

PIANO delle AZIONI POSITIVE

per il triennio

2021-2023

Presentazione del Piano triennale delle Azioni Positive

Piano triennale delle Azioni Positive 2021 - 2023

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Parabiago per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Piano per il triennio 2021-2023 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano 2021-2023 si pone in continuità con il precedente Piano 2020-2022 ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Il Comune di Parabiago ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare attraverso la prima costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), con determinazione dirigenziale DTAG/15 del 26.10.2012. Attualmente è in corso la procedura per la nomina dei nuovi componenti.

Il Piano delle Azioni Positive viene approvato dalla Giunta a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano.

I dipendenti del Comune di Parabiago: alcuni dati

La seguente tavola rappresenta una “fotografia” della popolazione organizzativa scattata alla data del 01-01-2021. Il personale del Comune di Parabiago è pari a 108 unità, esclusi i contratti a tempo determinato . Il personale dirigente, è pari a 3 unità oltre il Segretario Comunale.

anni		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-67	TOTALE	%
M			3	1	6	4	3	19	6	5		47	43,52
F			2		4	5	6	22	18	4		61	56,48
TOTALE			5	1	10	9	9	41	24	9		108	100,00
CAT.												TOTALE	%
B	M					1		3	3	2		9	8,33
	F				1	1	1	3	5	2		13	12,04
C	M		1	1	5	3	1	11	1	1		24	22,22
	F				3	2	2	12	9	1		29	26,85
D	M		2		1		2	4	1	2		12	11,11
	F		2			2	3	7	3			17	15,74
Dirigente	M							1	1			2	1,85
	F								1			1	0,93
Segretario generale	M											0	0,00
	F									1		1	0,93
												47	43,52
												61	56,48
TOTALE		0	5	1	10	9	9	41	24	9	0	108	100,00

Si osserva una prevalenza della popolazione femminile: le donne rappresentano infatti il 56.48% del totale.

Particolarmente interessante è anche la distribuzione per fasce di età che evidenzia la concentrazione del personale nelle fasce over 50 della popolazione (74 dipendenti). Solo 6 persone hanno meno di 35 anni (di cui 5 con meno di 29 anni). La fascia di popolazione lavorativa più numerosa è quella fra 50 e 54 anni, con 41 persone. Nessun dirigente ha meno di 50 anni.

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, al 01/01/2021 il part-time era utilizzato da 5 persone. In prevalenza di sesso femminile e di età superiore ai 50.

Infine si sottolinea che il lavoro agile emergenziale ha coinvolto 66 dipendenti (per la gran parte di sesso femminile).

Obiettivi

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 comprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle **pari opportunità**, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari.

Il Comune di Parabiago vuole dedicare attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile, già massicciamente presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato.

Sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e delle competenze digitali, che devono essere trasversali a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutto il personale.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Nell'ambito del Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, il Comune di Parabiago, anche attraverso l'assessorato alla sicurezza, Polizia Locale, prevenzione stradale, Protezione Civile, cultura si impegna a promuovere e svolgere attività di informazione o di comunicazione tesa alla valorizzazione dell'identità di genere, atta anche a valorizzare e condividere esperienze maturate e sviluppate nel proprio territorio.

Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita - lavoro e la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne

Gli obiettivi descritti sopra trovano attuazione attraverso le seguenti “iniziative” che raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluta dare evidenza della multidimensionalità delle stesse.

Iniziativa n.1 Nuovi modelli di lavoro

Obiettivi: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

Azioni:

- Proseguire l’esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell’emergenza epidemiologica scoppiata nell’anno 2020. Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre che politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più “sostenibili”. All’uopo potrà essere eventualmente prevista un’indagine sull’utilizzo di tale modalità di lavoro durante il periodo emergenziale e sulle problematiche riscontrate, anche al fine di migliorare tale modalità di lavoro nel suo futuro uso ordinario.
- Potenziare la piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un’ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di “risultati” che al mero “tempo di lavoro”, nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).

- Definire la tipologia delle attività lavorative che possono essere svolte in modalità agile o da remoto
- Programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove competenze digitali trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile.
- Valutare un'estensione, anche a fine emergenza, della flessibilità di orario di lavoro per favorire esigenze familiari su richiesta del dipendente.

Attori coinvolti: Il Servizio Personale e i Servizi informativi sono impegnati nel percorso per il lavoro agile e per la digitalizzazione, coinvolgendo altre strutture organizzative.

Iniziativa n.2 Azioni di sostegno

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

2.1 Azioni di *diversity management* (genere):

- Azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (malattia, maternità e aspettative)

2.2 Azioni di *diversity management* (disabilità):

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità
- Riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori disabili e dei cittadini utenti

2.3 Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

- Informare, formare e sensibilizzare contro la violenza di genere
- Informare, formare e sensibilizzare sull'antidiscriminazione

2.4 Azioni di sviluppo di un welfare aziendale

- Azioni di promozione di welfare aziendale, compatibilmente con la normativa contrattuale vigente

Attori coinvolti: Il Servizio Personale promuove iniziative formative e sostiene proposte avanzate da altre strutture organizzative. L'Assessorato alla sicurezza, Polizia Locale, prevenzione stradale, Protezione Civile, cultura promuoverà eventi e manifestazioni di sensibilizzazione su tematiche afferenti le prime tre azioni.

Iniziativa n.3 Supporto al CUG

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Attività di divulgazione pubblica del Piano delle azioni positive e dei risultati

Attori coinvolti: Il Servizio Personale supporta il CUG fornendo dati e elaborazioni.

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Parabiago si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2021-2023 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale.