Allegato 1

COMUNE DI MONZA

PIANO TRIENNALE
AZIONI POSITIVE 2024 - 2026

Approvato con determinazione dirigenziale n. 893 del 06/06/2024.

SOMMARIO

1. OBIETTIVO 1 - STUDIO, INDAGINI, PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELL'INCLUSIVITÀ - AZIONI 3
2. OBIETTIVO 2 - PROMOZIONE DEL BENESSERE, DELL'INCLUSIVITÀ, DELLA CONCILIAZIONE E SUPPORTO AL PERSONALE - AZIONI 7
3. OBIETTIVO 3 – EDUCAZIONE AL RISPETTO E PER CONTRASTARE LA VIOLENZA CONTRO LE DONNE - AZIONI 11

1. OBIETTIVO 1 - STUDIO, INDAGINI, PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELL'INCLUSIVITÀ - AZIONI

COD.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	PERIODO
1.1	Compilazione dell'Allegato 1 "Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai C.U.G." previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019.	• Settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse Umane	• C.U.G.	Annuale (entro 1 marzo)
1.2	Compilazione dell'Allegato 2 "Relazione annuale C.U.G." previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019.	• C.U.G. • Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività (supporto)	• Organi di indirizzo politico dell'Ente • Consigliera di Parità della Provincia di Monza e della Brianza • NIV • Presidenza del Consiglio dei Ministri (D.P.O.) • Dirigente Risorse Umane • Direttore Generale	Annuale (entro 30 marzo)
1.3	Coinvolgimento del personale comunale nella compilazione di un questionario di indagine in materia di conciliazione e benessere organizzativo ed in materia di welfare integrativo ex art. 82 del CCNL 2019-2021 con conseguente analisi al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di azioni positive.	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività • C.U.G. - parere	• Personale comunale	Entro il 2024

COD.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	PERIODO
1.4	Vigilanza del rispetto degli adempimenti applicativi delle principali disposizioni normative in materia di pari opportunità. In via esemplificativa: • presenza di pari genere nelle commissioni di concorso e di selezione per il reclutamento del personale; • 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.	• Settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse Umane • C.U.G. • Dirigenti	• Personale comunale	Annuale
1.5	Facilitazione delle condizioni di accesso al personale ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale adottando modalità organizzative atte a consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.	• Ufficio deputato alla formazione del personale • Dirigenti	• Personale comunale	Annuale

COD.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	PERIODO
1.6	Informative, corsi, seminari e convegni nell'ambito dei temi delle pari opportunità, della condivisione tra i generi, del benessere organizzativo e della conciliazione rivolti al personale comunale da attuarsi attraverso collaborazioni con soggetti terzi.	• Ufficio deputato alla formazione del personale • Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività • Provincia • Regione • C.U.G.	• Personale comunale	Annuale
1.7	Aggiornamento PAP	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività • C.U.G. - parere	• Personale comunale • NIV • C.U.G. • OO.SS. • Presidenza del Consiglio dei Ministri (D.P.O.) • Consiglierà parità provinciale	Annuale
1.8	Avvio di un processo di rilevazione delle competenze e abilità del personale per identificare punti di forza su cui migliorare la qualità del lavoro.	• Settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse Umane	• Personale comunale	Entro il 2025
1.9	Attivazione di percorsi per lo sviluppo delle competenze e abilità del personale per valorizzare la qualità del lavoro.	• Settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse Umane	• Personale comunale	Annuale

COD.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	PERIODO
1.10	Diffusione di un "Annuario", strumento di condivisione di statistiche relative agli andamenti occupazionali e alla composizione e caratteristiche del personale	• Settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse Umane	• Personale comunale	Entro il 2024

2. OBIETTIVO 2 - PROMOZIONE DEL BENESSERE, DELL'INCLUSIVITÀ, DELLA CONCILIAZIONE E SUPPORTO AL PERSONALE - AZIONI

COD.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	PERIODO
2.1	Attivazione ulteriori servizi derivanti dall'indagine di cui al punto 1.3.	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività • Soggetti esterni pubblici e privati • CRAL Comune di Monza	• Personale comunale	Entro il 2025
2.2	Partecipazione al progetto "GreenPath" per la mobilità sostenibile dei dipendenti	• Mobility Manager • Struttura PNRR, Progettazione Europea • Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività (supporto)	• Personale comunale	Entro il 2026
2.3	Predisposizione ed erogazione del voucher *"Una vacanza un po' speciale"*, rimborso di quota parte della spesa sostenuta per l'acquisto di pacchetti educativi/ricreativi presso i Centri Estivi comunali.	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività	• Personale comunale	Annuale
2.4	Predisposizione ed erogazione del voucher *"Al lavoro senza l'auto"*, rimborso di quota parte della spesa sostenuta per l'acquisto di abbonamenti annuali al servizio di trasporto pubblico locale, regionale o interregionale stipulati a proprio favore o a favore di un familiare fiscalmente a carico.	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività	• Personale comunale	Annuale

COD.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	PERIODO
2.5	Predisposizione ed erogazione del voucher *"Al lavoro tranquilli"*, rimborso di quota parte della spesa sostenuta per iscrizioni ad Asili Nido comunali o privati.	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività	• Personale comunale	Annuale
2.6	Predisposizione ed erogazione del voucher *"Voucher Baby-Sitting"*, rimborso di quota parte della spesa sostenuta per l'acquisto di prestazioni di assistenza e sorveglianza (spese per baby-sitter, pre-scuola, post-scuola).	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività	• Personale comunale	Annuale
2.7	Predisposizione ed erogazione del voucher *"Voucher Mens sana in corpore sano"*, rimborso di quota parte della spesa sostenuta per l'acquisto di abbonamenti o iscrizioni ad associazioni sportive, palestre, piscine e altre strutture e impianti finalizzati alla pratica di attività sportiva dilettantistica.	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività	• Personale comunale	Annuale
2.8	Promozione dell'iniziativa *"Al lavoro senza barriere"*, attività di volontariato a sostegno di colleghe e colleghi non autosufficienti.	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività • Tutto il personale che manifesta disponibilità	• Personale comunale con gravi limitazioni dell'autonomia fisica, non automunito e non in grado di servirsi dei mezzi pubblici di trasporto	Annuale

COD.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	PERIODO
2.9	Gestione istituto delle Ferie e riposi solidali previsto dal vigente CCNL.	• Ufficio Retribuzioni	• Personale comunale	Annuale
2.10	Aggiornamento del regolamento di assegnazione dei parcheggi per disabilità fisica o impedimenti fisici temporanei.	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività	• Personale comunale	Entro il 2024
2.11	Avvio di almeno una iniziativa intersettoriale che coinvolga almeno n. 30 dipendenti di diversi settori, finalizzata al coinvolgimento, socializzazione e responsabilizzazione del personale del Comune di Monza (es. attivazione GAS).	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività	• Personale comunale	Entro il 2024
2.12	Aggiornamento dell'Organigramma nella Intranet con inserimento di una foto per identificazione del personale.	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività	• Personale comunale	Entro il 2025
2.13	Avvio progetto di age management per facilitare le relazioni intergenerazionali all'interno di medesime unità organizzative e/o per sviluppare una Digital Agility trasversale: i più giovani insegnano le tecnologie ai più "esperti" all'interno dello stesso settore (e viceversa), mentre i più "esperti" condividono la loro esperienza con i più giovani.	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività	• Personale comunale	Entro il 2025

COD.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	PERIODO
2.14	Adesione alla rete WHP Lombardia per la promozione della salute nei luoghi di lavoro attraverso azioni di sensibilizzazione quali l'illustrazione dei benefici derivanti da un'alimentazione sana e bilanciata e dall'attività fisica.	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività	• Personale comunale	Entro il 2025

3. OBIETTIVO 3 – EDUCAZIONE AL RISPETTO E PER CONTRASTARE LA VIOLENZA CONTRO LE DONNE - AZIONI

COD.	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	PERIODO
3.1	Pubblicazione periodica sulla Intranet dell'attività svolta dal C.U.G. e diffusione del Codice di comportamento adottato dall'Ente.	• C.U.G. • Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività • Ufficio deputato alla gestione del personale (supporto)	• Personale comunale	Annuale
3.2	Proposta di percorsi formativi per insegnare il "rispetto delle persone": diversità, donne, alias, etc. (per tutti, dai livelli apicali, compresi CUG e OIV);	• Ufficio deputato alla formazione del personale • Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività • C.U.G.	• Personale comunale	Annuale
3.3	Realizzazione di campagne di informazione per fornire gli strumenti necessari alla prevenzione di episodi di discriminazioni, violenze e molestie;	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività • CUG • Ufficio deputato alla partecipazione e alle pari opportunità (supporto)	• Personale comunale	Annuale

3.4	Inserimento del CUG nella rete dei Comitati Unici di Garanzia al fine di facilitare e amplificare l'azione del CUG, anche in relazione al ruolo di punto di riferimento e "antenna" delle segnalazioni rese dalle lavoratrici in tema di violenza sulle donne.	• C.U.G. • Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività (supporto)	• CUG	Entro il 2024
3.5	Promozione di Sportelli di ascolto e/o nuclei di ascolto organizzato sul tema della violenza contro le donne e della discriminazione di genere.	• Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo e attrattività • Ufficio deputato alla gestione del personale (supporto) • C.U.G. (supporto)	• Personale comunale	Entro il 2026