



## 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 contemperando 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>