



**Città  
metropolitana  
di Milano**

## **DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO**

**del 28.04.2016**

**Rep. Gen. n. 114/2016**

**Atti n. 90092\4.1\2016\1**

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO AZIONI POSITIVE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO.  
TRIENNIO 2016-2018**

### **IL SINDACO METROPOLITANO**

**Assistito dal Vice Segretario Generale dottoressa Liana Bavaro**

**VISTA la proposta di decreto redatta all'interno;**

**PRESO ATTO dei riferimenti normativi citati;**

**VISTO il decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 18/2016 del 04/02/2016 con il quale sono autorizzati i Dirigenti ad assumere atti di impegno durante l'esercizio provvisorio e fino all'approvazione del PEG per l'anno 2016;**

**VISTA la Legge n. 56/2014;**

**VISTO lo Statuto della Città metropolitana ed in particolare l'art. 19 comma 2;**

**VISTI i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49 del T.U. 267/2000;**

### **DECRETA**

- 1) di approvare la proposta di provvedimento redatta all'interno, dichiarandola parte integrante del presente atto;**
- 2) di incaricare i competenti Uffici di provvedere agli atti consequenziali;**
- 3) di approvare l'allegato, parte integrante del presente provvedimento, composto da n. 8 pagine;**
- 4) di incaricare il Segretario Direttore Generale dell'esecuzione del presente decreto.**

DIREZIONE PROPONENTE AREA RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E SISTEMI INFORMATIVI

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO AZIONI POSITIVE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO.  
TRIENNIO 2016/2018**

### **RELAZIONE TECNICA:**

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le condizioni di non equità tra uomini e donne che lavorano nelle Pubbliche Amministrazioni. Il legislatore, nel Codice della Parità, il D.Lgs. 198/2006, ha ribadito che le Pubbliche Amministrazioni si dotino di questo Piano per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne, e che qui stabiliscano, con riferimento alla peculiarità della missione dell'Ente e al contesto organizzativo, specifiche azioni positive, ovvero interventi mirati e temporanei per prevenire ed eliminare le discriminazioni dirette ed indirette, per valorizzare il lavoro delle donne e riequilibrarne la loro presenza nelle carriere.

Il Piano è altresì strumento che, secondo i principi contenuti nel D.lgs.165/01 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione", impegna gli Enti ad attuare politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi offerti sul territorio alle cittadine, ai cittadini ed alle imprese.

Il D.Lgs. 183/10 "Collegato al Lavoro", all'art. 21, ha individuato uno specifico organismo, paritetico ed obbligatorio, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) e lo ha dotato di poteri propositivi, consultivi, e di monitoraggio dell'attuazione di queste tematiche, ampliandone le aree di intervento rispetto ai Comitati Pari Opportunità, già introdotti con la L.125/91, anche a favore del benessere organizzativo.

Tra i compiti del C.U.G. emerge la predisposizione della proposta all'Amministrazione di Piano di Azioni Positive di durata triennale, la cui attuazione sarà poi chiamato a monitorare.

Il C.U.G. della Città Metropolitana di Milano, nominato con decreto del direttore dell'Area Risorse umane, organizzazione e sistemi informativi del 12/01/2016, RG N. 114/2016, ha adottato il documento di proposta del Piano di Azioni Positive in data 13/04/2016, con voto unanime dei suoi componenti.

Il percorso di riduzione del 30% della spesa del personale imposto dalle Leggi 56/2014 e 190/2015, ancora in corso, ha determinato dal 2015 un continuo flusso del personale in uscita, per adesione a bandi di mobilità volontaria, per comandi e/o per pensionamenti, in attuazione delle deliberazioni n. 6 e 7 del 4.3.2015, del Consiglio Metropolitan, che si concluderà verosimilmente al 31.12.2016.

Numericamente si sostanzia, allo stato attuale, in una flessione del personale da n. 1.593 dipendenti all'1.1.2014 a n. 1.236 all'1.4.2016. Degno di nota è anche il percorso condotto nell'ambito dell'Osservatorio Regionale costituito in attuazione della L.56/2014 a livello territoriale, in concomitanza con l'adozione della l.r. 32/2015, che ha determinato altresì il trasferimento di n. 74 dipendenti alla Regione Lombardia per lo svolgimento delle funzioni di agricoltura e cultura e di altri 21 dipendenti da assegnare a funzioni trasversali di Regione Lombardia dal 1° maggio p.v.

Alla luce di tali dinamiche, si riportano alcuni dati significativi relativi alla consistenza di genere del personale dipendente, quale situazione di partenza per l'adozione del Piano di Azioni Positive.

**Dati di contesto del personale dipendente della Città Metropolitana di Milano  
Rilevazione di genere al 31.12.2015**

In attuazione della Direttiva del 23 maggio 2007, sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche, del Dipartimento della funzione Pubblica, si è rilevata la consistenza di genere del personale dell'Ente al 31.12.2015, come segue:

<b>Personale a tempo indeterminato complessivo, compresi i dirigenti</b>				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	<b>TOTALE</b>
787	(58%)	562	(34%)	<b>1349</b>
<b>Dirigenti</b>				
8	(25%)	21	(75%)	29
<b>Personale a tempo indeterminato nelle categorie B, C e D</b>				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	
690	(59%)	475	(41%)	1165
<b>Posizioni organizzative</b>				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	
89	(57%)	66	(43%)	155
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	
<b>Personale a tempo determinato</b>				
22	(52%)	20	(48%)	42
<b>Personale a part time</b>				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	
157	(84%)	31	(16%)	188
<b>Progetti e-work attivi</b>				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	
7	(100%)	//	//	7
<b>Congedi fruiti nel corso del 2015</b>				
<b>Congedo di Maternità</b>				
<i>DONNE</i>				
18				18
<b>Congedi Parentali</b>				
<i>DONNE</i>		<i>UOMINI</i>		
66		11		77
<b>Permessi fruiti ex lege 104/92 per assistenza a parenti/affini nel 2015</b>				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	
103	(66%)	53	(34%)	156
<b>Partecipazione alla formazione</b>				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	
591	(64%)	337	(36%)	928
<b>Di cui, dirigenti:</b>				
<i>DONNE</i>	<i>Percentuale</i>	<i>UOMINI</i>	<i>Percentuale</i>	
7	(29%)	17	(61%)	24

*Il Piano Azioni Positive 2016/2018*

Il Piano di Azioni Positive allegato, che forma parte integrante del presente provvedimento, individua le aree di intervento e le azioni positive a partire dalle caratteristiche di consistenza del personale, sopra rappresentate, fino ad altri fattori esterni concomitanti, dovuti alla riforma legislativa: la flessione della consistenza numerica del personale e la sua redistribuzione sulle funzioni assegnate dal legislatore nazionale e regionale alla Città Metropolitana, gli interventi di razionalizzazione delle strutture operati per l'adeguamento alle funzioni nonché gli spostamenti di sedi, anche per l'alienazione di alcuni immobili sedi di lavoro e la ridefinizione degli spazi/luoghi di lavoro.

Il Piano è uno strumento concreto per la definizione di politiche del personale che tengano conto di pari opportunità, pari dignità e benessere organizzativo nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana, e si esplicita con azioni a salvaguardia della cultura organizzativa e delle buone prassi consolidate nel tempo, così come interventi a sostegno delle politiche del personale della Città Metropolitana, improntati alla valorizzazione delle persone e delle differenze, alla pari dignità ed al benessere organizzativo nei luoghi di lavoro.

Il Piano è articolato nei seguenti 6 Obiettivi:

1. Potenziare la componente femminile per contribuire a realizzare la missione della Città Metropolitana
2. Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro
3. Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere
4. Rafforzare i rapporti tra istituzioni per le politiche di pari opportunità
5. Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano
6. Favorire il benessere organizzativo, la prevenzione del mobbing e l'attenzione al disagio sociale.

Questi sono raggruppati in Sottobiettivi, e a loro volta in azioni che, seppure rimodulate in continuità alle politiche adottate nei Piani pregressi della Provincia e della Città Metropolitana, sono state contestualizzate in relazione alle dinamiche organizzative che hanno caratterizzato la fase di riordino delle funzioni assegnate a Città Metropolitana e l'attuale assetto del personale dell'Ente, mutato nella sua consistenza e nella sua redistribuzione per effetto delle Leggi 56 e 190/2014 a far tempo dall'8.4.2014.

Tra i punti più significativi del Piano allegato, si evidenziano le azioni di rinforzo alla cultura di genere e al benessere organizzativo che si sostanziano nella formazione obbligatoria dei dirigenti e dei gestori delle risorse umane, mediante l'apporto di esperti tra le/i dipendenti dell'Ente (Albo dei Formatori), così come l'attenzione al linguaggio di genere.

Rispetto alla conciliazione vita/lavoro, accanto a proposte sulla flessibilità dell'orario di lavoro e l'attenzione al part time, è stato mantenuto l'e-work come strumento di facilitazione, sempre compatibilmente con esigenze organizzative e misurabile rispetto ai risultati, estendibile alla cura dei figli fino a 12 anni di età e/o a situazioni di disagio adolescenziale, allineandolo ai congedi del Jobs Act, ed anche alle lavoratrici/lavoratori anziani, in un'ottica di age-management.

Per quanto riguarda lo smart work si prevede, invece, di effettuare l'approfondimento della normativa di prossima emanazione con riferimento al lavoro pubblico e di elaborare uno studio di fattibilità.

Si segnala inoltre l'introduzione della rilevazione, l'analisi e la definizione di interventi per favorire il benessere organizzativo, proprio in considerazione dell'importanza di sostenere un buon clima aziendale in questa fase di consolidamento della Città Metropolitana. Anche per questo aspetto, il C.U.G. prevede di potenziare la comunicazione sull'adozione del Piano e sulla sua applicazione, mediante il sito Intranet e specifiche comunicazioni al personale.

Il Piano allegato è stato trasmesso al Segretario Direttore Generale ed alla Consigliera delegata al Personale come previsto dal Codice di Parità D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006, è stato inoltrato in data 20 aprile 2016 alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali e alla Consigliera Regionale di Parità in data 21 aprile 2016.

Per i motivi esposti nella presente relazione, si rende pertanto necessario provvedere all'adozione del presente Piano triennale, allegato che forma parte integrante del presente decreto, a cui seguiranno le fasi di divulgazione al personale e l'attuazione delle azioni con il coinvolgimento degli Uffici competenti.

Il presente decreto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere di regolarità contabile.

Per il presente atto dovrà essere richiesta la pubblicazione in Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art.12 del d.lgs.33/2013.

"Si attesta che il presente provvedimento, con riferimento all'Area funzionale di appartenenza, non è classificato a rischio dall'art. 5 del PTPC".

Data 27/04/2016

Il Direttore  
dell'Area risorse umane, organizzazione  
e sistemi informativi  
**F.to dr. Giovanni Giagoni**

**PROPOSTA:****IL SINDACO METROPOLITANO**

Visto il Decreto con il quale e' stata conferita alla Consigliere Arianna Censi, la delega alla materia "Consigliere delegato a Mobilità e viabilità; Organizzazione, risorse umane e gestione integrata dei servizi";

Viste e richiamate:

- la Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità",
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- l'Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (Collegato al Lavoro), Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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"

Vista la relazione che precede contenente le motivazioni che giustificano l'adozione del presente provvedimento

Visti i riferimenti normativi richiamati nella relazione tecnica del responsabile dell'istruttoria/direttore;

Visti:

- lo Statuto della Città metropolitana di Milano;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- le Leggi: 56/2014 e la 190/2014;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

**DECRETA**

1. di approvare il Piano Azioni Positive per il triennio 2016-2018, che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;
2. di demandare al Direttore Area Risorse Umane, organizzazione e sistemi informativi, tutti i successivi adempimenti per l'esecuzione del presente Decreto;
3. il presente decreto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere di regolarità contabile;
4. di trasmettere ai Componenti il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
5. di darne ampia diffusione al personale;
6. di demandare al Direttore competente la pubblicazione del presente provvedimento in Amministrazione Trasparente a' sensi dell'art. 12, del D.Lgs. 33/2013;
7. di dare atto che il presente procedimento, con riferimento all'Area funzionale di appartenenza, non è classificato dall'art. 5 del PTPC , come attestato nella relazione tecnica.

**PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITA' TECNICA/AMMINISTRATIVA**

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00)

IL DIRETTORE

IL DIRETTORE

dr. Giovanni GIAGONI

nome

data 27/04/2016

firmato dr. Giovanni GIAGONI

data

firma

**SI DICHIARA CHE L'ATTO NON COMPORTA RIFLESSI DIRETTI O INDIRETTI SULLA SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA DELL'ENTE E PERTANTO NON E' DOVUTO IL PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/00 e dell'art. 11, comma 2, del Regolamento sul Sistema dei Controlli Interni)

IL DIRETTORE

Nome dr. Giovanni GIAGONI

data 27/04/2016

firmato dr. Giovanni GIAGONI

**VISTO DEL DIRETTORE AREA RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E SISTEMI INFORMATIVI**

(inserito nell'atto ai sensi del Testo Unificato del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi)

nome dr. Giovanni GIAGONI

data 27/04/2016

firmato dr. Giovanni GIAGONI

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00)

Favorevole

Contrario

IL DIRETTORE AREA  
PROGRAMMAZIONE RISORSE FINANZIARIE

nome

data

firma

Letto, approvato e sottoscritto	
per IL SINDACO IL CONSIGLIERE DELEGATO (Arianna Censi)	IL VICE SEGRETARIO GENERALE (Liana Bavaro)
<b>F.to Censi</b>	<b>F.to Bavaro</b>

<b>PUBBLICAZIONE</b>	
Il sottoscritto Segretario Generale dà disposizione per la pubblicazione del presente decreto mediante inserimento nell'Albo Pretorio online della Città metropolitana di Milano, ai sensi dell'art.32, co.1, L. 18/06/2009 n. 69 e contestuale comunicazione ai Capi Gruppo Consiliari, ai sensi dell'art.125 del D. Lgs. n.267/2000.	
Milano li <b>28.04.2016</b>	IL VICE SEGRETARIO GENERALE
	<b>F.to Bavaro</b>

Si attesta l'avvenuta pubblicazione del presente decreto all'Albo Pretorio online della Città metropolitana di Milano come disposto dall'art.32 L. n.69/2009.	
Milano li _____	Firma _____

<b>ESECUZIONE</b>	
Il presente decreto viene trasmesso per la sua esecuzione a:	
.....	
Milano li _____	IL SEGRETARIO DIRETTORE GENERALE
	_____





## Piano di Azioni Positive (2016-2018)

*Linee-obiettivo*

## Obiettivo 1 – Potenziare la componente femminile per contribuire a realizzare la missione della Città Metropolitana

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
<p>Potenziare la componente femminile per contribuire a realizzare la missione della Città Metropolitana</p>	<p>1. Investire, riconoscere e valorizzare la presenza delle donne nell'Ente in tutti i ruoli organizzativi</p> <p>2. Intervenire sulla cultura organizzativa e sui sistemi operativi di gestione del personale</p>	<p>A. Promozione e sostegno di progetti d'investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso percorsi formativi per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la valorizzazione professionale per le categorie dove le donne sono maggiormente rappresentate, così come per le posizioni ove sono sottorappresentate;</li> <li>• il rafforzamento (empowerment) per le donne candidabili a ruoli di responsabilità.</li> </ul> <p>B. Percorsi formativi obbligatori per lo sviluppo di competenze di gestione del personale in ottica di genere per i dirigenti e i responsabili di risorse umane finalizzati al superamento degli stereotipi di genere e alla valorizzazione della differenza.</p> <p>C. Facilitazione nella partecipazione delle donne alle iniziative di alta formazione interna ed esterna (master, stages, ecc.) e relativo monitoraggio annuale al fine di verificarne l'efficacia.</p> <p>D. Consolidare moduli formativi/informativi obbligatori sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing, molestie sessuali nei luoghi di lavoro, legislazione comunitaria e nazionale, linguaggio di genere, ecc. per far circolare tra il personale, i principi cardine in materia. Data la scarsità delle risorse per la formazione ed i noti vincoli normativi, i formatori per questi moduli saranno individuati tra il personale che possiede competenze accertate in materia, attingendo all'Albo Formatori dell'Ente e attraverso convenzioni con partners qualificati</p> <p>E. Sostegno alla progettualità e al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale.</p> <p>A. Esame in ottica di genere dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane (sistema di valutazione, assegnazione incarichi, sistemi premianti ecc.) per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare le pari opportunità tra donne e uomini e rimuovere eventuali aspetti indirettamente discriminatori, e/o formulare proposte</p> <p>B. Predisposizione dei bandi di reclutamento del personale; concorsi, in direzione del raggiungimento del riequilibrio di genere: analisi dei profili professionali richiesti, linguaggio, informazione capillare ecc.</p> <p>C. Predisposizione di Linee Guida per la diffusione di una corretta comunicazione di genere.</p>

<b>OBIETTIVO</b>	<b>SOTTOBIETTIVI</b>	<b>AZIONI</b>
Potenziare la componente femminile per contribuire a realizzare la missione della Città Metropolitana	Costituire un Osservatorio interno per rilevare e monitorare i vari fenomeni legati alle tematiche di genere e di pari opportunità, da riportare in una relazione annuale al Comitato di Direzione Generale ed al Sindaco metropolitano per la valutazione e la predisposizione degli eventuali interventi correttivi.	<ul style="list-style-type: none"><li>A. Predisposizione della Relazione annuale sulla consistenza di genere del personale e sulla attuazione delle norme di pari opportunità nell'Ente alla Funzione Pubblica e al Dipartimento per i diritti e le pari opportunità.</li><li>B. Monitoraggio dei bandi di concorso e delle procedure selettive con riferimento ai contenuti e al linguaggio.</li><li>C. Monitoraggio dei risultati di genere rispetto agli interventi di revisione della macro-microstruttura.</li><li>D. Monitoraggio e verifica dei percorsi di reinserimento dalla maternità.</li></ul>

## Obiettivo 2 – Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro

<b>OBIETTIVO</b>	<b>SOTTOBIETTIVI</b>	<b>AZIONI</b>
Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro	<p>1. Migliorare l'efficienza organizzativa del part-time</p> <p>2. Mantenimento della pratica di progetti di e-work , anche sulla base di nuove istanze di conciliazione</p> <p>3. Studio e progettazione del Lavoro Agile nella Città Metropolitana</p> <p>4. Garantire il servizio per la conciliazione casa/lavoro</p>	<p>A. Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità , favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro.</p> <p>B. Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time, dell'e-work e del lavoro agile, come forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro</p> <p>C. Ricognizione della normativa del part time applicata nell'Ente, comprensiva di dati di contesto ( consistenza, finalità e distribuzione nelle Direzioni), per contribuire a migliorare conciliazione dei tempi ed efficienza organizzativa e assicurare, quando possibile, parità di trattamento con il personale full time</p> <p>D. Redazione di un documento di proposta, anche in materia di orario, compatibile con la normativa vigente, da presentare alla Direzione Generale</p> <p>A. Mantenimento della possibilità di accesso all'e-work per i genitori lavoratori con figli sino a 12 anni temperando le esigenze organizzative ed i bisogni di conciliazione. Estensione dell' e-work anche a casi di lavoratori/genitori di adolescenti in situazioni di difficoltà.</p> <p>B. Favorire ed incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri</p> <p>C. Mantenimento delle misure organizzative che favoriscano la conciliazione tra casa/lavoro a favore di coloro che hanno compiti di cura di anziani e/o disabili, o che presentino motivi di salute personale, anche attraverso i progetti di e-work.</p> <p>D. Ampliamento alle/ai dipendenti anziane/i o prossimi al collocamento a riposo delle misure organizzative che favoriscono la conciliazione tra casa/lavoro a favore di coloro che hanno compiti di cura di anziani e/o disabili, o che presentino motivi di salute personale, anche attraverso i progetti di e-work.</p> <p>A. Studio della normativa di prossima emanazione in materia di Lavoro Agile nella Pubblica Amministrazione ed elaborazione di un progetto in funzione alle esigenze dei servizi assegnati alla Città Metropolitana</p> <p>B. Adesione alla giornata annuale del Lavoro Agile. Realizzare un'indagine di gradimento tra il personale e raccogliere le testimonianze dei progetti avviati, da pubblicare nel sito</p> <p>C. Presentare gli esiti dello studio/progetto e le relative proposte al Comitato di Direzione</p> <p>A. Garantire l'effettività del servizio per la conciliazione casa/lavoro, attraverso la flessibilizzazione dell'orario di lavoro e le deroghe orarie temporanee, compatibilmente alle esigenze organizzative</p> <p>B. Formulazione di proposte per l'introduzione di un orario di lavoro con ingresso anticipato/posticipato, compatibilmente ai servizi della città Metropolitana</p>

## Obiettivo 3 – Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere

<b>OBIETTIVO</b>	<b>SOTTOBIETTIVI</b>	<b>AZIONI</b>
Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere	<p>1. Intervenire sulla cultura di gestione delle risorse umane anche attraverso la valorizzazione di risorse e competenze interne</p> <p>2. Sensibilizzare sul tema della prevenzione della molestie sessuali nel luogo di lavoro</p> <p>3. Sensibilizzare sul tema della violenza di genere</p> <p>4. Potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità</p>	<p>A. Realizzazione di interventi a partecipazione obbligatoria di sensibilizzazione della dirigenza, anche mediante strumenti innovativi, per superare gli stereotipi culturali e sviluppare le potenzialità delle persone.</p> <p>B. Realizzazione di un modulo formativo sui temi di pari opportunità per il CUG, per i responsabili ed operatori addetti alla gestione del personale</p> <p>A. Diffusione del Codice di condotta nei corsi di formazione di base e verifica della fattibilità dell'attivazione di un servizio dedicato alla prevenzione delle molestie sessuali, anche mediante personale interno</p> <p>B. Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione manageriale sul Codice di condotta e sulla gestione dei casi per mettere in grado i responsabili di "saper prevenire" e "saper gestire".</p> <p>Realizzazione di iniziative/azioni per consolidare la sensibilizzazione sulla violenza di genere tra il personale della Città Metropolitana.</p> <p>A. Aggiornamento del sito Intranet per la divulgazione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia.</p> <p>B. Predisposizione di una newsletter dedicata esclusivamente ai temi del CUG per veicolare nell'ente informazioni e news</p> <p>C. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.</p> <p>D. Realizzazione di incontri/eventi rivolti alle dipendenti e dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità e/o volti a sostenere il benessere organizzativo.</p>

## Obiettivo 4 – Rafforzare i rapporti tra istituzioni per le politiche di pari opportunità

<b>OBIETTIVO</b>	<b>SOTTOBIETTIVI</b>	<b>AZIONI</b>
Rafforzare i rapporti tra istituzioni le politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Supportare i Comuni nello sviluppo di interventi innovativi a favore delle pari opportunità nelle organizzazioni pubbliche</li> <li>2. Diffondere le buone prassi e le azioni positive realizzate nell'amministrazione pubblica</li> <li>3. Potenziare la collaborazione con le Consigliere delegate al Personale e alle Politiche di genere</li> <li>4. Potenziare le sinergie ed il confronto con l'Ufficio della Consigliera di Parità presso la Città Metropolitana e/o Regione Lombardia</li> </ol>	<p>Supporto nella sensibilizzazione e formazione delle strutture per lo sviluppo delle pari opportunità interne nelle politiche di valorizzazione del personale</p> <p>Promozione di iniziative per la condivisione ed il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche.</p> <p>Collaborazione nella realizzazione e diffusione delle iniziative tra le lavoratrici/ori delle ente</p> <p>A. Collaborazione per lo scambio delle reciproche esperienze nella costruzione di politiche di Pari Opportunità e buone prassi presso gli enti territoriali della Città Metropolitana e informazione sulla realizzazione del Piano di Azioni Positive predisposto dalla Città Metropolitana.</p> <p>B. Collaborazione per contribuire alla diffusione e conoscenza delle figure e ruoli istituzionali a sostegno della cultura di parità nel lavoro.</p>

## Obiettivo 5 – Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano

<b>OBIETTIVO</b>	<b>SOTTOBIETTIVI</b>	<b>AZIONI</b>
Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Coinvolgere il Comitato di Direzione generale, dei dirigenti, nonché i diversi Settori dell'Ente per l'attuazione del Piano</li> <li>2. Definire i presidi operativi per l'attuazione del Piano e la diffusione dei risultati</li> <li>3. Portare a conoscenza le OO.SS. delle proposte formulate dal CUG e dello stato di avanzamento del PAP</li> </ol>	<p>Presentazione del Piano nel Comitato di Direzione e definizione delle scadenze per il suo monitoraggio.</p> <p>A. Individuazione di un presidio operativo responsabile dell'implementazione, del raccordo tra i diversi Uffici (concorsi, assunzioni, formazione, ecc.) e del monitoraggio delle singole azioni e di eventuali presidi collaterali.</p> <p>B. Pubblicazione di una relazione annuale sull'attuazione del Piano e sull'attività del CUG.</p> <p>C. Sostegno allo scambio di esperienze tra i CUG e allo sviluppo di relazioni per potenziare ruoli e capacità progettuali, da attivarsi con la partecipazione a progetti esterni promossi da attori istituzionali e non.</p> <p>Presentazione del Piano Azioni Positive ed eventuali aggiornamenti.</p>

**Obiettivo 6 – Favorire il benessere organizzativo, la prevenzione del mobbing e l'attenzione al disagio sociale**

<b>OBIETTIVO</b>	<b>SOTTOBIETTIVI</b>	<b>AZIONI</b>
<p>Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing le discriminazioni e la conflittualità nella Città Metropolitana</p>	<p>1. Elaborare una proposta di intervento nell'Ente per l'adozione di strumenti organizzativi finalizzati a diffondere il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità interna</p> <p>2. Studio di fattibilità e proposte per l'attivazione di misure per il benessere lavorativo</p> <p>3. Altri interventi a favore del benessere</p>	<p>A. Analisi del contesto normativo e delle direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica e Pari Opportunità in materia di benessere di chi lavora e prevenzione del mobbing</p> <p>B. Individuazione degli strumenti operativi per rilevare il benessere di chi lavora</p> <p>C. Predisposizione di una proposta di intervento finalizzata alla promozione del benessere organizzativo ed alla prevenzione del mobbing</p> <p>D. Elaborazione linee guida per buone prassi finalizzate al benessere organizzativo</p> <p>E. Formazione obbligatoria per i dirigenti/responsabili sul benessere organizzativo</p> <p>A. Analisi comparativa delle esperienze maturate in altre organizzazioni pubbliche locali in materia di benessere di chi lavora, finalizzata ad individuare soluzioni organizzative per la prevenzione del disagio lavorativo, delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.</p> <p>B. Predisposizione di una proposta di intervento mirato alla gestione dello stress/tutela della salute</p> <p>C. Studio e proposta di azioni volte a prevenire la discriminazione delle lavoratrici/lavoratori che prolungano l'attività lavorativa a seguito della riforma pensionistica (ad es. active ageing)</p> <p>D. Studio di fattibilità e elaborazione di proposte per l'attivazione di uno Sportello dedicato a supportare situazioni di disagio/molestie, anche mediante convenzione con associazioni, terzi, ecc. ecc</p> <p>A. Accesso consentito alle/ai dipendenti al giardino di via Vivaio durante la pausa pranzo, previa regolamentazione</p> <p>B. Promozione di giornate "aperte" (genitori/figli)</p> <p>C. Promozione/adesione ad iniziative per la prevenzione ed informazione sulla salute delle/dei dipendenti</p>