

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 2024-2026, parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 27.02.2024, approva con il presente documento il Piano di Azioni Positive 2025-2027 (d'ora innanzi "PAP 2025-2027").

Il PAP 2025-2027 è stato condiviso con il "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 iniziale è stata approvata con Determinazione del Direttore Generale n. 51 del 17.01.2024 e successivamente più volte ridefinita nel corso dell'anno con Determinazioni della Dirigente del Settore Personale, Organizzazione a seguito delle variazioni nella composizione del Comitato per dimissioni o nuove nomine di membri.

La diffusione dei contenuti del PAP 2025-2027 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 2025-2027 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.

3.3.2 Obiettivi del Piano Azioni Positive

Per il raggiungimento delle finalità previste vengono mantenuti i tre obiettivi già presenti nel Piano delle Azioni Positive 2024-2026, così come già declinati nel precedente aggiornamento.

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: STUDI, INDAGINI SUL PERSONALE E MONITORAGGIO DELLE AZIONI INTRAPRESE IN AMBITO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO.

Il primo obiettivo ha valenza analitica ed ha sia finalità propedeutica alla fase di progettazione delle azioni sia finalità di controllo e monitoraggio dei risultati conseguiti con l'attuazione delle azioni.

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). L'obiettivo in questione contempla inoltre la somministrazione di questionari al personale comunale, sia di carattere generale, volto, ad esempio, all'introduzione di sistemi di welfare aziendale da sottoporre poi a confronto al tavolo di trattativa sindacale, sia di carattere più puntuale e finalizzato all'implementazione di specifiche azioni di sostegno e/o di miglioramento del benessere del personale.

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'INCLUSIVITA', DELLA CONCILIAZIONE E SUPPORTO AL PERSONALE

L'obiettivo è finalizzato a 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, sulla base dell'analisi delle risultanze dei questionari somministrati al personale, di cui al precedente Obiettivo 1. L'obiettivo

potrà essere conseguito anche attraverso il ricorso a un sistema di reti e convenzioni con soggetti esterni all'Ente.

a) Formazione e informazione del personale

In continuità con i progetti formativi, sperimentali e non, già inseriti all'interno del precedente aggiornamento del PAP 2024-2026, si proseguirà con l'investimento culturale e formativo per omogeneizzare le competenze digitali del personale appartenente a fasce generazionali differenti, definendo piani di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo di una *Digital Agility* trasversale a tutta l'organizzazione. Sarà inoltre 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, la diffusione del Lavoro Agile, l'orario flessibile. Inoltre sulla base degli studi di fattibilità sulla settimana corta elaborati nel corso dell'anno 2024 le Direzioni dell'ente valuteranno la possibilità di sperimentare tale istituto di conciliazione in coerenza con le esigenze organizzative dell'ente. 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. Attraverso il progetto *GreenPath*, supportato dal programma *Interreg Central Europe* e cofinanziato dal FESR (Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale), che vede la partecipazione del Comune di Monza, verranno testati dei pacchetti di mobility management su misura per gli spostamenti casa-lavoro dei lavoratori a Monza, tra cui il personale del Comune di Monza. -Verranno inoltre mantenuti i consolidati progetti di conciliazione e, sulla base dell'analisi delle risultanze dei questionari somministrati al personale, di cui al precedente Obiettivo 1, verranno valutati nuovi progetti di conciliazione.

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. Attraverso l'adesione del Comune di Monza alla Rete *WHP - Workplace Health Promotion*, già prevista nel precedente aggiornamento del PAP 2024-2026 per il 2025, si intende avviare azioni di sensibilizzazione sull'importanza del movimento

fisico, della corretta alimentazione 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 sviluppare una cultura orientata all'accoglienza ed al rispetto delle pari opportunità, al fine di superare atteggiamenti discriminatori nei confronti delle persone sulla base di gruppi o categorie di appartenenza. L'obiettivo è quello 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

Il terzo obiettivo è finalizzato alla promozione di 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 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. Tali azioni verranno sviluppate anche in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità del Comune di Monza.

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. È 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, già avviato con 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, come avvenuto, tra l'altro, per il progetto di Age Management (cfr. determinazione dirigenziale n. 2233/2024) in cui il C.U.G. ha collaborato alla realizzazione degli incontri , 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 consapevolezza della donna che subisce o ha subito situazioni di violenza/molestia fino ad accompagnarla alla denuncia.