19	27,94 %	68
RESPONSABILI DI SERVIZIO (escluse Posizioni Organizzative e Alte Professionalità)	1	16,67 %	5	83,33 %	6
<b>TOTALE ORGANICO DIREZIONALE E DIRETTIVO</b>	<b>86</b>	<b>63,70 %</b>	<b>49</b>	<b>36,30 %</b>	<b>135</b>

Il solo Settore ove la presenza femminile è leggermente inferiore ad 1/3 è il seguente:

- Settore "Progettazione, Manutezione" - 69,05 % risorse umane assegnate di genere maschile.

La posizione gerarchica ove la presenza femminile è inferiore a 1/3 è unicamente quella dei Responsabili di Servizio con l'83,33 % di soggetti di genere maschile.

Non si evidenziano indici di discriminazione nell'accesso alle progressioni di carriera.

Risultano garantite le pari opportunità in termini di presenza femminile nelle diverse attività e posizioni gerarchiche come la maggioranza di donne nella complessiva dotazione organica, una distribuzione dei generi tra le varie aree di attività e profili professionali in generale spinta verso una maggiore presenza di donne rispetto agli uomini. Dall'analisi dei dati sopra riportati si evince che presso la nostra Amministrazione non occorre mettere in atto misure volte a favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs.n. 198/2006.

Considerate le trasformazioni sociali e normative in atto, nel nuovo PAP si apre un nuovo ambito di lavoro che riguarderà lo spostamento di oltre il 50 % della popolazione lavorativa nella fasce di età 51 - 60 anni e over 60 anni. Inoltre, l'ambiente operativo tende a cambiare continuamente prevedendo, di conseguenza, una continua trasformazione delle prassi organizzative. Si pone la necessità di giungere ad una migliore comprensione dell'invecchiamento nell'ambiente di lavoro, a valorizzarne le risorse e a sostenere l'apprendimento intergenerazionale.

Tabella 6

FASCIA	F	M	TOTALE	TOTALE %
18 - 30 anni	25	4	29	3,06
31 - 40 anni	108	29	137	14,44
41 - 50 anni	209	84	293	30,87
51 - 60 anni	283	122	405	42,68
61 - 70 anni	55	30	85	8,96
<b>TOTALE</b>	<b>680</b>	<b>269</b>	<b>949</b>	<b>100</b>

## **7. OBIETTIVO 1 - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E LA PARITA' DI GENERE**

Confermare e rafforzare le azioni positive già intraprese per la parità di genere e favorire, in senso ampio, la rimozione degli ostacoli suscettibili di impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

### 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 Giunta comunale del 19 febbraio 2013, n. 76, l'obiettivo è 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.

### 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 promozione delle pari opportunità e della promozione di genere. L'elaborazione 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 tra uomo e donna, approvato con Decreto Legislativo del 11 aprile 2006, n. 198, 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 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. Le responsabili e i responsabili devono favorire la partecipazione del personale comunale 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 personale comunale, nonché alla possibilità di accesso fisico alle sedi dei corsi per coloro che sono 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.

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 ed 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.

**7.1. AZIONI - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E LA PARITA' DI GENERE**

<b>cod</b>	<b>AZIONI</b>	<b>SOGGETTI CHE AGISCONO</b>	<b>DESTINATARI</b>	<b>FINANZIAMENTO</b>	<b>PERIODO</b>
1.1	Compilazione della relazione annuale prevista dalla direttiva del Dipartimento Funzione pubblica del 23 maggio 2007 avente ad oggetto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo	Dipartimento della Funzione Pubblica	Nessuna spesa	Annuale (entro il 20/2)
1.2	Vigilanza del rispetto degli adempimenti applicativi delle principali disposizioni normative in materia di pari opportunità. In via esemplificativa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• presenza di pari genere nelle commissioni di concorso e di selezione per il reclutamento del personale;</li> <li>• in sede di indizione di avvisi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di personale, eliminazione della possibilità di privilegio a favore dell'uno o dell'altro sesso e garanzia di esplicita e adeguata motivazione in caso di scelta di candidato di genere maschile a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale da parte di candidati di genere femminile.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> <li>• Segretario Comunale</li> <li>• Dirigenti</li> <li>• Settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse umane</li> <li>• C.U.G.</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	2018 / 2020
1.3	Agevolare accesso ai dipendenti e alle dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale adottando modalità organizzative atte a consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segretario Comunale</li> <li>• Dirigenti</li> <li>• Settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse umane</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	2018 / 2020
1.4	Promozione di una cultura organizzativa che valorizzi le differenze di genere nell'azione amministrativa attraverso la	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse umane</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	2018

cod	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO
	diffusione di linee guida per una corretta comunicazione di genere per promuovere l'uso del linguaggio di genere nei documenti dell'Ente.	• Dirigenti			
1.5	Trasmissione al C.U.G. dei dati necessari all'elaborazione della relazione annuale di cui all'art. 3.3 della direttiva del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 avente ad oggetto "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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n.183).	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo	C.U.G.	Nessuna spesa	Annuale (entro il 30/3)
1.6	Somministrazione al personale comunale di questionari d'indagine mirati in materia di conciliazione/benessere organizzativo e loro analisi utile al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di azioni positive.	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo	• C.U.G. • Personale comunale	Nessuna spesa	Biennale
1.7	Rendicontazione e valutazione delle azioni positive realizzate.	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo	• C.U.G. • OO.SS.	Nessuna spesa	Annuale
1.8	Corsi di formazione, seminari, convegni nell'ambito dei temi del benessere organizzativo e della conciliazione rivolti al personale comunale da attuarsi attraverso collaborazioni a titolo gratuito con soggetti terzi.	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo • Provincia • Regione	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale
1.9	Migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione al personale su costituzione e funzioni del C.U.G., codice di condotta attraverso pubblicazioni periodiche informative tramite i canali istituzionali (intranet comunale, comune informa).	C.U.G.	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale

cod	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO
1.10	Analisi della condizione lavorativa del personale comunale over 55 anni ai fini della valutazione di possibili azioni di sostegno all'active ageing	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo	Personale comunale	Nessuna spesa	Entro il 2020
1.11	Affidamento a titolo gratuito di incarico Consigliera di fiducia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> <li>• C.U.G..</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	Entro il 2020

## 8. OBIETTIVO 2 - PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMILIARE

### FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA

Negli ultimi anni 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 e/o lo smart working.

### 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, tuttavia, viene scarsamente utilizzato anche per una sottovalutazione culturale delle implicazioni positive che la dimensione della cura ha nelle relazioni genitoriali.

Una leva di cambiamento è la diffusione di una pratica della genitorialità e della cura dei soggetti fragili della famiglia condivisa tra i generi.

### REALIZZAZIONE DI AZIONI DI SUPPORTO PER LA CONCILIAZIONE

La conciliazione dei tempi di vita può sicuramente essere favorita anche 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 (baby-sitter e nidi per la prima infanzia, assistenza familiare agli anziani, ecc...) e 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, musei, cinema, teatri, ecc...).

### SALUTE E BENESSERE

L'aumento dell'età media del personale comunale, l'accumularsi di eventuali situazioni di stress e l'allungamento della vita lavorativa sono solo alcune delle problematiche che andranno ad incidere pesantemente negli anni a venire sull'organizzazione del Comune. Le persone si trovano

sempre più spesso a dover fronteggiare situazioni di disagio. E' dunque importante che il Comune si doti di strumenti per prevenire e monitorare questa problematica, introducendo delle iniziative specifiche e favorendo una lettura anche di genere dei fenomeni riscontrati.

### 8.1. AZIONI 2 - PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMILIARE

COD	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO
2.1	Una vacanza un po' speciale, voucher di conciliazione per l'accesso cofinanziato ai centri estivi comunali.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> <li>• Ufficio deputato alle gestione dei servizi scolastici</li> </ul>	Personale comunale con figli in età scolare	Da bilancio	Annuale
2.2	“Al lavoro tranquilli”, voucher di conciliazione per l'accesso cofinanziato ai servizi di assistenza dell'infanzia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> <li>• Asili nido pubblici e privati</li> </ul>	Personale comunale con figli in fascia 0/3 anni	Da bilancio	Annuale
2.3	“Al lavoro senza barriere”, promozione di attività di volontariato a sostegno di colleghe e colleghi non autosufficienti.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse umane</li> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> <li>• Tutti i dipendenti e le dipendenti volontari e volontarie</li> </ul>	Personale comunale con gravi limitazioni dell'autonomia fisica, che non siano automuniti e non risultino in grado di servirsi dei mezzi pubblici di trasporto	Nessuna spesa	Annuale
2.4	“Opportunità salute”, iniziative di sensibilizzazione alla prevenzione della salute del personale comunale (campagna di informazione, test, screening e trattamenti gratuiti).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> <li>• Soggetti esterni pubblici e privati</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale
2.5	Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segretario e Direttore generale</li> <li>• Dirigenti</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	2018/2020

COD	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO
	favorendo forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro.				
2.6	Attivazioni di convenzioni di conciliazione per la fruizione agevolata di servizi di <i>time-saving e family-care, acquisti, servizi di parcheggio e trasporto, gruppi di acquisto solidali, ecc...</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> <li>• Soggetti esterni pubblici e privati</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale
2.7	Iniziative di promozione della cultura di condivisione e diffusione di una pratica della genitorialità e della cura dei soggetti fragili della famiglia condivisa tra i generi.	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo	Personale comunale	Nessuna spesa	2018/2020
2.8	“Sportello Benessere”, attivazione di uno sportello d’ascolto per lo stress da lavoro correlato.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direzione delle R.U.</li> <li>• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo</li> </ul>	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale
2.9	Progettazione di smart-working in via sperimentale anche a favore di soggetti in particolari condizioni di necessità.	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo	Personale comunale	Da bilancio	2018/2020

## ALLEGATI

**Allegato A - Rendiconto Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017**

**Allegato B - Relazione questionario “Conciliazione - Benessere organizzativo”**

# Rendiconto

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2015 - 2017

Documento programmatico delle pari opportunità del Comune di Monza

Approvato con deliberazione di G.C. n. 248 del 21 luglio 2015 e ratificato con atto di G.C. n. 305 del 22 settembre 2015

---

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

## OBIETTIVO N.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.

Cod	AZIONI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE	STATO DI FATTO
1.1	Compilazione della relazione annuale prevista dalla direttiva del Dipartimento Funzione pubblica del 23 maggio 2007 avente ad oggetto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"	Nessuna spesa	Ogni anno (Entro il 20/2)	Trasmessa nell'anno 2015 con nostra nota prot.gen.n. 38016/2015 alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero per la Pubblica Amministrazione ed Innovazione. Dal 2016 il portale <a href="http://www.magellanopa.it/pariopportunita/">http://www.magellanopa.it/pariopportunita/</a> riporta la seguente notizia: <i>Il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per le Pari Opportunità stanno procedendo alla revisione del format. Pertanto, si comunica che il termine per la presentazione della Relazione 2016 è momentaneamente sospeso.</i> L'Ufficio "Organizzazione, Benessere, Statistica" provvede ogni due settimane alla verifica dello stato di fatto ed ha richiesto chiarimenti via e-mail alla data del 15/01/2016, sollecitata il 27/03/2018, con conferma dell'attuale sospensione del termine (cfr. e-mail agli atti dell'Ufficio "Organizzazione, Benessere, Statistica).
1.2	Compilazione rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art.46 del d.lg.s.n.198/2006.	Nessuna spesa	Biennale	Il Comune non è più tenuto alla compilazione (come da comunicazione e - mail agli atti dell'Ufficio "Organizzazione, Benessere, Statistica" del 27 aprile 2016 a firma della Consigliera Regionale di parità)

Cod	AZIONI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE	STATO DI FATTO
1.3	Trasmissione al C.U.G. dei dati necessari all'elaborazione della relazione annuale di cui all'art. 3.3 della direttiva del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 avente ad oggetto "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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n.183)	Nessuna spesa	Annuale. (Entro il 30/3)	Supporto fornito.  Approvata relazione attività 2015 in seduta C.U.G. del 19 febbraio 2016. Approvata relazione 2016 in seduta C.U.G. del 14 marzo 2017. Approvata relazione 2017 in seduta C.U.G. del 13 marzo 2018.
1.4	Somministrazione al personale di questionari d'indagine mirati in materia di conciliazione/benessere organizzativo e loro analisi.	Nessuna spesa	Annuale	<u>23 novembre 2015</u> Pubblicazione nella intranet comunale e distribuzione al personale comunale del Questionario annuale sul Benessere Organizzativo - anno 2015, secondo il modello di questionario adottato con delibera del 29 maggio 2013 dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità (CIVIT) denominata a partire dall'adozione della legge 190 del 2012 Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza (ANAC).  <u>12 febbraio 2016</u> Pubblicazione nella intranet dell'analisi dei risultati del Questionario annuale sul Benessere Organizzativo - anno 2015. Tasso di risposta pari al 26%. Tale dato, significativamente inferiore a

Cod	AZIONI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE	STATO DI FATTO
				<p>quello registrato nel 2014, pari al 48%, è probabilmente indice di una certa disaffezione da parte dei panel di intervistati/e nei confronti dell'indagine.</p> <p><u>18 novembre 2016</u>            Pubblicazione nella intranet comunale e distribuzione al personale comunale Questionario annuale sul Benessere Organizzativo - anno 2016, secondo il modello di questionario adottato con delibera del 29 maggio 2013 dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità (CIVIT) denominata a partire dall'adozione della legge 190 del 2012 Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza (ANAC).</p> <p><u>19 gennaio 2017</u>            Pubblicazione nella intranet dell'analisi dei risultati del Questionario annuale sul Benessere Organizzativo - anno 2016. Tasso di risposta personale comunale pari al 20,19%, ancora in calo rispetto al tasso di risposta registrato nel 2015 (26%), il che conferma una certa disaffezione da parte dei panel di intervistati/e nei confronti dell'indagine.</p>

Cod	AZIONI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE	STATO DI FATTO
				<p><u>26 febbraio 2018</u>            Pubblicazione nella intranet e distribuzione al personale comunale del Questionario “Conciliazione - Benessere organizzativo”, elaborato dall’ufficio “Organizzazione, Benessere, Statistica” con il parere positivo del C.U.G., sui temi di conciliazione lavoro-lavoro-tempo libero finalizzato ad indagare le esigenze ed interessi del personale comunale prima della stesura del nuovo PAP.</p> <p><u>18 aprile 2018</u>            Pubblicazione nella intranet dell’analisi dei risultati del Questionario “Conciliazione - Benessere organizzativo”. Tasso di risposta personale comunale pari al 21,34%.</p>
1.5	Rendicontazione e valutazione delle azioni positive realizzate.	Nessuna spesa.	Annuale.	<p><u>12 aprile 2017</u>            Consegnata al C.U.G. rendicontazione sull’implementazione delle azioni biennio 2015/2016.</p> <p><u>19 aprile 2018</u>            Consegnata al C.U.G. rendicontazione sull’implementazione delle azioni 2017.</p>
1.6	Affidamento incarico nuova Consigliera di fiducia (se finanziato) ovvero consolidamento rapporto	Da bilancio.	Nell’ambito della durata del PAP.	Incarico non finanziato.

Cod	AZIONI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE	STATO DI FATTO
	collaborazione con Consigliera provinciale di parità.			
1.7	Corsi di formazione, seminari, convegni nell'ambito dei temi del benessere organizzativo e della conciliazione (con particolare riferimento ai temi del <i>burn-out</i> , dello stress lavoro correlato).	Da bilancio.	Annuale.	<p>Seminari in collaborazione con la Provincia di Monza e della Brianza nell'ambito del Progetto TVB FAMIGLIA, al quale la nostra amministrazione ha aderito in data 24 febbraio 2015:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ruolo genitoriale 21/09/2015;</li> <li>2. prevenzione <i>burn-out</i> 12 ottobre 2015 e 13 novembre 2015;</li> <li>3. gli strumenti della rete 17 settembre 2015 e 26 febbraio 2016;</li> <li>4. cucina 12 aprile 2016 e 19 aprile 2016.</li> </ol> <p>Sono state inoltre promosse le iniziative gratuite e/o a costo convenzionato attivate nell'ambito del progetto in questione:</p> <p>SPESA AMICA consegna a domicilio o presso la sede di lavoro di una cassetta di spesa con frutta e verdura coltivate senza l'uso di additivi e in rete con le società agricole della Brianza. La prima spesa è di prova gratuita. Il contenuto e le modalità di consegna concordate con il dipendente. Casette standardizzate da € 15,00 (per 4 persone per una settimana) o € 20,00 con consegna gratuita.</p> <p>PAUSA SPEED Consegna di un pasto a casa del familiare in condizioni di difficoltà. La consegna è gratuita e verrà effettuata sempre dalla stessa persona in modo da creare una relazione di</p>

Cod	AZIONI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE	STATO DI FATTO
				fiducia. Primo pasto di prova gratuito, costo massimo € 7,00 (pasto calibrabile in base alle esigenze). SOS FAMILY Possibilità di fare affidamento su baby-sitter qualificate e fidate messe a disposizione (a pagamento) da un'associazione partner del progetto.
1.8	Apertura nella intranet aziendale della sezione "STARE BENE AL LAVORO" per la raccolta e comunicazione di tutte le informazioni relative ai temi del benessere organizzativo.	Nessuna spesa.	2016	Realizzata pagina intranet nell'area tematica: <i>Organizzazione R.U. =====&gt; Benessere.</i>
1.9	Creazione sezione C.U.G. portale istituzione, 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.	Da bilancio.	2016	In linea dal 19 settembre 2016 al seguente indirizzo: <a href="http://www.comune.monza.it/it/comune/Amministrazione-trasparente/Personale/Comitato-Unico-di-Garanzia/">http://www.comune.monza.it/it/comune/Amministrazione-trasparente/Personale/Comitato-Unico-di-Garanzia/</a>  Aggiornamento periodico.

## OBIETTIVO N.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 al personale e alle loro famiglie nei diversi cicli della vita, anche attraverso un sistema di reti, collaborazioni e convenzioni con soggetti esterni all'Ente.

COD	AZIONI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE	STATO DI FATTO
2.1	Predisposizione della disciplina per le nuove modalità di erogazione delle misure per la gestione della maternità (voucher al lavoro tranquilli).	Nessuna spesa.	2015	Approvata con determinazione dirigenziale n. 992/2015.
2.2	“Una vacanza un po’ speciale” voucher di conciliazione per l’accesso cofinanziato ai centri estivi.	Da bilancio.	Annuale (Maggio)	Attuata con determinazioni dirigenziali n. 1837/2015; n. 769/2016 e n. 1304/2017. Sulla base delle richieste pervenute sono state utilizzate le seguenti risorse per i voucher riservati al personale comunale che iscrive i figli ai centri estivi comunali: - anno 2015 impegnato € 2.045,00, erogati voucher per un importo pari a € 1.809,00. Le richieste sono state tutte accolte. Sono stati coinvolti nel progetto n.23 bambini e bambine (n. 4 di età 3/6 anni e n. 19 di età 6/14 anni). Sono stati assegnati n. 7 voucher (€ 3,00/gg) per la fascia di età 3/6 anni per un importo complessivo di € 234,00 e n. 36 voucher per la fascia di età 6/14 anni per un totale di € 1.575,00 (€ 25/settimanali per 63 settimane). - anno 2016 impegnato € 2.000,00, erogati voucher per un importo pari a € 1.145,00. Le richieste sono state tutte accolte. Sono stati

COD	AZIONI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE	STATO DI FATTO
				<p>coinvolti nel progetto n.18 bambini e bambine (n. 5 di età 3/6 anni e n. 13 di età 6/14 anni). Sono stati assegnati n. 9 voucher (€ 3,00/gg per 18 settimane) per la fascia di età 3/6 anni per un importo complessivo di € 270,00 e n. 26 voucher per la fascia di età 6/14 anni per un totale di € 875,00 (€ 25/settimanali per 35 settimane).</p> <p>- anno 2017 impegnato € 1.200,00, erogati voucher per un importo pari a € 945,00. Le richieste sono state tutte accolte. Sono stati coinvolti nel progetto n.20 bambini e bambine (n. 2 di età 3/6 anni e n. 18 di età 6/14 anni). Sono stati assegnati n. 3 voucher (€ 3,00/gg) per la fascia di età 3/6 anni per un importo complessivo di € 45,00 e n. 36 voucher per la fascia di età 6/14 anni e per un totale di € 900,00 (€ 25/settimanali per 41 settimane).</p> <p>Si sono, inoltre, concordate tariffe di iscrizione agevolate presso alcuni centri estivi del territorio organizzati da terzi (Meta, Creda, Scuola Agraria, Ges, Orza Minore, Camp estivo al Museo).</p>
2.3	<p>“Al lavoro tranquilli”, voucher di conciliazione per l’accesso cofinanziato ai servizi di assistenza bambini (0/3 anni).</p>	<p>Da bilancio.</p>	<p>Annuale (Gennaio)</p>	<p>Attuata con determinazioni dirigenziali n. 2069/2015, n. 2041/2016 e n. 3408/2017 Sulla base delle richieste pervenute sono state utilizzate le seguenti risorse:</p> <p>- anno 2015 impegnate € 6.900,00. Sono pervenute 14 richieste, tutte accolte. Il</p>

COD	AZIONI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE	STATO DI FATTO
				<p>progetto è concluso e sono state liquidate € <b>6.099,00</b> (20% spesa sostenuta dal personale comunale fino ad un massimo di € 600/voucher a minore);</p> <p>- anno 2016 impegnate € 4.300,00. Sono pervenute 10 richieste, ed accolte 9 in quanto una richiesta è pervenuta fuori termine. Il progetto è concluso e sono state liquidate € <b>4.296,00</b> sulla base delle richieste pervenute (20% spesa sostenuta dal personale comunale fino ad un massimo di € 584/voucher a minore);</p> <p>- anno 2017 sono state impegnate € 1.800,00. Sono pervenute n. 3 richieste, tutte accolte. Il progetto è in corso. (Verrà liquidato il 20% spesa sostenuta fino ad un massimo di € 600/voucher).</p>
2.4	<p>“Opportunità salute”, iniziative di sensibilizzazione alla prevenzione della salute dei/delle lavoratori/lavoratrici. (Campagna di informazione, test e trattamenti gratuiti).</p>	Nessuna spesa.	Annuale	<p>In data <u>29 giugno 2015</u> stipulata una <b>convenzione con ICOM per un ciclo di trattamenti osteopatici gratuiti per tutto</b> il personale comunale e familiari sino al 30 giugno 2016. Dopo aver raccolto il gradimento del personale tramite questionari a febbraio 2016 (progetto “Gocce di benessere per la mia schiena”) la convenzione è stata prorogata di un anno e al termine è stata stipulata una nuova convenzione biennale fino al 30 giugno 2019 inserendo nel progetto anche i famigliari.</p>

COD	AZIONI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE	STATO DI FATTO
				<p>In data 31 <u>dicembre 2015</u> stipulata una convenzione con il poliambulatorio Farmasalus per l'accesso a prezzo scontato del 15% ai servizi ambulatoriali. Nell'ambito della convenzione è stato organizzato nel 2016 il progetto di <i>counseling</i> OFF/ON e un "incontro gratuito con lo psicologo".</p> <p>In data <u>15 febbraio 2016</u> stipulata una convenzione annuale per l'accesso scontato alle prestazioni sanitarie erogate da Synlab CAM polidiagnostico, successivamente stipulata nuova convenzione biennale valevole fino al 5 febbraio 2019 che prevede uno sconto del 10% sulle tariffe previste in via ordinaria per le visite e diagnostica e del 20% sulle tariffe previste in via ordinaria per sugli esami di laboratorio.</p> <p>In data <u>17 giugno 2017</u> e <u>15 novembre 2017</u> organizzati due seminari in collaborazione con Poliambulatorio Farmasalus su "La prevenzione cardio-vascolare" e "Regole di buona e corretta alimentazione".</p> <p>E' stata data al personale informazione sulle iniziative in materia di salute attivate nel nostro territorio nel triennio 2015/2017 in via esemplificativa:</p>

COD	AZIONI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE	STATO DI FATTO
				<p>Test gratuiti HIV, Corso “Cittadino Salvacuore”, progetto “Pensaci”, Convegno ”La salute della Donna”, sportello d’ascolto “Io virgola donna”, i cicli periodici di conferenze dal CAMLei denominati “I Tè della salute”, “La settimana della prevenzione oncologica”, “Open week salute in rosa”, “Alimentazione al femminile”, “Manovre di disostruzione”, “Sport, alimentazione e salute” “Benessere sessuale durante le cure oncologiche” “Avon Running”, “Obesity day” “Open day salute mentale”, “L’alimentazione da un altro punto di vista” “Mese del benessere intimo”, ecc...</p> <p>Con determinazione dirigenziale n. 7457 del 18 gennaio 2017 è stato approvato il <b>progetto di “Mens sana in corpore sano”</b> con l’obiettivo di sensibilizzare il personale verso i benefici in termini di salute del praticare sport con regolarità.</p> <p><b>In attuazione del progetto de quo</b> si sono attivate convenzioni con alcune società del territorio per l’accesso ai servizi sportivi da loro offerti a prezzo scontato: Palestra delle donne in via Varisco (40%), palestra IRONFIT in via Mentana (50%), impianti di calcetto del Centro sportivo Ambrosini (60%), corsi sub con la società FerreaSub Monza (20%).</p>

COD	AZIONI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE	STATO DI FATTO
2.5	Predisposizione di un locale infermeria presso il palazzo Comunale.	Da bilancio.	Entro il 2017	Non è ancora stato possibile reperire un locale idoneo e disponibile per l'utilizzo in oggetto (vedi risposta al CUG della dott.ssa lotti prot.gen.n. 14376/2017).
2.6	Progettazione del telelavoro in via sperimentale a favore di soggetti in particolari condizioni di necessità.	Da bilancio.	Entro il 2017	Con deliberazione di Giunta comunale n. 373/2015 è stato approvato il Regolamento avente ad oggetto "Disciplina del Telelavoro" e il Piano per l'utilizzo del Telelavoro. In data <u>1 novembre 2016</u> sono stati attivati n. 5 progetti di telelavoro. In data <u>1 novembre 2017</u> sono stati prorogati per 12 mesi 3 dei 5 progetti di telelavoro attivati. L'intera documentazione è disponibile nella intranet comunale nell'area tematica Organizzazione R.U.\ Benessere\Telelavoro. In data <u>12 dicembre 2017</u> è stata avviata un'indagine per sondare l'interesse del personale comunale allo SMART-WORKING.
2.7	Attivazioni di convenzioni e/o voucher di conciliazione per la fruizione agevolata di servizi di <i>time-saving e family-care, per acquisti, servizi di parcheggio e trasporti ecc...</i>	Nessuna spesa	Annuale	In data <u>18 febbraio 2016</u> stipulata una <b>convenzione con MONZA MOBILITA' S.r.l. per l'utilizzo del parcheggio di p.ta Monza</b> a tariffa agevolata, approvata con determinazione dirigenziale n.2462/2015. Tale convenzione è stata prorogata di un'annualità sino al 19 febbraio 2018 con determinazione dirigenziale n. 221/2017. In data <u>20 marzo 2018</u> stipulata nuova convenzione (cfr. determinazione dirigenziale n. 564/2018) con durata biennale sino al 20 marzo 2019.

COD	AZIONI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE	STATO DI FATTO
				<p>Nel mese di giugno 2016 è stata effettuata una ricognizione di interesse relativa all'attivazione di una convenzione con Trenord srl per gli abbonamenti ferroviari di validità annuale con rateizzazione dell'importo dovuto in busta paga. Visto l'esito positivo della ricognizione di interesse, con determinazione dirigenziale n. 2770/2016 è stata approvata la <b>convenzione con TRENORD s.r.l.</b> per l'acquisto agevolato delle tessere a favore del personale comunale. La convenzione, attuata a partire dall'anno 2017, ha raccolto l'adesione di n. 12 dipendenti che si sono dichiarati soddisfatti dell'iniziativa che, pertanto, è stata riproposta anche per l'anno 2018 con un finanziamento (in "partita di giro") di € 9.000,00.</p> <p>L'intera documentazione è disponibile nella intranet comunale nell'area tematica Organizzazione R.U.\ Benessere\Trenord.</p> <p>Nel mese di <u>ottobre 2016</u> effettuata una ricognizione per l'utilizzo delle tessere annuali per il noleggio di biciclette - <i>Bike Sharing</i> che ha dato esito negativo.</p> <p>Nel mese di <u>marzo 2016</u> attivato in sala ristoro un angolo dedicato allo scambio dei libri "<b>Book-Crossing</b>".</p>

COD	AZIONI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE	STATO DI FATTO
				<p>Nel mese di <u>aprile 2016</u>, è stata allestita una “<b>Bacheca delle Occasioni</b>” per l’affissione di avvisi di vendita/scambio/offerta di beni personali.</p> <p>Attivato in via sperimentale per <u>l’anno 2016</u> il progetto “<b>La giornata del baratto</b>” per lo scambio di beni tra il personale comunale. Il progetto, anche se gradito ai partecipanti, non ha riscosso una partecipazione tale da suggerirne la prosecuzione.</p> <p>Nel mese di <u>ottobre 2016</u>, partita l’iniziativa denominata “<b>Flat-sharing</b>”, con la quale l’Amministrazione Comunale mette in contatto il personale assunto con contratto a tempo determinato con il personale comunale che ha una stanza/appartamento disponibile per la locazione temporanea.</p> <p>Nel mese di <u>giugno 2016</u> concordato con il “<b>Consorzio Villa Reale e Parco l’accesso a tariffa agevolata per la visita alla Villa Reale e alle mostre ivi organizzate.</b>”</p> <p>Nel mese di <u>settembre 2016</u> concordata con l’Azienda speciale di formazione Paolo Borsa l’iscrizione ai corsi della scuola Paolo Borsa a tariffa scontata del 15%.</p>

COD	AZIONI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE	STATO DI FATTO
				<p>Nel mese di <u>ottobre 2016</u> attivata una <b>convenzione con il Teatro Binario 7</b> per l'acquisto di abbonamenti/biglietti di ingresso agli spettacoli teatrali a tariffa agevolata, tutt'ora in corso di validità.</p> <p>A partire dalla <u>stagione 2017/2018</u> attivata una <b>convenzione con Teatro Manzoni di Monza</b> per l'acquisto agevolato dei biglietti.</p> <p>Dalla stagione 2017/2018 è stata attivata una <b>convenzione con il Vero Volley Monza</b> per assistere alle partite dei campionati di pallavolo maschile e femminile di serie A alla tariffa agevolata di € 2/3.</p> <p>Si è data informazione al personale relativamente ai <b>bandi di concorso per borse di studio INPS</b> per il personale comunale e i loro figli o figlie (Master Universitari, Bando valore vacanza, Collegi Universitari, Super media, Master I e II livello corsi di perfezionamento, Soggiorni studio all'estero: Progetto Itaca, Estate senior ecc...).</p> <p>Si è data informazione al personale relativamente alle iniziative in <b>tema di conciliazione attivate da Regione Lombardia</b> (progetto solidarietà in testa, ambulatori aperti non-stop, interventi a sostegno della famiglia, Sportello regionale</p>

COD	AZIONI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE	STATO DI FATTO
				famiglia, rateizzazioni arretrati tasse automobilistiche, domiciliazione bancaria del bollo auto, Long term care, Bonus mamma domani, Bonus famiglia, Contributi alla genitorialità, Home care premium, Sportello disabili, Dote scuola, Agevolazioni trasporti ecc...).

**RELAZIONE QUESTIONARIO  
“CONCILIAZIONE BENESSERE  
ORGANIZZATIVO”**

**Settore “Organizzazione, Risorse Umane, Servizi Demografici, Sistemi Informativi”  
Ufficio “Organizzazione, Benessere, Statistica”  
Referenti: Chiara Casati, Cinzia Balzani**

## Sommario

1. PREMESSA.....	3
2. STRUTTURA DEL QUESTIONARIO.....	3
3. STRUTTURA DOMANDE E SCALA DI MISURAZIONE.....	4
4. CAPITALE UMANO DI RIFERIMENTO .....	4
4.1. Analisi distribuzione risposte .....	4
4.2. Informazioni professionali.....	6
4.3. Analisi composizione del nucleo familiare.....	7
5. MOBILITA' CASA - LAVORO .....	8
6. VALUTAZIONI AZIONI PAP 2015 - 2017 .....	10
7. CONCILIAZIONE VITA - LAVORO.....	13
ALLEGATO: MODELLO DI QUESTIONARIO “CONCILIAZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO” .....	16

## 1. PREMESSA

In attuazione di quanto previsto dal Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) 2015/2017, l'Amministrazione Comunale ha avviato un'indagine interna volta a:

- conoscere il grado di informazione e soddisfazione in merito ai progetti di welfare aziendale esistenti;
- rilevare le esigenze del proprio personale in tema di conciliazione lavoro-vita privata al fine di consentire la definizione di un nuovo piano di misure e interventi concreti ed in linea con le esigenze che emergeranno dai risultati dell'indagine stessa.

La rilevazione è stata realizzata rispettando i principi generali volti a garantire l'anonimato dei rispondenti e delle rispondenti.

Il questionario "Conciliazione - Benessere organizzativo" è stato somministrato a 943 dipendenti del Comune di Monza assunti e assunte con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratto di formazione e lavoro presenti in servizio alla data di apertura del questionario a partire da lunedì 26 febbraio 2018 e sino a lunedì 12 marzo 2018. Si precisa che, per agevolare la compilazione del questionario, è stato reso disponibile un form accessibile e compilabile da qualsiasi dispositivo (pc - tablet - smartphone) dotato di collegamento internet, senza necessità di collegamento alla rete intranet aziendale.

La presente relazione ha lo scopo di illustrare i risultati ottenuti dalla somministrazione del questionario de quo.

## 2. STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

Il questionario è stato articolato in 6 aree per un numero totale di 30 domande.

AREE	AMBITI DI INDAGINE
Informazioni generali	Genere
	Età
Composizione nucleo familiare	Stato civile
	Occupazione partner
	Soggetti conviventi: età - presenza disabili
Informazioni professionali	Tipo di contratto attivo
	Ore settimanali previste dal contratto
	Sede di Lavoro
	Settore di appartenenza
Mobilità Casa - Lavoro	Distanza dal luogo abituale in cui si vive dal luogo di lavoro
	Tempo impiegato abitualmente per raggiungere la sede lavorativa
	Numero di mezzi utilizzati, in via prevalente ed abitualmente per raggiungere la sede lavorativa
Valutazione azioni PAP 2015 - 2017	Conoscenza del fatto che il Comune di Monza ha adottato un piano delle azioni Positive (PAP 2015-2017)
	Indicazione delle iniziative organizzate in attuazione del PAP 2015-2017 alle quali il rispondente ha partecipato e valutazione puntuale e generale
	Suggerimenti per migliorare le iniziative proposte
Conciliazione lavoro - vita privata	Area di maggior difficoltà nel conciliare lavoro/tempo libero/famiglia
	Area nella quale il rispondente desidera che il Comune di Monza promuova azioni di conciliazione
	Proposte in relazione alle misure da adottare nel PAP 2018-2020

### 3. STRUTTURA DOMANDE E SCALA DI MISURAZIONE

Il questionario prevede tre diverse tipologie di domande:

- domande aperte;
- domande chiuse;
- domande a scala graduata.

Si precisa che le risposte alle domande aperte sono state analizzate e aggregate per tipologie omogenee, al fine di limitarne l'eterogeneità e facilitare la lettura dei risultati.

Il personale comunale, per ogni domanda a scala graduata, ha espresso il proprio grado di valutazione attraverso una scala che impiega 5 classi in ordine crescente.

È stato stabilito che nessuna risposta fosse a compilazione obbligatoria, onde garantire il massimo grado di anonimato.

### 4. CAPITALE UMANO DI RIFERIMENTO

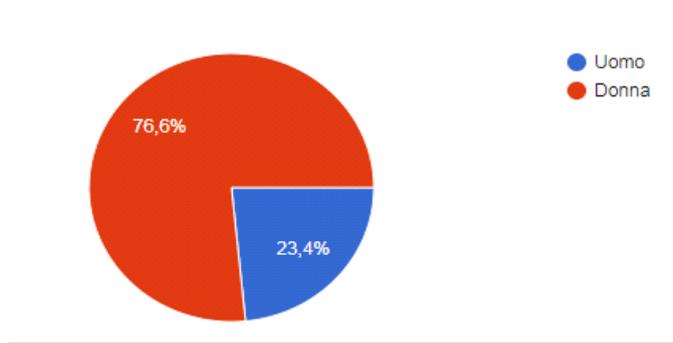
#### 4.1. Analisi distribuzione risposte

Il target a cui è stato indirizzato il questionario è rappresentato dalla totalità del personale comunale assunto con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratto di formazione e lavoro in servizio alla data di apertura del questionario. (pari a 942 dipendenti, di cui 673 donne e 269 uomini).

Hanno partecipato alla rilevazione **201 dipendenti**, corrispondenti ad un tasso di risposta pari al 21,34%. Ricordato che le domande non erano a risposta obbligatoria, al fine di garantire il maggior grado di anonimato, si segnala che il tasso di risposta risulta essere differenziato per ogni singola domanda.

La domanda volta ad indagare il genere ha ricevuto 111 risposte, di cui 23,40% uomini e 76,60% donne (Grafico 1), percentuali in linea con la distribuzione di genere esistente nell'Ente pari a 71,44% donne e 28,56%.

Grafico 1



Nella Tabella 1 è possibile osservare la distribuzione delle risposte (totale 199) in base alla fascia di età di appartenenza. Si rileva un tasso di risposta maggiore in corrispondenza della fascia di età 18-30 anni e meno elevato nella fascia 61-70 anni.

Tabella 1

Fascia di età	Tot dipendenti	% tot dipendenti	Tot risposte	% risp su dipendenti
18 - 30 anni	28	2,97	7	25,00
31 - 40 anni	132	14,01	30	22,73
41 - 50 anni	294	31,21	68	23,13
51 - 60 anni	405	42,99	83	20,49
61 - 70 anni	83	8,81	11	13,25
<b>Totale complessivo</b>	<b>942</b>		<b>199</b>	

Nella Tabella 2 sono evidenziati i tassi di risposta suddivisi per Settore di appartenenza. Il Settore il cui personale ha risposto in maggior percentuale rispetto alle risorse umane assegnate è il Settore Legale (36,36%), mentre il Settore il cui personale ha risposto in minor percentuale rispetto alle risorse umane assegnate è il Settore Governo del Territorio, Suap, Sue, Patrimonio.

Tabella 2

<b>TASSO DI RISPOSTA PER STRUTTURA DI APPARTENENZA</b>				
<b>Settore</b>	<b>Totale dipendenti</b>	<b>Totale risposte</b>	<b>% rispondenti su tot risposte a questionario</b>	<b>% rispondenti su tot risorse Settore</b>
Segreteria e Direzione Generale	33	7	4	21,2
Settore Ambiente, Energia, Manutenzione Cimiteri	28	5	2,9	17,9
Settore Bilancio, Programmazione Economica, Tributi	63	8	4,6	12,7
Settore Cultura, Sport, Centrale Unica Acquisti	71	18	10,3	25,3
Settore Governo del Territorio, Suap, Sue, Patrimonio	46	4	2,3	8,7
Settore Istruzione	164	34	19,4	20,7
Settore Legale	11	4	2,3	36,4
Settore Mobilità, Viabilità, Reti	32	4	2,3	12,5
Settore Organizzazione, Risorse Umane, Servizi Demografici, Sistemi Informativi	130	22	12,6	16,9
Settore Polizia Locale, Protezione Civile	136	12	6,9	8,8
Settore Progettazioni, Manutenzioni	42	10	5,7	23,8
Settore Servizi Sociali	186	47	26,9	25,3
<b>Totale</b>	<b>942</b>	<b>175</b>		

## 4.2. Informazioni professionali

Il questionario ha avuto un tasso elevato di risposta tra il personale comunale titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato (Grafico 2) e a tempo pieno (Grafico 3).

Grafico 2

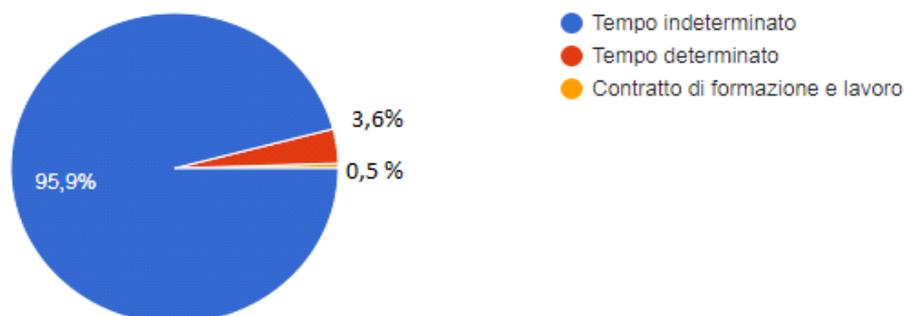
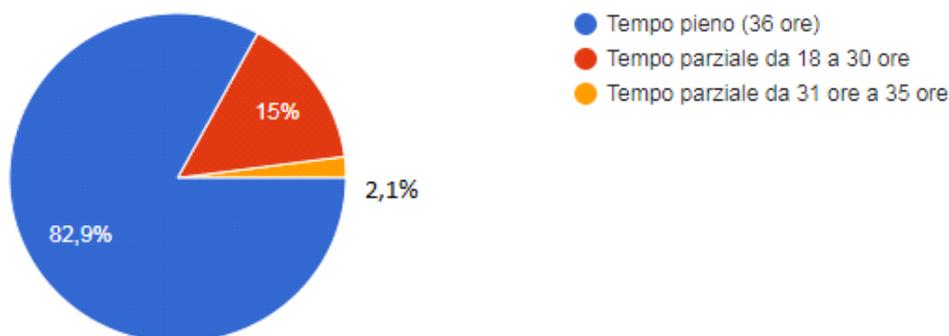


Grafico 3



Il dato, per essere compreso appieno, deve essere confrontato con il totale del personale comunale titolare di contratto a tempo indeterminato/determinato/formazione lavoro (Tabella 3) e il totale del personale comunale titolare di contratto di lavoro part time/full time (Tabella 4).

Tabella 3

TASSO DI RISPOSTA PER TITOLARI DI CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO/DETERMINATO/FORMAZIONE LAVORO				
Contratto	Totale dipendenti	Totale rispondenti	% rispondenti su tot risposte a questionario	% rispondenti su tot contratti attivi
Tempo indeterminato	875	188	95,9 %	21,5%
Tempo determinato	63	7	3,6%	11,1%
Formazione e lavoro	4	1	0,5%	25%

Tabella 4

TASSO DI RISPOSTA PER TITOLARI DI CONTRATTO PART TIME/FULL TIME				
Contratto	Totale dipendenti	Totale rispondenti	% rispondenti su tot risposte a questionario	% rispondenti su tot contratti attivi
Part time	173	33	17,1%	19,1%
Full time	769	160	82,9%	20,8%

### 4.3. Analisi composizione del nucleo familiare

Il Grafico 4 rappresenta le percentuali relative allo stato civile dei soggetti rispondenti. Si evidenzia una prevalenza di soggetti coniugati / conviventi (69,80 %). L' 84,50 % del personale comunale rispondente ha dichiarato che il partner o la partner sono impegnati in un'attività lavorativa (Grafico n. 5).

Grafico 4

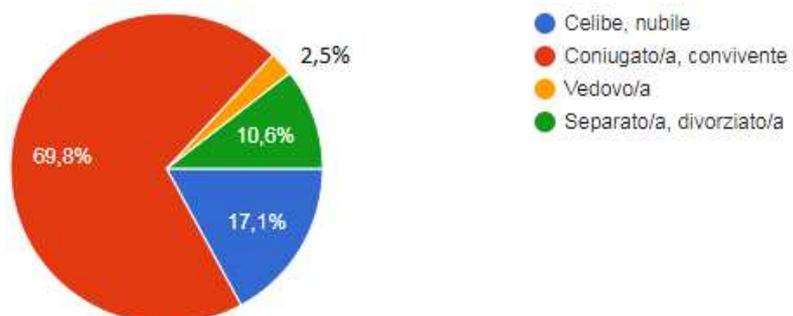
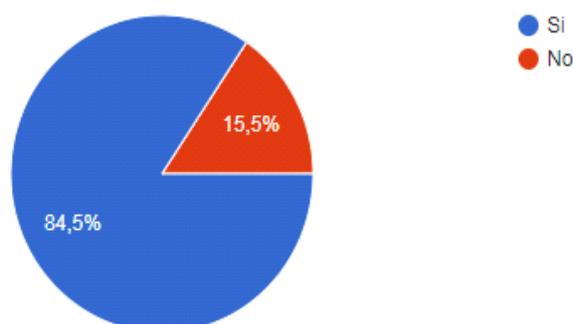
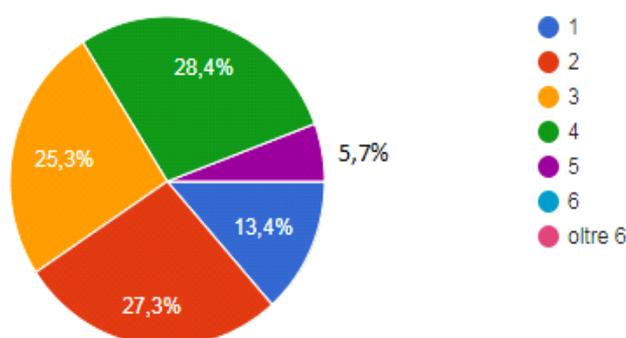


Grafico 5



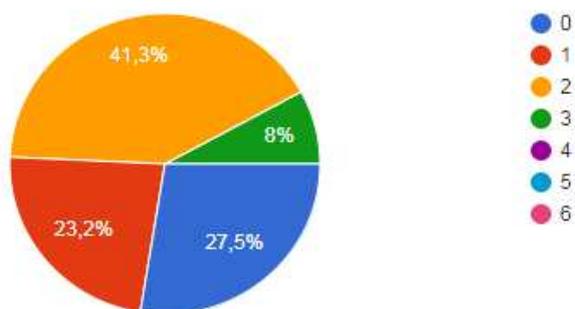
Il Grafico 6 rappresenta le percentuali di nuclei familiari suddivise per numerosità dei componenti. Si precisa che la percentuale dei nuclei familiari composti da 5 componenti non leggibile nel grafico è pari al 5,7 % del personale comunale rispondente. I nuclei mono soggetti sono quelli meno presenti.

Grafico 6



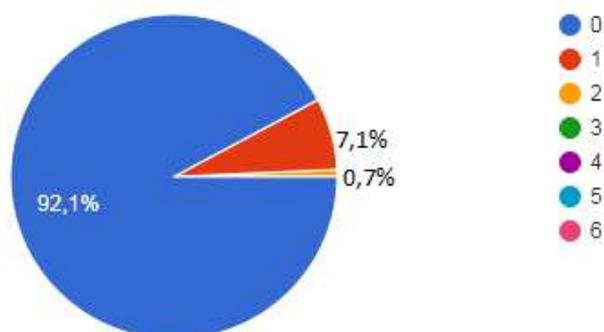
Il Grafico 7 rappresenta il numero dei figli conviventi per quanto riguarda i nuclei familiari non unitari. Si rileva che i nuclei familiari con 2 figli conviventi sono i più presenti nella platea del personale comunale rispondente.

Grafico 7



Il Grafico 8 rappresenta il numero dei disabili conviventi per quanto riguarda i nuclei familiari non unitari.

Grafico 8

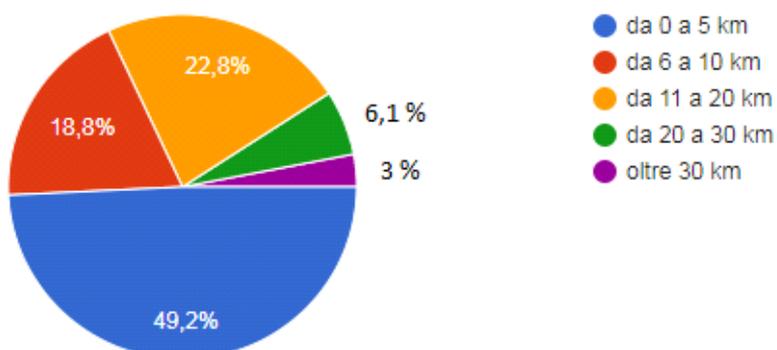


## 5. MOBILITA' CASA - LAVORO

L'obiettivo delle domande poste nella sezione del questionario intitolata "Mobilità casa - lavoro" era di raccogliere una serie di informazioni riguardo la distanza dal luogo di lavoro al luogo abituale in cui il personale comunale vive e il mezzo di trasporto abitualmente utilizzato.

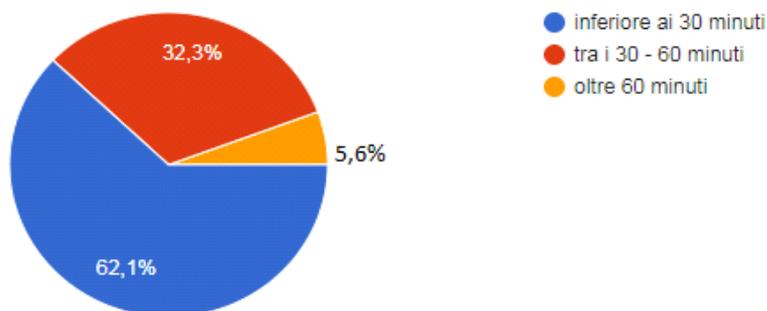
Nel Grafico 9 è rappresentata la distanza dal luogo abituale in cui si vive al luogo di lavoro espressa in chilometri. La maggioranza del personale comunale rispondente vive entro i 10 chilometri dalla sede di svolgimento della propria attività lavorativa (68%).

Grafico 9



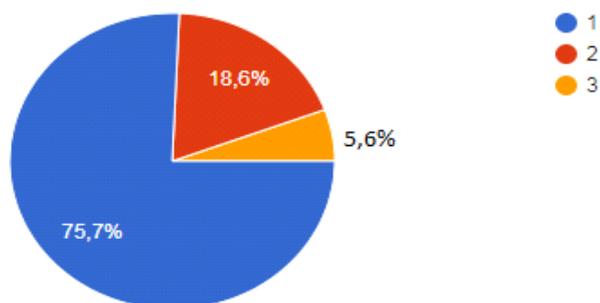
Il Grafico 10 rappresenta il tempo abitualmente impiegato per raggiungere la sede di lavoro. La maggioranza del personale comunale rispondente impiega meno di 30 minuti (62,1%).

Grafico 10



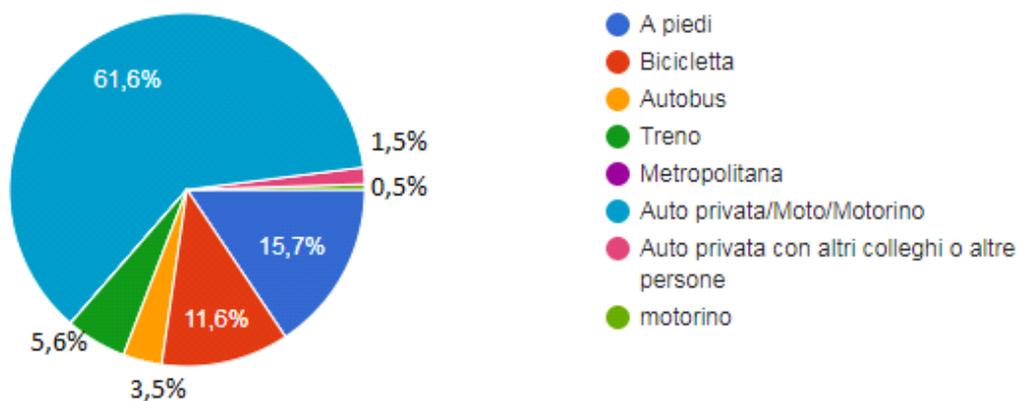
Il numero mezzi utilizzati, in via prevalente ed abitualmente, per raggiungere la sede di lavoro risulta essere unico per il 75,7 % (Grafico 11).

Grafico 11



Il mezzo prevalentemente usato risulta essere l'automobile privata/moto (Grafico 12).

Grafico 12



In conclusione, considerato che la maggioranza del personale comunale rispondente:

- vive entro i 10 chilometri dalla sede di svolgimento della propria attività lavorativa (68%);
- impiega meno di 30 minuti (62,1%) per raggiungere la sede di lavoro;
- utilizza un unico mezzo, in via prevalente ed abitualmente, per raggiungere la sede di lavoro (75,7 %) e questo mezzo risulta essere l'automobile privata/moto (61,6%).

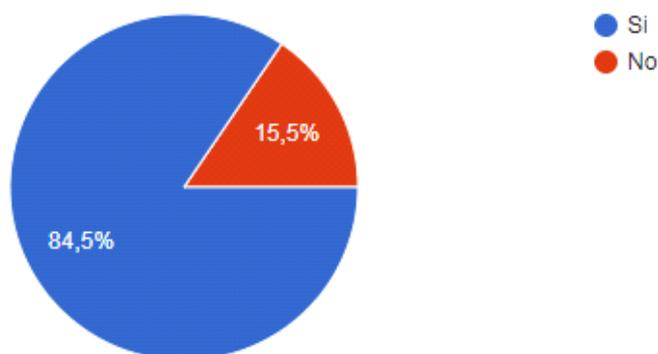
si suggerisce l'inserimento nel PAP di prossima approvazione di azioni volte alla mobilità sostenibile in alternativa all'utilizzo del mezzo privato e volte all'attivazione di convezioni per usufruire di servizi di parcheggio a tariffa agevolata.

## 6. VALUTAZIONI AZIONI PAP 2015 - 2017

L'obiettivo delle domande poste nella sezione del questionario intitolata "Valutazioni Azioni PAP 2015-2017" era di conoscere il grado di informazione e soddisfazione in merito ai progetti di welfare aziendale esistenti.

Il Grafico 13 rappresenta la percentuale del personale comunale rispondente a conoscenza del fatto che il Comune di Monza ha adottato un piano delle azioni positive (PAP 2015-2017).

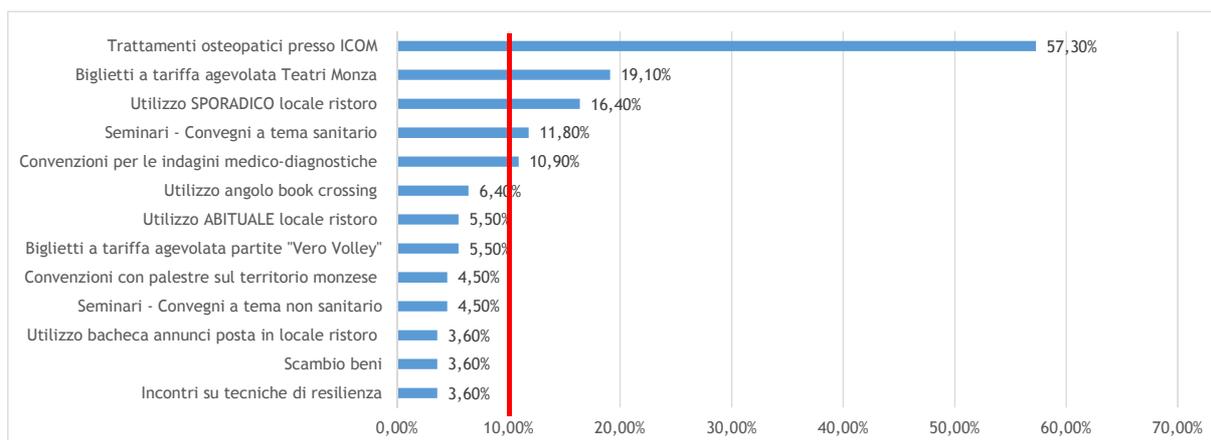
Grafico 13



Il tasso di risposta corrispondente alla fattispecie di non conoscenza dell'esistenza di un piano delle azioni positive, pur non consistendo in una percentuale particolarmente elevata (15,50 %), è un dato da tenere in considerazione onde evidenziare la necessità di promuovere una maggiore e più approfondita diffusione delle informazioni in relazione alle azioni positive attuate dall'Amministrazione in favore del personale comunale.

Nel Grafico 14 sono indicate le percentuali di partecipazione a singole iniziative organizzate in attuazione del PAP 2015 -2017. Alcune azioni del PAP 2015-2017 (Progetto "Al lavoro tranquilli", Progetto "Una vacanza un po' speciale", Progetto "Al lavoro senza barriere", Convenzione Trenord s.r.l., Telelavoro, Convenzione utilizzo parcheggio di p.ta Monza) erano rivolte unicamente ad una precisa platea di dipendenti e, pertanto, sono state estrapolate dal Grafico 14 in quanto è stato ritenuto poco significativo confrontare la percentuale di partecipazione alle stesse con la percentuale di adesione alle altre azioni che erano rivolte alla totalità del personale comunale.

Grafico 14



Si evince che l'azione alla quale ha partecipato la maggior parte del personale comunale rispondente (57,30%) è il progetto di medicina preventiva "Gocce di Benessere per la mia schiena", realizzato mediante convenzione con l'*International College of Osteopathic Medicine* (I.C.O.M.), con sede in Cinisello Balsamo - Via Matteotti, 62 e a Milano in viale Isonzo, 25, che prevede la possibilità di erogare al personale comunale e/o ai relativi familiari cicli di trattamenti osteopatici finalizzati a prevenire e curare i disturbi muscolo-scheletrici.

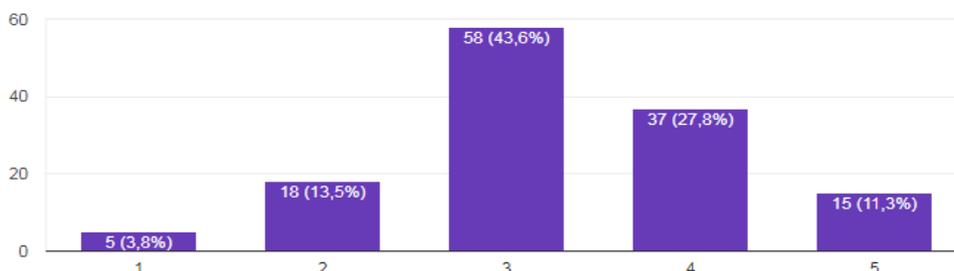
Risulta che una buona percentuale del personale comunale rispondente (19,10%) ha usufruito della possibilità di acquistare un biglietto a prezzo ridotto per assistere a spettacoli nei due Teatri situati sul territorio di Monza (Teatro Manzoni e Teatro Binario 7).

Altre azioni alle quale ha partecipato più dei 10 % del personale comunale rispondente sono le seguenti:

- utilizzo sporadico locale ristoro sito a piano terra del Palazzo Municipale;
- seminari - convegni a tema sanitario;
- convezioni per indagini medico-diagnostiche.

Nel Grafico 15 viene rappresentato il grado di soddisfazione generale, che risulta attestarsi su una valutazione mediamente positiva.

Grafico 15



L'ultima domanda della sezione del questionario dedicata alla valutazione delle azioni implementate in attuazione del PAP 2015-2017 era volta a raccogliere eventuali suggerimenti per migliorare le iniziative proposte. Si precisa che parte del personale comunale rispondente ha indicato, in questa sezione, azioni completamente nuove che verranno elencate e riportate nel successivo paragrafo 7.

Le risposte, classificate in categorie omogenee e collegate alla specifica azione attuativa del PAP 2015-2017, sono riportate nella Tabella 5.

Tabella 5

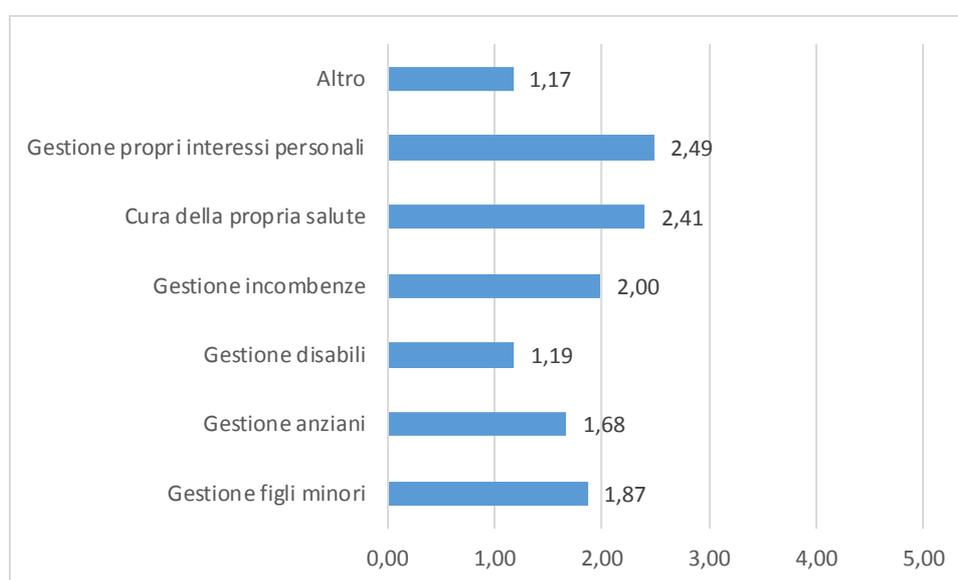
Cod. Azione	Azione	N. Suggerimenti	Suggerimenti
1.8	Apertura nella intranet aziendale della sezione "STARE BENE AL LAVORO" per la raccolta e comunicazione di tutte le informazioni relative ai temi del benessere organizzativo.	1	Maggiore pubblicizzazione delle iniziative e possibilità offerte ai dipendenti
2.4	"Opportunità salute" iniziative di sensibilizzazione alla prevenzione della salute	3	Ripetere con frequenza maggiore esperienza ICOM Corsi di ginnastica posturale Aumentare il numero delle Convenzioni con palestre/piscine
2.6	Progettazione del telelavoro in via sperimentale a favore di soggetti in particolari condizioni di necessità	3	Criticità parametri punteggio graduatoria Richiesta apertura al Telelavoro anche per soggetti che svolgono in linea di principio attività "non telelavorabili" per le attività d'ufficio che possono essere svolte in remoto. Incentivare lo smart-working
2.7	Attivazioni di convenzioni e/o voucher di conciliazione per la fruizione agevolata di servizi di time-saving e family-care, per acquisti, servizi di parcheggio e trasporti ecc...	6	Aumentare proposta biglietti a prezzo ridotto per assistere a spettacoli teatrali Proporre biglietti a prezzo ridotto per assistere a spettacoli al cinema Proporre abbonamenti a prezzo ridotto, oltre che annuale anche mensile e settimanale, per mezzi di trasporto pubblico su rotaia e su strada Accesso gratuito al <i>bike sharing</i> gratuito per la tratta Stazione FS Monza alla sede di lavoro Agevolazioni per accesso a musei, mostre e beni culturali anche di altre province lombarde Convenzioni con grandi catene di distribuzione o franchising per sconti ai dipendenti
Azione 4.9 prevista dal PAP 2012-2014	Sala ristoro	3	Creare uno spazio poltrone da utilizzare nella pausa pranzo per permette di chiudere gli occhi e stare in silenzio Creazione bar aziendale Rifacimento pavimentazione

## 7. CONCILIAZIONE VITA - LAVORO

L'obiettivo delle domande poste nella sezione del questionario intitolata "Conciliazione vita - lavoro" era di rilevare le esigenze del proprio personale in tema di conciliazione lavoro-vita privata, al fine di consentire la definizione del nuovo PAP.

Il Grafico 16 mette in evidenza in quale area il personale comunale incontra maggior difficoltà nel conciliare lavoro / tempo libero / famiglia. Come precisato dal paragrafo 3, l'intervistato e l'intervistata, per ogni domanda a scala graduata, ha espresso il proprio grado di valutazione attraverso una scala che impiega 5 classi in ordine crescente. Si può osservare che in nessuna area di quelle indicate è stato espresso il massimo grado di criticità (5). Le aree in cui è stata esplicitata una maggiore difficoltà di conciliazione sono quelle relative alla gestione dei propri interessi personali e cura della propria salute.

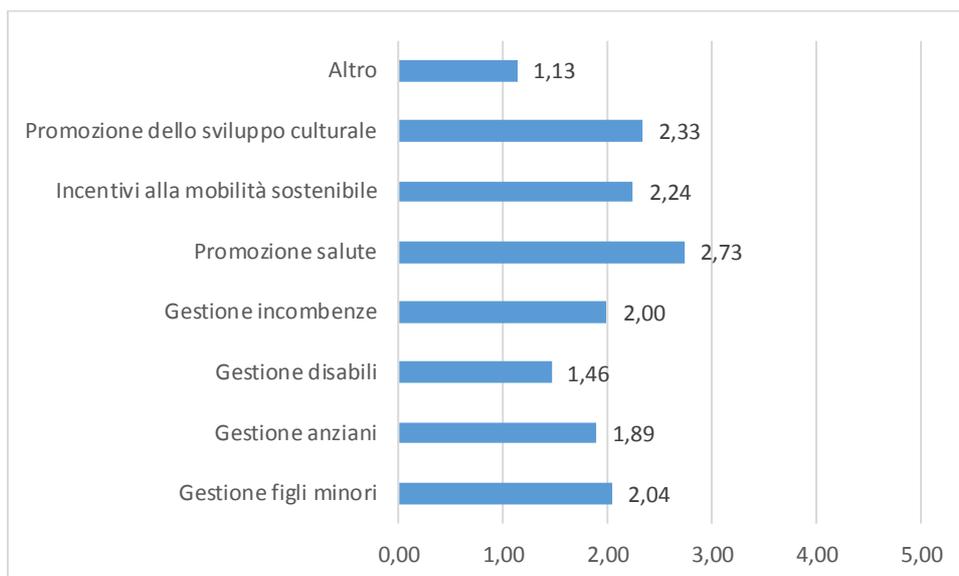
Grafico 16



Parte del personale comunale rispondente ha valorizzato la voce "Altro" quale area in cui si riscontra difficoltà a conciliare lavoro / tempo libero / famiglia, tra cui vale la pena evidenziare: la gestione di un animale domestico e il supporto, in qualità di nonni, ai figli lavoratori. Altre difficoltà espresse ricadono in aree esplicitate o non hanno attinenza alla materia conciliazione vita - lavoro.

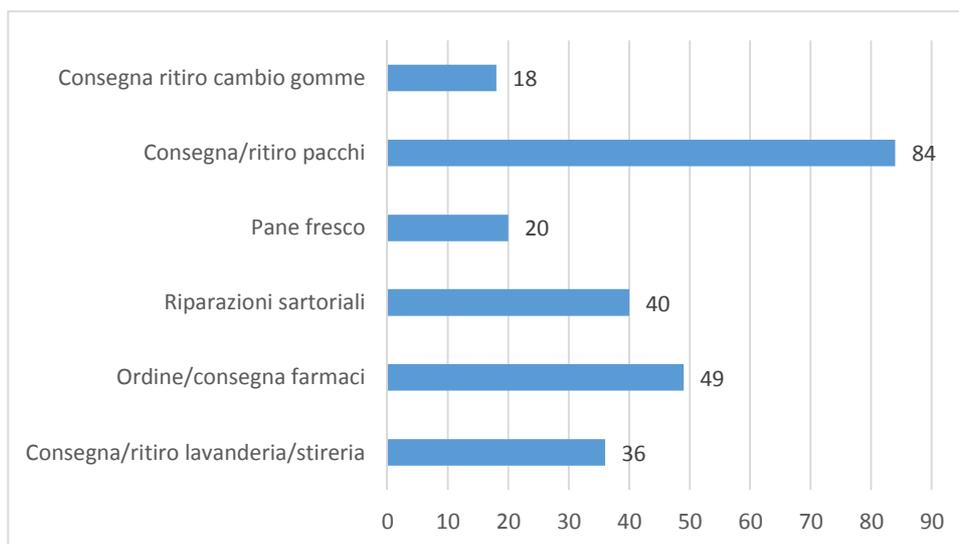
Il Grafico 17 illustra le preferenze espresse dal personale comunale, sempre attraverso una scala di 5 classi in ordine crescente, riguardo all'area nella quale si vorrebbe che il Comune di Monza promuovesse azioni di conciliazione. Le aree che riportano una maggiore preferenza sono quelle relative alla promozione della salute, alla promozione dello sviluppo culturale e agli incentivi alla mobilità sostenibile.

Grafico 17



Il Grafico 18 mostra che, tra i servizi proposti, il personale comunale gradirebbe poter usufruire, nelle sedi di lavoro, in misura maggiore del servizio di consegna e ritiro pacchi (84 preferenze espresse).

Grafico 18



Parte dei rispondenti e delle rispondenti ha valorizzato la voce “Altro”, indicando dei servizi specifici di cui auspicano l’attivazione o il potenziamento se già attivati presso la sede di lavoro (Tabella 6).

Tabella 6

Servizio Proposto	n. preferenze
Consegna pasti pronti/alimentari da utilizzare a cena	1
Mensa aziendale	1
Locale spogliatoio con doccia per agevolare svolgimento sport in pausa pranzo	1
Videoteca	1
Organizzazione cineforum	1
Pagamento ticket	1
Organizzazione incontri tematici Scienza/Arte/Storia	1
Armadietti con lucchetto per custodire effetti personali	1
Boccione acqua	1
Convenzioni parcheggi pagamento	2
Corsi ginnastica	2
Prenotazione visite mediche	3
Nido aziendale/micro nido/baby-sitting/servizi gestione figli	3
Trattamenti fisioterapici/osteopatia	3

L'ultima domanda della sezione del questionario dedicata alla conciliazione lavoro - vita privata era volta a raccogliere eventuali proposte concrete in relazione alle misure da adottare in materia.

Tabella 7

Area proposta	N. Suggerimenti	Suggerimento
Incentivi a mobilità sostenibile	4	Velo parking con manutenzione bici
		Maggior convenienza delle convenzioni con la mobilità urbana ed extraurbana
		Sconti sui mezzi pubblici urbani
		Incentivare l'uso della bicicletta negli spostamenti lavorativi sul territorio (copertura assicurativa)
Benessere e Sicurezza	6	Stabilizzazione figure che possono essere stabilizzate per legge per sgravare gli oneri giornalieri e poter lavorare a ritmi più sostenibili
		Piccola palestra aziendale
		Maggior attenzione ai luoghi di lavoro, spesso inadeguati e poco salubri (caldo eccessivo, freddo eccessivo, fili dei computer sparsi per gli uffici dove si corre il rischio di inciampare)
		Sede di lavoro poco adeguata al benessere psicofisico
		Cellulare di servizio attivo in orario di lavoro
		Piccole pause guidate e seguite per un benessere lavorativo
Telelavoro/ Smart working	9	Lavoro da casa
		Smart-working
		Implementazione Smart-working
		Possibilità di svolgere telelavoro quanto i figli sono in malattia, o quando hanno l'impossibilità di recarsi a scuola (vedi scioperi, festività da calendario scolastico ecc...)
		Smart-working in base alle esigenze del dipendente e non del datore di lavoro
		Più posti di telelavoro
		Ampliamento platea beneficiari telelavoro

		Incrementare posizioni di telelavoro
		Valorizzazione lavoro da casa con strumenti proprio (cellulare, internet)
Gestione figli minori	3	Posti in asili nido comunali per i figli dei dipendenti anche non residenti a Monza
		Spazio doposcuola per bambini
		Agevolazioni nido/asili per i figli dei dipendenti
Congedo ordinario	6	Ripristinare la mezza giornata di ferie (5)
		Possibilità di fruire a ore le "festività sopresse" in modo tale da conciliare meglio vita privata e lavorativa in occasione di visite o interventi/impegni a favore di figli o genitori anziani senza stare a casa in ferie una giornata intera (1)
Flessibilità oraria	9	Orario di lavoro flessibile in generale (6)
		Orario di lavoro flessibile anche per i part - time (3)
Promozione salute	4	Check-up salute
		Convenzione con centri medici (2)
		Convenzione con centri benessere
Polizza assicurativa	2	Introduzione di polizza sanitaria
Varie	5	Accesso al web da casa per modulistica di servizio (richiesta ferie, permessi)
		Possibilità portare cane adeguatamente addestrato al lavoro
		Possibilità ascolto musica con cuffie durante orario lavoro
		Disponibilità erogatore dispense acqua "a boccione"
		Armadietti con lucchetto ove riporre effetti personali

## ALLEGATO: MODELLO DI QUESTIONARIO "CONCILIAZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO"

# INDAGINE CONCILIAZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO

La presente indagine vuole dare spazio alla voce dei dipendenti destinatari e delle dipendenti destinatarie delle misure di welfare aziendale con la finalità di fornire una serie di dati da analizzare al fine consentire all'Amministrazione Comunale di definire, nell'ambito delle risorse e strumenti a disposizione, un piano di misure e di interventi concreti coerenti con le esigenze che emergeranno. L'indagine rientra nelle misure attuative del Piano delle Azioni positive 2015-2017 - Obiettivo 1 "Promuovere le pari opportunità mediante studi ed 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" - azione 1.4.

## 1.1. Informazioni generali

1.

### 1.1. Genere

Contrassegna solo un ovale.

- Uomo  
 Donna

2.

### 1.2. Età

Contrassegna solo un ovale.

- 18 - 30  
 31 - 40  
 41 - 50  
 51 - 60  
 61 - 70

## 2. Composizione nucleo familiare

3.

### 2.1. Stato civile

Contrassegna solo un ovale.

- Celibe, nubile  
 Coniugato/a, convivente  
 Vedovo/a  
 Separato/a, divorziato/a

4.

### 2.2. Se coniugato/a o convivente, il/la Tuo/a coniuge/partner lavora?

Contrassegna solo un ovale.

- Sì  
 No

**5. 2.3. Da quante persone, te compreso/a, è composto il Tuo nucleo familiare?**

(indicare il numero delle persone conviventi, sia a carico che non a carico. Se vivi da solo/a, indica 1)

*Contrassegna solo un ovale.*

- 1 *Passa alla domanda 10.*
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- oltre 6

**Soggetti conviventi**

6.

**2.4. Numero figli/figlie conviventi**

*Contrassegna solo un ovale.*

- 0 *Dopo l'ultima domanda in questa sezione, passa alla domanda 8.*
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

7.

**2.5. Età dei/delle figli/figlie conviventi**

*Seleziona tutte le voci applicabili.*

	1	2	3	4	5	6
da 0 a 3 anni	<input type="checkbox"/>					
da 3 anni e un giorno a 6 anni	<input type="checkbox"/>					
da 6 anni e un giorno a 10 anni	<input type="checkbox"/>					
da 10 anni e un giorno a 13 anni	<input type="checkbox"/>					
da 13 anni e un giorno a 16 anni	<input type="checkbox"/>					
da 16 anni e un giorno - 18 anni	<input type="checkbox"/>					
oltre 18 anni	<input type="checkbox"/>					

**Soggetti conviventi**

**8. 2.6. Numero dei/delle disabili certificati/e conviventi**

non computare il soggetto che compila il questionario  
*Contrassegna solo un ovale.*

- 0 *Passa alla domanda 10.*
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

**Soggetti conviventi**

9. **2.7. Età dei/delle disabili certificati/e conviventi**

*Seleziona tutte le voci applicabili.*

	1	2	3	4	5	6
da 0 a 18 anni	<input type="checkbox"/>					
da 18 anni e un giorno a 50 anni	<input type="checkbox"/>					
da 50 anni e un giorno a 65 anni	<input type="checkbox"/>					
da 65 anni e un giorno a 80 anni	<input type="checkbox"/>					
oltre 80 anni	<input type="checkbox"/>					

**3. Informazioni professionali**

10. **3.1. Tipo di contratto attivo con il Comune di Monza**

*Contrassegna solo un ovale.*

- Tempo indeterminato
- Tempo determinato
- Contratto di formazione e lavoro

11. **3.2. Ore settimanali previste dal contratto**

*Contrassegna solo un ovale.*

- Tempo pieno (36 ore)
- Tempo parziale da 18 a 30 ore
- Tempo parziale da 31 ore a 35 ore

**12. 3.3. Sede di Lavoro***Contrassegna solo un ovale.*

- Palazzo Municipale
- Piazza Garibaldi, 10
- Piazza Matteotti, 1
- Via A. De Gasperi, 3 (BRUGHERIO)
- Via Annoni, 14
- Via Arosio, 15
- Via Bellini, 10
- Via Bertacchi (civici vari)
- Via Borgazzi, 27
- Via Bramante da Urbino, 11
- Via Buonarroti (civici vari)
- Via Camperio, 15
- Via Casati, 13
- Via Cederna 19 (CC Cederna/Cantalupo)
- Via Confalonieri, 55 (VILLASANTA)
- Via De Chirico, 4
- Via Debussy, 10
- Via della Birona
- Via Enrico da Monza, (civici vari)
- Via Ferrari, 15
- Via Fossati, 21
- Via Gabriele D'Annunzio, 35
- Via Gallarana, 36
- Via Grigna, 13
- Via Guarenti, 2
- Via Iseo, 18
- Via Lecco, 12
- Via Luca della Robbia, 20
- Via Magellano, 44
- Via Mameli, 6
- Via Marsala, 13
- Via Monte Amiata, 21
- Via Monte Bianco, 13
- Via Omero, 6
- Via Padre Reginaldo Giuliani, 1
- Via Poliziano, 8
- Via Prina, 17
- Via Procaccini, 15
- Via San Fruttuoso, 17
- Via Sauro, 29
- Via Silva (civici vari)

- Via Solferino, 16
- Via Tazzoli, 4
- Via Teodolinda, 4
- Via Turati, 6
- Via Zara, 9
- Viale Brianza, 2
- Viale Foscolo, 106
- Viale Libert , 144
- Viale Regina Margherita, 2
- Viale Romagna, 42
- Vicolo Borghetto, 10
- Altro: \_\_\_\_\_

13.

**3.4. Settore di appartenenza***Contrassegna solo un ovale.*

- Segreteria e Direzione Generale
- Settore Ambiente, Energia, Manutenzione Cimiteri
- Settore Bilancio, Programmazione Economica, Tributi
- Settore Cultura, Sport, Centrale Unica Acquisti
- Settore Governo del Territorio, Suap, Sue, Patrimonio
- Settore Istruzione
- Settore Legale
- Settore Mobilit , Viabilit , Reti
- Settore Organizzazione, Risorse Umane, Servizi Demografici, Sistemi Informativi
- Settore Polizia Locale, Protezione Civile
- Settore Progettazioni, Manutenzioni
- Settore Servizi Sociali

**4 - Mobilit  Casa-Lavoro**

14.

**4.1. Distanza dal luogo abituale in cui si vive dal luogo di lavoro in chilometri***Contrassegna solo un ovale.*

- da 0 a 5 km
- da 6 a 10 km
- da 11 a 20 km
- da 20 a 30 km
- oltre 30 km

**15. 4.2. Tempo impiegato di solito per raggiungere la sede lavorativa***Contrassegna solo un ovale.*

- inferiore ai 30 minuti
- tra i 30 - 60 minuti
- oltre 60 minuti

16.

**4.3. Quanti mezzi utilizzati, in via prevalente ed abitualmente, per raggiungere la sede di lavoro ?***Contrassegna solo un ovale.*

- 1
- 2
- 3

17.

**4.4. Mezzo n. 1 impiegato per raggiungere la sede di lavoro***Contrassegna solo un ovale.*

- A piedi
- Bicicletta
- Autobus
- Treno
- Metropolitana
- Auto privata/Moto/Motorino
- Auto privata con altri colleghi o altre persone
- Altro: \_\_\_\_\_

18.

**4.5. Mezzo n. 2 impiegato per raggiungere la sede di lavoro**

Non compilare se si utilizza un solo mezzo .

*Contrassegna solo un ovale.*

- A piedi
- Bicicletta
- Autobus
- Treno
- Metropolitana
- Auto privata/Moto/Motorino
- Auto privata con altri colleghi o altre persone
- Altro: \_\_\_\_\_

**19. 4.6. Mezzo n. 3 impiegato per raggiungere la sede di lavoro**

Non compilare se si utilizzano 2 mezzi .

*Contrassegna solo un ovale.*

- A piedi
- Bicicletta
- Autobus
- Treno
- Metropolitana
- Auto privata/Moto/Motorino
- Auto privata con altri colleghi o altre persone
- Altro: \_\_\_\_\_

**5. Valutazione azioni PAP 2015 - 2017**

20.

**5.1. Sei a conoscenza del fatto che il Comune di Monza ha adottato un piano delle azioni positive (PAP 2015-2017) con i seguenti obiettivi generali: promozione pari opportunità - promozione conciliazione tempo dedicato al lavoro e tempo dedicato alla dimensione personale e familiare ?**

*Contrassegna solo un ovale.*

- Si
- No

**21. 5.2. Indica a quale delle seguenti iniziative organizzate in attuazione del PAP 2015-2017 hai partecipato***Seleziona tutte le voci applicabili.*

- Voucher 0/3 (progetto "Al lavoro tranquilli")
- Voucher Centri estivi (progetto "Una vacanza un po' speciale")
- Trattamenti osteopatici presso ICOM (progetto "Gocce di benessere per la mia schiena")
- Telelavoro
- Scambio beni (progetto "La giornata del baratto")
- Seminari - Convegni a tema sanitario (esempio "La prevenzione del burn out" - "Giornata per il cuore" - "Regole di buona e corretta alimentazione" - "I te' della salute" ...)
- Seminari - Convegni a tema non sanitario (esempio "Genitori acrobati" - "Un, due, tre Pizza" - "Mangia con la testa !")
- Incontri su tecniche di resilienza (progetto "OFF/ON")
- Convenzioni per le indagini medico-diagnostiche (Farmasalus, Cam)
- Convenzione con TPM e Clinica Zucchi per l'utilizzo agevolato del parcheggio di p.ta Monza + navetta gratuita per il centro
- Convenzioni con palestre sul territorio monzese ( Progetto "Mens sana in corpore sano")
- Convezione Trenord S.r.l. per abbonamenti annuali
- Trasporto lavoro/domicilio dipendenti con diversamente abili (progetto "Al lavoro senza barriere")
- Biglietti a tariffa agevolata per spettacoli al Teatro Manzoni - Teatro Binario 7
- Biglietti a tariffa agevolata partite "Vero Volley"
- Utilizzo angolo book crossing (prelievo gratuito di libri)
- Utilizzo ABITUALE locale ristoro sito a piano terra del Palazzo Municipale
- Utilizzo SPORADICO locale ristoro sito a piano terra del Palazzo Municipale
- Utilizzo bacheca annunci posta in locale ristoro sito a piano terra del Palazzo Municipale
- Altro: \_\_\_\_\_

**22. 5.3. Se hai risposto in maniera affermativa alla domanda 5.2. dai una valutazione alle iniziative a cui hai partecipato**

Attribuire un punteggio da 1 a 5 ad ognuno dei seguenti elementi, dove 1 è il minimo e 5 il massimo

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	1	2	3	4	5
Voucher 0/3 (progetto "Al lavoro tranquilli")	<input type="radio"/>				
Voucher Centri estivi (progetto "Una vacanza un po' speciale")	<input type="radio"/>				
Trattamenti osteopatici presso ICOM (progetto "Gocce di benessere per la mia schiena")	<input type="radio"/>				
Telelavoro	<input type="radio"/>				
Scambio beni (progetto "La giornata del baratto")	<input type="radio"/>				
Seminari - Convegni a tema sanitario (esempio "La prevenzione del burn out" - "Giornata per il cuore" - "Regole di buona e corretta alimentazione" - "I te' della salute" ...)	<input type="radio"/>				
Seminari - Convegni a tema non sanitario (esempio "Genitori acrobati" - "Un, due, tre Pizza" - "Mangia con la testa !" ...)	<input type="radio"/>				
Incontri su tecniche di resilienza (progetto "OFF/ON")	<input type="radio"/>				
Convenzioni per le indagini medico-diagnostiche (Farmasalus, Cam)	<input type="radio"/>				
Convenzione con TPM e Clinica Zucchi per l'utilizzo agevolato del parcheggio di p.ta Monza + navetta gratuita per il centro	<input type="radio"/>				
Convenzioni con palestre sul territorio monzese ( Progetto "Mens sana in corpore sano")	<input type="radio"/>				
Convezione Trenord S.r.l. per abbonamenti annuali	<input type="radio"/>				
Trasporto lavoro/domicilio dipendenti con diversamente abili (progetto "Al lavoro senza barriere")	<input type="radio"/>				
Biglietti a tariffa agevolata per spettacoli al Teatro Manzoni - Teatro Binario 7	<input type="radio"/>				
Biglietti a tariffa agevolata partite "Vero Volley"	<input type="radio"/>				
Utilizzo angolo book crossing (prelievo gratuito di libri)	<input type="radio"/>				
Utilizzo ABITUALE locale ristoro	<input type="radio"/>				
Utilizzo SPORADICO locale ristoro	<input type="radio"/>				
Altro	<input type="radio"/>				

23.

**5.4. In generale quanto sei soddisfatto/a delle iniziative proposte**

*Contrassegna solo un ovale.*

	1	2	3	4	5	
Non sono soddisfatto/a	<input type="radio"/>	Sono soddisfatto/a				

**24. 5.5. Hai qualche suggerimento per migliorare le iniziative proposte ?**

---



---



---



---



---

**6. Conciliazione lavoro - vita privata**

Attribuire un punteggio da 1 a 5 ad ognuno dei seguenti elementi, dove 1 è il minimo e 5 il massimo

**25. 6.1. Qual è l'area nella quale incontri maggior difficoltà nel conciliare lavoro/tempo libero/famiglia**

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	1	2	3	4	5
Gestione figli minori	<input type="radio"/>				
Gestione anziani	<input type="radio"/>				
Gestione disabili	<input type="radio"/>				
Gestione incombenze ( es.: cambio gomme/ disbrigo pratiche )	<input type="radio"/>				
Cura della propria salute	<input type="radio"/>				
Gestione propri interessi personali	<input type="radio"/>				
Altro	<input type="radio"/>				

**26. 6.2. Se alla domanda 6.1. hai risposto "Altro" specifica l'area in cui incontri maggior difficoltà nel conciliare lavoro/tempo libero/famiglia**

---



---



---



---



---

**27. 6.3. Qual è l'area nella quale vorresti che il Comune di Monza promuovesse azioni di conciliazione ?**

Attribuire un punteggio da 1 a 5 ad ognuno dei seguenti elementi, dove 1 è il minimo e 5 il massimo

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	1	2	3	4	5
Gestione figli minori	<input type="radio"/>				
Gestione anziani	<input type="radio"/>				
Gestione disabili	<input type="radio"/>				
Gestione incombenze ( es.: cambio gomme/ disbrigo pratiche burocratiche )	<input type="radio"/>				
Promozione salute (diffusione buone pratiche - convenzioni con centri medici)	<input type="radio"/>				
Incentivi alla mobilità sostenibile	<input type="radio"/>				
Promozione dello sviluppo culturale	<input type="radio"/>				
Altro	<input type="radio"/>				

1 2 3 4 5

28. **6.4. Se alla domanda 6.3. hai risposto "Altro" specifica qual è l'area nella quale vorresti che il Comune di Monza promuovesse azioni di conciliazione**

---

---

---

---

---

29. **6.5. Quali servizi ti piacerebbe poter trovare nella sede di lavoro ?**

*Seleziona tutte le voci applicabili.*

- Consegna/ritiro lavanderia/stireria
- Ordine/consegna farmaci
- Riparazioni sartoriali
- Pane fresco
- Consegna/ritiro pacchi
- Consegna ritiro cambio gomme
- Altro: \_\_\_\_\_

30. **6.6. Hai qualche concreta proposta in relazione alle misure da adottare in materia di conciliazione vita privata e vita lavorativa ?**

---

---

---

---

---

## Hai terminato il questionario, ti ringraziamo per la collaborazione!

Per informazioni contattare l'Ufficio "Organizzazione, Benessere, Statistica" ai numeri 039.2372.211/570 o scrivere all'indirizzo e-mail: [benessere.organizzativo@comune.monza.it](mailto:benessere.organizzativo@comune.monza.it)