



Città di Segrate

PAP

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

Comitato Unico di Garanzia

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

INDICE

1. PREMESSA
2. NORMATIVA
3. SITUAZIONE OCCUPAZIONALE AL 31/12/2021
4. GLI ATTORI E I DESTINATARI
5. LE AREE DI INTERVENTO DEL PIANO
6. LE AZIONI POSITIVE
7. DURATA E MONITORAGGIO DEL PIANO

Ente certificato:



Iso 9001:2015

Palazzo Comunale
via I Maggio 20054 - Segrate
Telefono 02/26.902.1 **Fax** 02/21.33.751
C.F. 83503670156 - **P.I.** 01703890150



1. PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che hanno lo scopo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure temporanee perché sono necessarie solo fino a che si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne e sono misure speciali perché sono specifiche e ben definite e intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

Il Piano triennale delle azioni positive rappresenta, pertanto, un'opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori. Sono altresì uno strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione per garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Le linee programmatiche dell'Amministrazione comunale, tra l'altro, prevedono uno specifico punto dedicato alle pari opportunità: crescita e innovazione nelle mani delle donne. Accompagnare e sostenere il cammino delle donne verso il pieno affermarsi delle pari opportunità conviene a tutti e aiuta lo sviluppo della nostra città.

2. NORMATIVA

- **Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza 2000) art. 21** - Divieto di qualsiasi forma di discriminazione.
- **Risoluzione del Consiglio dei Ministri del 29/6/2000** - Attuazione del mainstreaming inteso come integrazione della parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie e sviluppo di politiche di conciliazione che promuovano sistemi di facilitazione della gestione delle responsabilità professionali e personali di uomini e donne nel tessuto sociale.
- **Legge n. 125 del 10.04.1991** - Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.
- **D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000** - Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali.



- **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.
- **D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006** - Codice delle Pari opportunità.
- **D. Lgs 30/3/2001 n. 165** - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE 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".
- **D. Lgs 25/1/2010 n.5** - Promozione e diffusione della piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppo di culture organizzative tese a favorire la conciliazione vita-lavoro.
- **D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".
- **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.
- **Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010** - Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.
- **Direttiva 4 marzo 2011** - 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".
- **D.lgs n. 81/2008** sulla sicurezza sul lavoro, art. 28, comma 1.
- **Art. 14 della Legge n. 124 del 7 agosto 2015** – Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche: "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche".



- **Legge n. 81 del 13 giugno 2017** – Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.
- **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017** recante indirizzi per l'attuazione dell'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
- **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019** che sostituisce la precedente direttiva del 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

3. SITUAZIONE OCCUPAZIONALE AL 31/12/2021

Negli anni 2020 e 2021 si sono persi ulteriori dipendenti, ancorché in parte rimpiazzati. Di fatto la situazione che si è venuta creare imporrebbe quindi nuove assunzioni in tutti i settori dell'Ente.

Inoltre è importante rilevare che più della metà dei dipendenti ha un'età compresa tra i 50 e gli oltre 60 anni mentre non ci sono dipendenti con un'età inferiore ai 30 anni ed i dipendenti con più di 40 anni rappresentano la stragrande maggioranza della popolazione dipendente, rappresentando il 92% del totale.

| Ripartizione per fasce di età | | | | | | | | | |
|-------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Fasce d'età | Totale al 01/01/2022 | Totale al 01/01/2021 | Totale al 01/01/2020 | Totale al 01/01/2019 | Totale al 01/01/2018 | Totale al 01/01/2017 | Totale al 01/01/2016 | Totale al 01/01/2015 | Totale al 01/01/2014 |
| tra 20 e 24 anni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| tra 25 e 29 anni | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| tra 30 e 34 anni | 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 7 | 5 |
| tra 35 e 39 anni | 8 | 5 | 6 | 5 | 12 | 16 | 17 | 24 | 25 |
| tra 40 e 44 anni | 19 | 20 | 23 | 24 | 27 | 31 | 39 | 46 | 47 |
| tra 45 e 49 anni | 38 | 34 | 39 | 38 | 40 | 42 | 41 | 50 | 50 |
| tra 50 e 54 anni | 34 | 39 | 44 | 43 | 50 | 54 | 49 | 44 | 44 |
| tra 55 e 59 anni | 46 | 49 | 44 | 44 | 44 | 34 | 36 | 28 | 28 |



| | | | | | | | | | |
|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| tra 60 e 64 anni | 25 | 22 | 19 | 19 | 13 | 12 | 14 | 9 | 10 |
| tra 65 e 69 anni | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 0 | 0 |
| Totale | 180 | 175 | 181 | 180 | 192 | 196 | 205 | 211 | 212 |

Fonte: Sezione Gestione Risorse Umane Comune di Segrate

4. GLI ATTORI E DESTINATARI

I destinatari del Piano delle azioni positive sono tutte le dipendenti e i dipendenti del Comune di Segrate.

Gli attori sono invece:

- il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- Organismi rappresentativi di lavoratrici/lavoratori;
- la Sezione Gestione Risorse Umane;
- i Dirigenti.

5. LE AREE DI INTERVENTO DEL PIANO

Nel Piano triennale 2022-2024 rimangono confermate 5 aree di intervento:

1. Benessere organizzativo;
2. Pari opportunità / Conciliazione famiglia – lavoro – incentivazione ed aumento della percentuale dello smartworking;
3. Formazione e aggiornamento;
4. Sensibilizzazione, informazione e comunicazione;
5. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Per ogni area di intervento sono state individuate le azioni positive da realizzare e la loro tempistica.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario sottolineare che si tratta di un concetto molto ampio e molto complesso e che può essere condizionato, nella sua percezione, dalle scelte assunte, nella quotidiana vita lavorativa, da parte dell'Ente e dei dirigenti, in relazione a comunicazioni interne, condivisione delle informazioni, partecipazione a corsi di formazione, condivisione di progetti, riconoscimenti del lavoro svolto, ecc.

Appare molto importante ricordare che l'attuale popolazione lavorativa del Comune di Segrate non solo è diminuita negli ultimi 5 anni ma è anche considerevolmente aumentata l'età media (55 anni) e che le difficoltà nel procedere a nuove assunzioni hanno – di fatto - aumentato notevolmente il



carico di lavoro dei dipendenti. La non completa sostituzione del personale uscente è all'origine del malessere da parte dei lavoratori

Si ritengono utile le seguenti azioni positive:

- **stipula polizze sanitarie subordinata alla disponibilità di risorse finanziarie in bilancio (UniSalute, Generali eccecc.) pertanto si chiede una valutazione esplorativa da parte dell'ufficio competente.**
- **indagine valutativa a seguito dell'aggiornamento del documento di valutazione dello stress da lavoro correlato;**
- **l'apertura di uno sportello di ascolto per i dipendenti comunali**

Pertanto si sollecitano al datore di lavoro per la sicurezza:

- **l'aggiornamento del documento di valutazione dello stress da lavoro correlato;**
- **le prove di evacuazione non più effettuate da tempo visto anche il numero considerevole di nuove assunzioni.**

In merito all'allestimento dell'area ricreativa "Bar" all'interno della sede municipale, si prende atto che l'amm.ne, non vuole sostenere spese a carico del bilancio per un eventuale allestimento di area ricreativa.

2. A proposito del tema delle Pari Opportunità, possiamo affermare che è aumentata, negli ultimi anni, l'attenzione delle organizzazioni lavorative sia pubbliche e sia private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare, in conseguenza delle indicazioni dell'Unione Europea e delle recenti leggi approvate dal Parlamento italiano: la Legge 124 del 2015, la Legge 81/2017 e la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017.

Per quanto riguarda - in particolare - la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è la Legge 124 del 2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017. Tale Direttiva afferma la necessità per le pubbliche amministrazioni di "sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working."

Le finalità sottese sono quelle dell'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



In questa direttiva si afferma che “entro tre anni, in ogni amministrazione, fino al 10% dei lavoratori pubblici che lo richiede si potrà avvalere delle nuove modalità di lavoro agile, mantenendo inalterate le opportunità di crescita e di carriera.”

Si ritiene importante garantire ai dipendenti del Comune di Segrate un ambiente lavorativo attento anche alla sfera privata e alle relazioni e problemi familiari, nella convinzione che tale attenzione possa incrementare responsabilità e produttività nel lavoro oltre al benessere individuale.

Le organizzazioni lavorative non possono più ignorare – a nostro avviso – l’esistenza di situazioni che interferiscono in modo pesante nella vita quotidiana delle persone e che sono state aggravate dalla crisi economica da una parte e dallo slittamento dell’età pensionabile, dall’altra, costringendo molti lavoratori a farsi carico in prima persona della cura di figli e genitori anziani e disabili. Purtroppo è un dato di fatto che al comune di Segrate pochissimi sono i dipendenti sotto i 25/30 anni.

Si prevede, pertanto, di promuovere ed incrementare la modalità di lavoro agile, in linea con le norme in materia precedentemente citate, e altre forme di flessibilità che possano essere utili alla conciliazione dei tempi-famiglia-lavoro-disabilità’.

Il CUG ritiene opportuno proseguire nell’esperienza del lavoro agile anche in futuro, a prescindere dalla situazione epidemiologica adottando in tempi brevi il POLA/PIAO adottando un piano strutturale sulle modalità di lavoro agile.

Si ritiene opportuno, a tal fine, rilevare il grado di soddisfacimento del lavoro agile da parte dei lavoratori e l’aumento di produttività derivato da una maggiore responsabilizzazione e da un minore assenteismo.

3. Per quanto riguarda la parte relativa alla formazione e aggiornamento, si rileva la necessità di garantire formazione a tutti i dipendenti sul tema delle pari opportunità e sull’antidiscriminazione al fine di attuare un’azione amministrativa rispettosa dei diritti delle nuove e dei nuovi cittadini.

Per tutti i lavoratori di front office, si rileva la necessità di un maggiore potenziamento del personale ed una maggiore conoscenza della lingua inglese, per interagire con gli utenti stranieri che a vario titolo si trovano a Segrate e che utilizzano i servizi comunali. Si propongono a questo scopo corsi di lingua inglese finalizzati a ottenere il lessico di base richiesto dal proprio servizio e una capacità di conversazione di base che aiuti la transazione informativa con gli utenti stranieri.

A questo si può aggiungere un sostegno formativo in tema di gestione delle relazioni sempre per i dipendenti che hanno a che fare con il pubblico.



Inoltre, appare urgente una formazione e un aggiornamento sui programmi informatici più usati, sulle nuove tecnologie e sui principali social nell'ottica di superare il cosiddetto digital divide che può interessare molto i dipendenti comunali data l'età prevalente e il mancato ricambio generazionale.

Non ultimo ma di elevata importanza, (visti i numerosi casi interni di malattie) sarebbe opportuno prevedere screening di prevenzione non solo femminile ma soprattutto anche maschili cosiddetti strumenti fondamentali per la diagnosi precoce di tumori femminili e maschili implementando le convenzioni con istituti o medici che possano eventualmente anche venire in sede mettendogli a disposizione la sala medica già esistente.

6. LE AZIONI POSITIVE

| AREA | AREA AZIONI POSITIVE DA REALIZZARE |
|----------------------------|--|
| 1. Benessere organizzativo | <p>1.1 stipula polizze sanitarie subordinata alla disponibilità di risorse finanziarie in bilancio (<i>UniSalute, Generali eccecc.</i>) pertanto si chiede una valutazione esplorativa da parte dell'ufficio competente;</p> <p>1.2 indagine valutativa a seguito dell'aggiornamento del documento di valutazione dello stress da lavoro correlato;</p> <p>1.3 l'apertura di uno sportello di ascolto per i dipendenti comunali</p> <p>1.4 le prove di evacuazione non più effettuate da tempo visto anche il numero considerevole di nuove assunzioni. Finanziamenti: non necessari Strutture coinvolte: Sezione Risorse Umane, CUG Periodo di realizzazione 2022</p> <p>1.5 Allestimento area ricreativa e bar all'interno della sede municipale di via I Maggio.</p> |



| | |
|--|--|
| | <p>Strutture coinvolte: Direzione Tecnica, Dirigenti, Sezione Risorse Umane Periodo di attuazione: 2022-2024 Oneri finanziari: si suggerisce che il costo della struttura non sia a carico del bilancio comunale.</p> |
| <p>2. Pari opportunità / Conciliazione famiglia – lavoro - smartworking</p> | <p>2.1 Il CUG ritiene opportuno proseguire nell’esperienza del lavoro agile anche in futuro, a prescindere dalla situazione epidemiologica adottando in tempi brevi il POLA/PIAO adottando un piano <u>strutturale</u> sulle modalita’ di lavoro agile.</p> <p>2.2 Prosecuzione dello smart working per la percentuale massima possibile delle lavoratrici e dei lavoratori e Implementazione della percentuale dello smartworking ed adozione del piano “POLA/PIAO”</p> <p>Finanziamenti: Non necessari Strutture coinvolte: Sezione Risorse Umane, CUG, Servizi Informativi, RSU Periodo di realizzazione: 2022-2024</p> <p>2.3 Aggiornamento Convenzioni Time e Money saving e facilitazione dell’accesso ad assicurazioni integrative di tipo sanitario per i/ le dipendenti Non ultimo ma di elevata importanza, (visti i numerosi casi interni di malattie) sarebbe opportuno prevedere screening di prevenzione non solo femminile ma soprattutto anche maschili strumenti fondamentali per la diagnosi precoce di tumori femminili e maschili implementando convenzioni con istituti o medici che possano eventualmente anche venire in sede</p> |



| | |
|--|---|
| | <p>mettendogli a disposizione la sala medica già esistente.</p> <p>Finanziamenti: da ricercare tramite appositi bandi regionali relativi alla conciliazione Strutture coinvolte: Sezione Risorse Umane, CUG, Dirigenti Periodo di realizzazione: 2022-2023-2024</p> |
| AREA | AREA AZIONI POSITIVE DA REALIZZARE |
| 3. Formazione e Aggiornamento – Corsi | <p>3.1 (Per tutte i/le dipendenti) Incontri di sensibilizzazione sul tema delle “differenze” Promozione di azioni formative volte a facilitare la trasformazione, anche in senso interculturale, dei servizi al cittadino Finanziamenti: BP — Ufficio Formazione Strutture coinvolte: Sezione Risorse Umane, CUG, Dirigenti Periodo di realizzazione: 2022-2023-2024</p> <p>3.2 Formazione specifica per addetti ai servizi di front office, al fine di facilitare la relazione con i cittadini e diminuire lo stress correlato a tale attività (ad es: formazione sulle strategie relazionali, corsi di lingua, etc) Finanziamenti: BP — Ufficio Formazione Strutture coinvolte: Sezione Risorse Umane, CUG, Dirigenti Periodo di realizzazione: 2022-2023-2024</p> <p>3.3 Formazione staffetta per nuovi dipendenti e per quelli che acquisiranno nuovi carichi di lavoro Finanziamenti: Non necessari Strutture coinvolte: Sezione Risorse Umane, CUG, Dirigenti Periodo di realizzazione: 2022-2023-2024</p> <p>3.4 Continuare la revisione dinamica area Intranet dedicata Finanziamenti: Non necessari Strutture coinvolte: Sezione Risorse</p> |



| | |
|--|--|
| | <p>Umane, CUG, Dirigenti Periodo di realizzazione: 2022-2023-2024 3.5 Sensibilizzazione della cittadinanza sul tema delle pari opportunità Finanziamenti: Non necessari Strutture coinvolte: Cultura, CUG, Dirigenti Periodo di realizzazione: 2022-2023-2024 3.6 Formazione specifica per tutti i dipendenti per contrastare qualsiasi forma di discriminazione sessuale e di violenza morale o psichica con un percorso formativo per identificare le strategie migliori nella gestione delle relazioni interpersonali che oggi impediscono una serena vita lavorativa, evitando così che provochino stress e malumore, influenzando sulla vita professionale e personale. (ad es: corso dedicato alla ricerca e all'applicazione di metodologie al servizio dello sviluppo personale e professionali per amplificare le proprie capacità professionali e relazionali). Finanziamenti: BP — Ufficio Formazione Strutture coinvolte: Sezione Risorse Umane, CUG, Dirigenti Periodo di realizzazione: 2022-2023-2024</p> |
| AREA | AREA AZIONI POSITIVE DA REALIZZARE |
| 4. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione sessuale e di violenza morale o psichica | <p>4.1 Revisione di Statuto e Regolamenti dell'Ente per eliminare ogni elemento discriminatorio Finanziamenti: Non necessari Strutture coinvolte: CUG, Dirigenti, Periodo di realizzazione: 2022-2023-2024 4.2 Continuare la revisione di tutta la modulistica dell'Ente per eliminare ogni elemento discriminatorio Finanziamenti: Non necessari Strutture coinvolte: CUG, Dirigenti, Periodo di realizzazione: 2022-2023-2024 4.3 Revisione del sito istituzionale e di alcuni moduli di utilizzo più comune al</p> |



| | |
|--|--|
| | <p>fine di facilitarne l'utilizzo da parte dei cittadini stranieri Finanziamenti: BP Strutture coinvolte: CUG, Dirigenti, Servizi Informativi, Uffici competenti Periodo di realizzazione 2022-2023-2024</p> <p>4.4 Revisione del codice di comportamento dell'Ente inserendo azioni di contrasto a comportamenti molesti, omofobi e/o di discriminazione di genere. Finanziamenti: BP Strutture coinvolte: CUG, Dirigenti, Periodo di realizzazione: 2022-2023-2024</p> <p>4.5 Formazione specifica per tutti i dipendenti per contrastare qualsiasi forma di discriminazione sessuale e di violenza morale o psichica con un percorso formativo per identificare le strategie migliori nella gestione delle relazioni interpersonali che oggi impediscono una serena vita lavorativa. (ad es: corso dedicato alla ricerca e all'applicazione di metodologie al servizio dello sviluppo personale e professionali per amplificare le proprie capacità professionali e relazionali.) Finanziamenti: BP — Ufficio Formazione Strutture coinvolte: Sezione Risorse Umane, CUG, Dirigenti Periodo di realizzazione: 2022-2023-2024</p> |
| | |

6 DURATA E MONITORAGGIO DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (da gennaio 2022 a dicembre 2024). E' pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e sulla rete intranet.

Nel periodo di vigenza, Il CUG avrà cura di raccogliere pareri, osservazioni, suggerimenti ed ulteriori proposte da parte dei dipendenti.