



**Città Metropolitana
di Genova**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
2020-2022**

Sommario

Introduzione	3
Quadro normativo	4
La struttura del Piano ed il processo di pianificazione	8
Parte 1: Scenario	8
Organico per categoria e genere 2019.....	8
Delta Organico per categoria e genere 2019- 2015	9
Organico per fasce d'età.....	10
Titoli di studio.....	10
Personale in part time	10
Parte 2: Obiettivi del piano per il triennio 2020-2022	11
Linee generali di intervento	11
Sistemi di monitoraggio ed analisi.....	11
Area PARI OPPORTUNITÀ	13
Strumenti di conciliazione part-time, flessibilità oraria	13
Telelavoro	13
Sensibilizzazione alle politiche di pari opportunità	14
Diversity management	14
Long life learning.....	14
Area BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE.....	14
Benessere materiale: inclusione del personale con disabilità	15
Benessere intangibile: Indagine sul benessere organizzativo, stress lavoro-correlato e burn out.....	15
Benessere intangibile: Rafforzamento alle azioni dei Consiglieri Metropolitan di Parità	15
Area SICUREZZA SUL LAVORO IN UN'OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE ALLO STRESS LAVORO CORRELATO.	16
Sistema di indicatori sullo stress lavoro-correlato.....	16
Promuovere la cultura del principio di protezione della salute individuale e collettiva.....	16
Parte 3: Obiettivi prioritari prima annualità 2020/2021	17
1. Benessere intangibile: Coinvolgimento dei dipendenti nell'aggiornamento annuale del Piano.....	17
2. Benessere intangibile: Valorizzazione ruolo del CUG	18
3. Pari opportunità: Lavoro agile / Smart working	18
4. Benessere intangibile: Indagine su stress lavoro-correlato e burn out.....	19
5. Benessere materiale: Agevolazione tariffaria per i dipendenti sul servizio di trasporto pubblico	19

Monitoraggio del Piano	20
Durata	20

Introduzione

Il Piano triennale delle azioni positive si pone in discontinuità con il piano del triennio precedente intendendo riportare questo strumento di pianificazione nell'ambito specificamente definito dal legislatore e quindi concentrando l'attenzione su quanto avviene nella gestione dell'ente. Punto di partenza è la nozione giuridica di **"azioni positive"** come specificata, dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" del "Codice delle pari opportunità" che le definisce misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono misure "speciali" in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "temporanee" in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

Punto di partenza è poter rilevare una disparità di trattamento, quindi avere strumenti di rilevazione e di diagnosi per potere individuare un intervento (azione positiva) che risolva la situazione.

Obiettivo attuale dell'Amministrazione è integrare il Piano delle azioni positive dell'ente ai tempi ed ai contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) per farlo diventare parte stabile di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

Si ritiene necessario l'ingaggio dell'organismo di valutazione, dei consiglieri provinciali di fiducia, del responsabile della sicurezza dell'ente per strutturare sia un sistema di indicatori che di analisi sugli effetti ex post che costituiscano un cruscotto permanente ad uso di tutti gli interessati, introducendo un sistema di monitoraggio permanente che consenta di verificare gli effetti dei sistemi implementati dall'amministrazione in ottica di gestione del personale e gli effetti dell'applicazione degli stessi da parte di direttori e dirigenti.

Il cruscotto deve fare parte integrante del sistema di pianificazione strategica e costituire il presupposto sia per strutturare un sistema che promuova il miglioramento continuo dell'organizzazione e delle modalità gestionali dell'ente sia per dare un feedback obiettivo agli amministratori, al nucleo di valutazione, ai dirigenti, ai dipendenti ed ai cittadini, sull'equità complessiva dell'amministrazione e dell'operato dei singoli direttori/dirigenti in relazione al proprio personale.

In sintesi si vuole sviluppare un sistema di rilevazione costante che consenta di effettuare delle diagnosi e degli interventi mirati sull'organizzazione totalmente integrato nei sistemi dell'ente.

Il presente piano metterà in evidenza anche gli interventi messi in opera dall'amministrazione per ottemperare alle linee di intervento individuate dalla norma e dal contratto di lavoro in materia di benessere organizzativo, conciliazione dei tempi di lavoro e sicurezza, individuando gli attori organizzativi ed i contenuti specifici degli interventi.

Quadro normativo

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo.

Il Piano della azioni positive nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella **legge 10 aprile 1991, n. 125** "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro" ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del "Codice delle pari opportunità" (**Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198**).

Successivamente, il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, abrogato dall'art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI), ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del **d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196** "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

Le disposizioni del Decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La nozione giuridica di "**azioni positive**" viene specificata, dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" del decreto legislativo sopra citato, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, **misure "speciali"** in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "**temporanee**" in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- a) Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

- d) Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

La **Direttiva 23 maggio 2007** "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, (sostituita dalla **Direttiva della Funzione Pubblica n° 2 del 7 agosto 2019**), indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Anche il **d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150** in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della *performance* richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Ugualmente l'art. 21 della **legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro")** è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Più in particolare, il novellato art. 7 introduce l'ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."

Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.

La norma allarga l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del **d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81** (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

La stessa **legge 4 novembre 2010, n. 183** ha introdotto, *ex novo*, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo.

Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della legge ora citata che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire, tramite il loro esempio, un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Inoltre, le integrazioni all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 sopracitato, hanno previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

La **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011** ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG aggiornate dalla **Direttiva della Funzione Pubblica n° 2 del 7 agosto 2019**, già citata.

Nel quadro di riferimento si aggiunge il **d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80**, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della

legge 10 dicembre 2014, n. 183” con il quale sono state introdotte, tra l’altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

Il d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l’art. 38 septies, “Bilancio di genere” nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. In base a tale articolo, il Ministero dell’economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato “un’apposita sperimentazione dell’adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.

Inoltre, la **Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo** recante “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”, la quale auspica l’innescio di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

Ulteriore normativa al riguardo: **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017** recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 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 e le novità nel panorama culturale, come l’implementazione della Medicina di genere, derivanti dalla **legge 11 gennaio 2018, n. 3**.

La Direttiva della Funzione Pubblica n° 2 del 7 agosto 2019, già citata, aggiorna gli indirizzi in materia di pari opportunità al fine di dare indicazioni concrete alle Pubbliche amministrazioni prevedendo, *tra l’altro, che il Piano delle azioni positive costituisca un allegato del Piano della performance (vedi punto 3.2).*

La struttura del Piano ed il processo di pianificazione

Il presente piano è articolato in due sezioni:

Parte 1: Scenario - descrive la situazione del personale, fornendo sia la fotografia attuale del personale sia il suo andamento nell'ultimo triennio. Fornisce una informazione di base che andrà progressivamente integrata nei prossimi aggiornamenti del piano con la descrizione degli strumenti di monitoraggio ed analisi individuati dall'ente ed una sintesi di quanto emerso da tali strumenti.

Parte 2: Obiettivi specifici del piano - descrive le azioni individuate.

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti.

Si intende integrare il Piano triennale delle azioni positive nel processo di pianificazione ordinario prevedendo il suo aggiornamento annuale dello stesso che riporti in sintesi discorsiva gli interventi inseriti nel PEGP e nel DUP.

Parte 1: Scenario

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, l'elaborazione del piano triennale delle azioni positive non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale di ruolo in servizio presso l'ente. A tale fine di seguito sono illustrati i principali dati in ottica di genere.

Organico per categoria e genere 2019

La tabella che segue fotografa la situazione dell'organico a dicembre 2019. Incidenza della distribuzione per categoria all'interno del genere.

CAT	M	% di colonna	F	% di colonna	Totale
DIR	9	4%	6	4%	15
D	58	23%	42	30%	100
C	69	28%	61	44%	130
B	110	45%	31	22%	141
Totale	246	100%	140	100%	386

In termini di numeri assoluti si evidenzia una prevalenza di dipendenti di genere maschile su quello femminile in tutte le categorie.

Considerando la distribuzione del personale tra le categorie all'interno di un genere si evidenzia un comportamento simile tra le due colonne nelle categorie Dirigenti e D, mentre è significativamente diversa la distribuzione nelle categorie C e B. Tale disparità è determinata dal fatto che in categoria B è inquadrata la maggior parte del personale addetto alla manutenzione stradale e all'edilizia scolastica che è prevalentemente di genere maschile. Il maggior peso della categoria B determina un peso significativamente diverso nelle categorie operative tra i due generi.

Incidenza della distribuzione del genere tra le categorie:

CAT	M	% di riga	F	% di riga	Totale
DIR	9	60%	6	40%	15
D	58	58%	42	42%	100
C	69	53%	61	47%	130
B	110	78%	31	22%	141
Totale	246	64%	140	36%	386

Anche la distribuzione all'interno delle categorie risente della più massiccia presenza di personale di genere maschile in categoria B.

Per quanto riguarda le Posizioni organizzative sono state assegnate a 23 uomini (59%) e a 16 donne (41%) su 39 totali, quindi in relazione alla categoria D hanno ricevuto un incarico organizzativo il 38% delle donne ed il 40% degli uomini.

Delta Organico per categoria e genere 2019- 2015

Sembra opportuno presentare uno stato di transizione dal 2015 (Primo anno di applicazione della normativa Del Rio) e la situazione attuale del personale. Si evidenzia che l'obiettivo in allora dell'ente era di arrivare a 460 unità di personale.

CAT	2015			2019			M	F	Totale
	M	F	Totale	M	F	Totale			
DIR	10	8	18	9	6	15	-1	-2	-3
D	93	64	157	58	42	100	-35	-22	-57
C	117	129	246	69	61	130	-48	-68	-116
B	164	58	222	110	31	141	-54	-27	-81
A		1	1	0	0	0	0	-1	-1
Totale	384	260	644	246	140	386	-138	-120	-258

A seguito della Del Rio l'ente ha focalizzato l'azione sulle attività pianificatorie e di controllo piuttosto che sull'erogazione diretta dei servizi, aspetto che ha reso e rende particolarmente critica la riduzione di personale di categoria D.

Organico per fasce d'età

fasce età	31/12/2019		
	M	F	Totale
30-34	1	0	1
35-39	6	4	10
40-44	17	11	28
45-49	20	19	39
50-54	57	39	96
55-59	73	43	116
60-64	69	23	92
oltre 64	3	1	4
Totale	246	140	386

La Città metropolitana presenta come fascia modale la classe di età tra i 50 ed i 59 e non ha dipendenti al di sotto dei 30. È evidente la mancanza di un turn over e la sotto rappresentanza della fascia giovane tra i dipendenti. L'età dell'organico fa presupporre la necessità di formazione per aggiornare il personale alle nuove tecnologie ed alla nuove procedure/norme.

Titoli di studio

CAT	31/12/2019					Totale
	Laurea	Laurea breve	Diploma	Licenza media	Licenza elementare	
DIR	15					15
D	74	2	24			100
C	17	3	88	22		130
B	5	1	46	86	3	141
Totale	111	6	158	108	3	386

L'alta incidenza di personale in categoria B coincide con l'alta incidenza di personale con titolo di studio di licenza, è un dato di fatto storico ma difficilmente conciliabile con le attività pianificatorie e di controllo dell'ente.

Personale in part time

PART TIME	31/12/2018			31/12/2019		
	M	F	Totale	M	F	Totale
DIR			0			0
D	4	14	18	3	12	15
C	8	12	20	3	10	13
B	3	5	8	2	5	7
Totale complessivo	15	31	46	8	27	35

Si evidenzia una prevalenza di personale di genere femminile in part time ed un calo dell'utilizzo di tale strumento tra il 2018 ed il 2019 extraproporzionale rispetto al calo della popolazione complessiva. Spesso il part time è richiesto per motivi differenti: gli uomini tendono a chiederlo per svolgere una seconda attività lavorativa, le donne per cura della prole o degli anziani. In un ente dove gli uomini sono il 64% della popolazione complessiva, che il 36% della popolazione costituisca il 70% di coloro che fruiscono del part time è indicativo di una differente ripartizione dei compiti tra i generi.

Per quanto riguarda il calo registrato nell'ultimo anno, si presuppone che l'età media avanzata renda meno necessario distaccarsi dal lavoro per la cura dei figli visto che questi ormai sono cresciuti. *Potrebbe essere utile una verifica con il Servizio Personale e relazioni sindacali sui motivi per cui si accede e si recede dal part-time per verificare l'efficacia degli strumenti di flessibilità resi disponibili dall'amministrazione.*

Parte 2: Obiettivi del piano per il triennio 2020-2022

Linee generali di intervento

Sembra particolarmente rilevante individuare, in coerenza con l'impianto normativo, delle linee di intervento chiaramente delineate. Esistono ampie aree di sovrapposizione tra pari opportunità, benessere organizzativo e sicurezza. Sicurezza ed equità sono fattori che incidono direttamente sul benessere ad esempio, ed è sembrato quindi particolarmente utile esplicitare quale tipo di intervento è ricompreso in un'area per individuare delle logiche di azione omogenee per il piano:

- L'area pari opportunità ricomprende:
 - riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche;
 - conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare;
 - accesso alla formazione;
 - trattamento rispetto allo sviluppo di carriera, alla valutazione, al conseguimento di posizioni di responsabilità ed al trattamento economico;
 - contrasto di qualsiasi forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua;
 - promozione rispetto al personale della cultura di genere e del rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta;
- L'area promozione del benessere organizzativo e individuale ricomprende:
 - benessere materiale-fisico, prodotto da: arredi, illuminazione, spazi; interventi su spazi e HW e SW mirati all'integrazione di persone con disabilità; servizi 'intelligenti' e 'umani' che comportano un adeguamento diretto dell'organizzazione al bisogno: ad es. asilo aziendale;
 - benessere intangibile: comunicazione, stile di leadership, modo di lavorare, rapporti coi colleghi, reti di supporto e tutela, ecc.
- L'area promozione della sicurezza sul lavoro anche in relazione allo stress lavoro correlato.

A monte di tutte le linee generali di intervento si evidenzia la necessità di individuare gli indicatori o le attività di analisi che consentano di monitorare la situazione ed evidenziare aree di particolare intervento. Nel contempo il piano da evidenza alle azioni già in corso sia per scelta politica che in ottemperanza alla normativa.

Sistemi di monitoraggio ed analisi

Questa azione è propedeutica e necessaria per integrare il presente Piano ai tempi ed ai contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) per farlo diventare parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

L'azione coinvolgerà l'organismo di valutazione, i consiglieri provinciali di fiducia, il responsabile della sicurezza dell'ente, gli uffici addetti alla pianificazione strategica ed al servizio Pari opportunità per strutturare un sistema di indicatori o di analisi ex post che costituiscano un cruscotto permanente ad uso di tutti questi soggetti interessati per verificare se nell'amministrazione:

- la formazione scolastica e professionale, l'accesso al lavoro, la progressione di carriera, presentino distribuzioni omogenee (normali) rispetto a sesso ed età dei dipendenti nel complesso dell'ente e tra direzioni, ovvero vi siano situazioni anomale da sottoporre ad analisi e per le quali si preveda interventi correttivi;
- l'organizzazione e la distribuzione del lavoro non abbiano provocato effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- l'organizzazione del lavoro favorisca l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- ci sia una condizione diffusa, ovvero condizioni di lavoro specifiche, soggetta a stress da lavoro correlato.

Il sistema di monitoraggio o di analisi ex post permanente deve consentire di verificare gli effetti:

- dei sistemi implementati dall'amministrazione in ottica di gestione del personale in particolare sulle aree di:
 - a. Selezione
 - b. Formazione
 - c. Sviluppo/progressione
 - d. Organizzazione
 - e. Valutazione
 - f. Benessere
 - g. Sicurezza
- dell'applicazione dei sistemi da parte di direttori e dirigenti in particolare rispetto a:
 - a. Accesso alla formazione
 - b. Applicazione della valutazione
 - c. Gestione del benessere
 - d. Sicurezza (intesa come mitigazione dei fattori che possano indurre stress da lavoro collegato).

Il cruscotto deve fare parte integrante del sistema di pianificazione strategica e costituisce il presupposto sia per strutturare un sistema che promuova il miglioramento continuo dell'organizzazione e delle modalità gestionali dell'ente, anche tramite l'individuazione di specifiche azioni positive promosse dall'ente (all'interno del Piano) e conseguentemente inserite nel Pegg dell'ente con l'individuazione dei referenti, sia per dare un feedback obiettivo agli amministratori, al nucleo di valutazione, ai dirigenti, ai dipendenti ed ai cittadini, sull'equità complessiva dell'amministrazione e dell'operato dei singoli direttori/dirigenti in relazione al proprio personale.

Area PARI OPPORTUNITÀ

Un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produce maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, la Città metropolitana applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Parallelamente al monitoraggio degli strumenti di armonizzazione, seppur non finalizzato in via prioritaria alle politiche di conciliazione, avvierà la sperimentazione del lavoro agile in collaborazione con altri enti.

Strumenti di conciliazione part-time, flessibilità oraria

Obiettivo:	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e dei tempi di lavoro.
Descrizione dell'output (prodotto/servizio):	Schede di indagine finalizzate a verificare il gradimento degli strumenti di conciliazione adottati dall'Ente e valutazione del loro impatto sull'organizzazione dei Servizi
Identificazione gruppo di beneficiari target	Tutti i dipendenti
Beneficio (impatto atteso) per il gruppo dei beneficiari target	Raggiungere il maggior numero possibile di destinatari favorendo accesso alle informazioni relative alle attività organizzate e promosse dall'Ente in materia di conciliazione vita professionale / vita familiare, per problematiche legate alla genitorialità, al carico di cura familiare, allo sviluppo personale.

Telelavoro

Obiettivo:	Conciliare le attività professionali e quelle familiari dei dipendenti riducendo i tempi di spostamento
Descrizione dell'output (prodotto/servizio):	n. di contratti di telelavoro richiesti e attivati
Identificazione gruppo di beneficiari target	Tutti i dipendenti
Beneficio (impatto atteso) per il gruppo dei beneficiari target	Miglioramento organizzativo dell'Ente attraverso l'applicazione di pratiche di conciliazione familiare.

Sensibilizzazione alle politiche di pari opportunità

Obiettivo:	Garantire pari opportunità di formazione per genere e categoria
Descrizione dell'output (prodotto/servizio):	Corsi di formazione erogati e fruiti
Identificazione gruppo di beneficiari target	Tutti i dipendenti
Beneficio (impatto atteso) per il gruppo dei beneficiari target	Aggiornamento e maggiore motivazione

Diversity management

Obiettivo:	Promozione della persona e della professionalità
Descrizione dell'output (prodotto/servizio):	Corsi di formazione erogati e fruiti
Identificazione gruppo di beneficiari target	Dipendenti neo assunti
Beneficio (impatto atteso) per il gruppo dei beneficiari target	Valorizzazione delle competenze interne specifiche al fine di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni

Long life learning

Obiettivo:	Promozione della persona e della professionalità
Descrizione dell'output (prodotto/servizio):	Corsi di formazione erogati e fruiti
Identificazione gruppo di beneficiari target	Tutti i dipendenti
Beneficio (impatto atteso) per il gruppo dei beneficiari target	Attivazione di convenzioni specifiche con le Università per il riconoscimento dei crediti formativi derivanti da attività lavorativa e da formazione in servizio per i/le dipendenti che stanno frequentando o intendono iscriversi ad un corso di Laurea.

Area BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE

Per quanto riguarda il **benessere organizzativo**, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, 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.

Benessere materiale: inclusione del personale con disabilità

Obiettivo:	Iniziative utili a favorire l'inclusione e a rimuovere ogni tipo di discriminazione al fine di dotarsi di ausili per il personale con disabilità. (personale ipo-vedente e non-vedente, altre disabilità)
Descrizione dell'output (prodotto/servizio):	<ul style="list-style-type: none">• Coaching ed empowerment sulla persona con disabilità• Team building e group coaching orientati all'integrazione della pluralità
Identificazione gruppo di beneficiari target	Personale con disabilità
Beneficio (impatto atteso) per il gruppo dei beneficiari target	Incrementare la qualità e l'adeguatezza del posto di lavoro incentivando azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali.

Benessere intangibile: Indagine sul benessere organizzativo, stress lavoro-correlato e burn out

Obiettivo:	Migliorare la consapevolezza e la comprensione del burn out da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, concentrando l'attenzione sugli indicatori dell'insorgenza di problemi di stress da lavoro
Descrizione dell'output (prodotto/servizio):	Indagine volta a cogliere i livelli di stress e la percezione delle cause, oltre al clima psicologico presente
Identificazione gruppo di beneficiari target	Tutti i dipendenti
Beneficio (impatto atteso) per il gruppo dei beneficiari target	Ottenere una panoramica degli aspetti organizzativi interni per avanzare delle proposte di miglioramento

Benessere intangibile: Rafforzamento alle azioni dei Consiglieri Metropolitan di Parità

Obiettivo:	Nell'ambito del Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, sarà consolidata e rafforzata l'azione dei Consiglieri metropolitan di parità. L'efficacia della loro azione, infatti, è condizionata e trae beneficio, oltre che dalle loro specifiche competenze, anche da una relazione positiva con il Servizio Personale e Relazioni sindacali ed con i dipendenti
Descrizione dell'output (prodotto/servizio):	Promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture dell'Ente.
Identificazione gruppo di beneficiari target	Dipendenti/cittadini
Beneficio (impatto atteso) per il gruppo dei beneficiari target	Acquisizione di competenze specifiche nel settore delle politiche di pari opportunità, di lotta contro le discriminazioni, di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e valorizzazione del benessere lavorativo.

Area SICUREZZA SUL LAVORO IN UN'OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE ALLO STRESS LAVORO CORRELATO.

Sistema di indicatori sullo stress lavoro-correlato

Obiettivo:	Individuare un cruscotto di indicatori che consenta di monitorare la situazione dei dipendenti
Descrizione dell'output (prodotto/servizio):	Rendere visibile a tutti gli interessati i dati su incidenti, malattie e quanto altro sia indicatore di una situazione di stress
Identificazione gruppo di beneficiari target	Tutti i dipendenti
Beneficio (impatto atteso) per il gruppo dei beneficiari target	Offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress lavoro correlato

Promuovere la cultura del principio di protezione della salute individuale e collettiva

Obiettivo:	Formare ed esercitare i dipendenti ad affrontare situazioni di emergenza
Descrizione dell'output (prodotto/servizio):	Formare ed esercitare i dipendenti effettuando corsi di aggiornamento e prove di esodo generali delle diverse sedi, secondo procedure consolidate
Identificazione gruppo di beneficiari target	Tutti i dipendenti
Beneficio (impatto atteso) per il gruppo dei beneficiari target	Sviluppare azioni atte a minimizzare i rischi in situazioni di emergenza

Parte 3: Obiettivi prioritari prima annualità 2020/2021

A seguito della presentazione della proposta del Piano al Comitato Unico di Garanzia ed al parere espresso dallo stesso CUG nella sua seduta di insediamento, sono state individuate 5 azioni obiettivo della prima annualità costituite da 3 interventi della proposta originaria dell'amministrazione e da due interventi aggiuntivi individuati dai componenti del CUG.

Per ogni scheda di progetto sono individuati in modo puntuale:

- il consigliere delegato di riferimento,
- le strutture organizzate demandate allo sviluppo del progetto
- i dirigenti responsabili
- i referenti degli uffici
- una descrizione dell'obiettivo
- l'elenco degli output
- i beneficiari dell'intervento
- il beneficio atteso

Il CUG indicherà un suo componente di riferimento per ogni intervento in realizzazione nella prima annualità.

L'attuale CUG ha ritenuto particolarmente importante confrontarsi con i dipendenti dell'ente sui contenuti del Piano delle pari opportunità per una valutazione complessiva dello stesso e per individuare con la collaborazione del personale le aree e gli interventi ritenuti più importanti per il miglioramento del benessere.

1. Benessere intangibile: Coinvolgimento dei dipendenti nell'aggiornamento annuale del Piano

Consigliere di riferimento	Simone Ferrero – Claudio Garbarino
Unità organizzativa	Servizio Personale e Relazioni sindacali Servizio Istruzione, Pari opportunità e Sviluppo sociale CUG
Dirigente responsabile	Silvia Alitta – Marta Guglielmi – Ornella Risso
Referente Ufficio	Laura Mura – Fausto Brizi
Obiettivo	Coinvolgere i dipendenti nell'aggiornamento annuale del Piano
Descrizione dell'output (prodotto/servizio):	Migliorare la comunicazione con i dipendenti attraverso una serie di incontri CUG - dipendenti per definire quali azioni del piano siano da considerare più utili nell'immediato
Identificazione gruppo di beneficiari target	Tutti i dipendenti
Beneficio (impatto atteso) per il gruppo dei beneficiari target	Incentivare i dipendenti ad una maggiore partecipazione allo sviluppo del Piano quale strumento per venire incontro alle diverse esigenze, evitando la percezione di un ulteriore sovraccarico di lavoro invece che un'occasione di coinvolgimento e di miglioramento dell'ambiente lavorativo
Tempi	2020/2021

2. Benessere intangibile: Valorizzazione ruolo del CUG

Consigliere di riferimento	Simone Ferrero – Claudio Garbarino
Unità organizzativa	Servizio Istruzione, Pari opportunità e Sviluppo sociale Servizio Sviluppo economico e Sistemi informativi CUG
Dirigente responsabile	Marta Guglielmi – Luigina Renzi – Ornella Risso
Referente Ufficio	Fausto Brizi – Flavio Rossi – Gianni Cepollina
Obiettivo:	Promuovere e potenziare l'informazione e la visibilità del Comitato mediante supporti informatici ed incontri con il personale per diffondere all'interno dell'ente, le iniziative attivate
Descrizione dell'output (prodotto/servizio):	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicazione ai dipendenti delle iniziative attivate e risultati acquisiti dal Comitato tramite l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione dell'Ente - Progettazione di momenti di informazione promossi dal CUG rivolti a tutti i dipendenti - Aggiornamento e implementazione della sezione della intranet dedicata al CUG migliorandone la fruibilità ed implementandone i contenuti
Identificazione gruppo di beneficiari target	Tutti i dipendenti
Beneficio (impatto atteso) per il gruppo dei beneficiari target	Consolidamento del ruolo del CUG
Tempi	2020/2021

3. Pari opportunità: Lavoro agile / Smart working

Consigliere di riferimento	Simone Ferrero
Unità Organizzativa	Servizio Personale e Relazioni sindacali
Dirigente responsabile	Silvia Alitta
Referente Ufficio	Laura Mura
Obiettivo	Promuovere lo smart working come buona pratica ordinaria e opportunità di crescita e cambiamento della cultura organizzativa dell'ente favorendo la conciliazione delle attività professionali e familiari dei dipendenti e riducendo i tempi di spostamento
Descrizione dell'output (prodotto/servizio)	<ul style="list-style-type: none"> - Attuare un insieme di strumenti di monitoraggio (questionario/indagine sulla soddisfazione dei soggetti coinvolti ad ogni livello nei progetti di smart working) - Raccolta e analisi dei feedback del primo anno (considerando la situazione di emergenza) e produzione di un documento di analisi - Individuare nuove iniziative al fine di proporre soluzioni per un nuovo modello di lavoro più orientato verso l'utilizzo dello smart working in continuità con i progetti già avviati

Identificazione gruppo di beneficiari target	Tutti i dipendenti
Beneficio (impatto atteso) per il gruppo dei beneficiari target	Messa a punto del processo di consolidamento dello smartworking, secondo gli indirizzi normativi e a partire dagli esiti della prima fase in situazione di emergenza
Tempi	2020-2021

4. Benessere intangibile: Indagine su stress lavoro-correlato e burn out

Consigliere di riferimento	Simone Ferrero – Claudio Garbarino
Unità organizzativa	Servizio Personale e Relazioni sindacali Servizio Istruzione, Pari opportunità e Sviluppo sociale
Dirigente responsabile	Silvia Alitta - Marta Guglielmi
Referente Ufficio	Laura Mura – Fausto Brizi
Obiettivo	Migliorare la consapevolezza e la comprensione del burn out da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, individuando i principali indicatori dell'insorgenza di problemi di stress da lavoro
Descrizione dell'output (prodotto/servizio):	Indagine volta a cogliere i livelli di stress e la percezione delle cause, oltre al clima psicologico presente partendo dai dati già in possesso dell'Amministrazione
Identificazione gruppo di beneficiari target	Tutti i dipendenti
Beneficio (impatto atteso) per il gruppo dei beneficiari target	Ottenere una panoramica degli aspetti organizzativi interni per avanzare delle proposte di miglioramento
Tempi	2020/2021

5. Benessere materiale: Agevolazione tariffaria per i dipendenti sul servizio di trasporto pubblico

Consigliere di riferimento	Simone Ferrero – Claudio Garbarino
Unità organizzativa	Servizio Personale e Relazioni sindacali Servizio Amministrazione Territorio e Trasporti
Dirigente responsabile	Silvia Alitta – Mauro Cuttica
Referente Ufficio	Laura Mura – Fabio Gagliardi
Obiettivo	Agevolazioni tariffarie per i dipendenti sull'acquisto di abbonamenti di trasporto pubblico
Descrizione dell'output (prodotto/servizio):	Presentare una proposta di agevolazione per i dipendenti che usufruiscono del trasporto pubblico
Identificazione gruppo di beneficiari target	Tutti i dipendenti
Beneficio (impatto atteso) per il gruppo dei beneficiari target	Sensibilizzare ed incentivare al maggior utilizzo del trasporto pubblico al fine di migliorare la qualità della vita in termini economici e ambientali

Tempi	2020/2021
--------------	-----------

Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2020-2022 sarà sottoposto a monitoraggio annualmente. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti per il tramite del Comitato Unico di Garanzia pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere ad un adeguato aggiornamento alla prossima scadenza.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle Pari opportunità