

3.3 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive si configura come determinante fattore di miglioramento dell'organizzazione, in quanto svolge la funzione di collettore di azioni finalizzate al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, del rispetto e della valorizzazione delle differenze e della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro.

Tale documento costituisce, altresì, 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, qualsiasi situazione di malessere e di disagio.

Il Comune di Monza, nel rispetto della normativa vigente, ed in continuità con il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025, parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 27.04.2023, approva con il presente documento il Piano di Azioni Positive 2024-2026 (d'ora innanzi "PAP 2024-2026").

Il PAP 2024-2026 è stato condiviso con il neocostituito "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) 2024-2028, la cui composizione è stata definita con Determinazione del Direttore Generale n. 51 del 17.01.2024 e da ultimo integrata con Determinazione della Dirigente del Settore Personale, Organizzazione n. 162 del 01.02.2024.

La diffusione dei contenuti del PAP 2024-2026 sarà garantita tramite l'utilizzo dei canali di comunicazione interna e i risultati raggiunti saranno monitorati e vigilati dal C.U.G.

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 annualmente ad interventi di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia.

3.3.1 Attori

La predisposizione e lo sviluppo degli obiettivi previsti nel PAP 2024-2026 sono affidati all'Ufficio deputato alla gestione del Benessere Organizzativo e Attrattività che si avvale della piena 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 diversi servizi comunali, per l'analisi di contesto e per la co-progettazione e co-realizzazione dei diversi interventi. L'attività consultiva, propositiva e di verifica del C.U.G. si esplica anche con riferimento alla precedente sezione 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile, in quanto il lavoro agile rappresenta una rilevante misura di conciliazione e benessere del personale.

3.3.2 Obiettivi del Piano Azioni Positive

Per il raggiungimento delle finalità previste vengono mantenuti due obiettivi già presenti nel Piano delle Azioni Positive 2023-2025, a cui si aggiunge lo specifico obiettivo individuato con il presente aggiornamento per incentivare la cultura del rispetto e per contrastare la violenza di genere.

Le azioni di dettaglio relative agli obiettivi di cui sopra, declinate nei loro contenuti attuativi, saranno oggetto di apposito documento gestionale, da approvarsi a cura del Settore Personale, Organizzazione:

OBIETTIVO 1: STUDIO, INDAGINI, PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELL'INCLUSIVITÀ

- effettuare, nell'ambito del benessere organizzativo, studi e indagini sul personale, garantendo parità di formazione e informazione del personale, monitoraggio e valutazione dei risultati delle azioni positive attuate, e di promozione delle pari opportunità e inclusività.

a) Studi ed indagini sul Personale

Si provvederà, in collaborazione con il C.U.G, all'annuale compilazione dei dati di genere richiesti dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" (Allegati 1 e 2). Verranno, inoltre, somministrati questionari di indagine al personale per la valutazione di possibili azioni di sostegno e/o di miglioramento del benessere e per l'eventuale introduzione di sistemi di welfare aziendale da sottoporre poi a confronto al tavolo di trattativa sindacale.

b) Monitoraggio e valutazione dei risultati

Si provvederà a rendicontare e valutare le azioni positive realizzate, il grado di informazione e formazione del personale e i dati relativi alla fruizione alle diverse misure di conciliazione e agli istituti dei congedi e dei permessi utilizzati da personale, attraverso la compilazione dei dati richiesti dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019. Inoltre, si provvederà all'aggiornamento annuale del Piano.

OBIETTIVO 2: PROMOZIONE DEL BENESSERE, DELL'INCLUSIVITÀ, DELLA CONCILIAZIONE E SUPPORTO AL PERSONALE - promuovere il benessere organizzativo, l'inclusività e 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 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.

a) Formazione e informazione del personale

Al fine di omogeneizzare le competenze digitali del personale appartenente a fasce generazionali differenti, si darà continuità all'investimento culturale e formativo, definendo piani di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo di una *Digital Agility* trasversale a tutta

l'organizzazione. Sarà posta sempre maggior attenzione al tema della comunicazione interna, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che possa portare a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

b) Azioni di supporto per la conciliazione e la flessibilità organizzativa

Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione. È 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 a quelle già ampiamente diffuse nel nostro Ente, quali il ricorso al part-time e la diffusione del Lavoro Agile. In tal senso sono previsti anche studi di fattibilità sulla settimana corta. Si intende inoltre lavorare su diverse opportunità mirate a supportare le famiglie nei diversi cicli di vita e nel quotidiano e definire un sistema di convenzioni, senza oneri per l'Amministrazione, che prevedano, oltre ai servizi di assistenza, anche quelli per il benessere personale. Si intende promuovere forme di mobilità sostenibile e azioni volte alla riduzione dell'impiego dei mezzi a motore, supportando gli attori deputati alla predisposizione annuale del "Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro" (PSCL), documento, previsto dal Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, c.d. "Decreto Rilancio", convertito con Legge n. 77 del 17 luglio 2020, che ha lo scopo di gestire e organizzare al meglio gli spostamenti giornalieri casa-lavoro del personale comunale nell'ottica di una maggiore sostenibilità ambientale. Verranno mantenuti i consolidati progetti di conciliazione e verranno svolte analisi mirate alla valutazione di nuovi progetti di erogazione voucher.

c) 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 alcune delle variabili che andranno ad incidere negli anni a venire sull'organizzazione del Comune. Si intende pertanto avviare azioni di sensibilizzazione sull'importanza del movimento fisico e la realizzazione di iniziative di coinvolgimento del personale per l'attivazione motoria come leva per la prevenzione della salute.

d) Azioni di promozione delle pari opportunità e dell'inclusività

Si intende promuovere ed attuare azioni volte a garantire le pari opportunità, finalizzate ad assicurare il principio di autodeterminazione della propria identità di genere e a migliorare le condizioni di accessibilità delle persone con disabilità, al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando eventuali situazioni di disagio.

OBIETTIVO 3: EDUCAZIONE AL RISPETTO E PER CONTRASTARE LA VIOLENZA CONTRO LE DONNE

- promuovere una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona,

contrastando ogni forma di violenza morale o psichica, in linea con le indicazioni impartite dalla recentissima Direttiva 29 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione sul riconoscimento, la prevenzione e il superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme.

- a) **Diffusione della conoscenza di strumenti e organismi di tutela dell'ambiente di lavoro.**
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. In tal senso, si provvederà a migliorare la diffusione all'interno dell'Ente del grado di informazione del personale su Codice di condotta e su costituzione e compiti del C.U.G.
- b) **Realizzazione di percorsi formativi e campagne di informazione/sensibilizzazione per diffondere la cultura del rispetto.** L'obiettivo è quello di innalzare il livello di consapevolezza del personale del Comune di Monza, a tutti i livelli, sul tema delle molestie di genere. E' prevista l'erogazione di contenuti formativi anche attraverso l'attività di autoformazione online come quella proposta dal Dipartimento della funzione pubblica denominata "Riforma-Mentis" come primo strumento per la diffusione di una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi. Tra le azioni di informazione/sensibilizzazione rientra la pubblicazione del numero verde 1522 sul sito internet istituzionale e l'istituzionalizzazione di eventi, convegni, seminari, attività di informazione e comunicazione in occasione della celebrazione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne istituita dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 17 dicembre 1999.
- c) **Potenziamento del ruolo del C.U.G**, anche attraverso il suo inserimento nella Rete dei Comitati Unici di Garanzia per facilitare la progettazione di azioni comuni tra più Amministrazioni e la realizzazione di uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi. L'obiettivo è quello di accompagnare il C.U.G. alla "conquista" di uno spazio, all'interno del contesto organizzativo dell'Ente, per garantire condizioni di lavoro ottimizzate, caratterizzate dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
- d) **Promozione di Sportelli di ascolto e/o nuclei di ascolto organizzato**, per agevolare il percorso di consapevolizzazione della donna che subisce o ha subito situazioni di violenza/molestia fino ad accompagnarla alla denuncia.

3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.