



**CITTÀ di MELZO**  
Città Metropolitana di Milano

**PIANO TRIENNALE  
DELLE AZIONI POSITIVE  
2022/2024**

## INTRODUZIONE

La legislazione vigente, in particolare la Legge n. 125/1991, attraverso i programmi obiettivo, ed i decreti legislativi 196/2000, 165/2001 e 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, art.48), nonché la direttiva del 23/5/2007 emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione di concerto con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, prevedono che le Amministrazioni predispongano Piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi.

Con il decreto legislativo 150/2009, per la prima volta la questione della parità e pari opportunità è entrata a pieno titolo in una normativa di carattere generale, prevedendo l'inserimento nella pianificazione e programmazione delle Amministrazioni pubbliche di specifici obiettivi in materia, rivolti anche a modificare il funzionamento organizzativo. Tale previsione evidenzia la consapevolezza del legislatore della ricchezza implicita delle risorse umane, in cui le differenze di genere possono rappresentare un valore aggiunto, se opportunamente valorizzate, e contribuire al raggiungimento di un miglioramento in termini di efficienza lavorativa.

Le Amministrazioni pubbliche, garantendo le pari opportunità al personale in servizio e attuando il miglioramento dell'organizzazione del lavoro nella pubblica amministrazione e del benessere organizzativo, rendono possibile l'ottimizzazione del lavoro pubblico sotto il profilo sia qualitativo sia quantitativo.

Una gestione delle pari opportunità, pertanto, non risponde soltanto a fondamentali obiettivi di equità e a un corretto riconoscimento del merito, ma costituisce, altresì, una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa e, di conseguenza, per l'incremento progressivo della qualità delle prestazioni erogate al pubblico.

In conclusione, si ricorda che anche la Presidenza del Consiglio dei ministri ha emanato:

- in data 4 marzo 2011, una Direttiva contenente 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;
- in data 16 luglio 2019, una Direttiva contenente indicazioni per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche.

Il Piano Triennale di Azioni Positive del Comune di Melzo è costituito da un insieme di obiettivi, tradotti in "azioni positive", che l'Ente intende attuare per il superamento delle disparità di genere tra i lavoratori e le lavoratrici dell'amministrazione, soprattutto nei campi della formazione, dei diritti, della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, della prevenzione dello stress e del mobbing.

## IL CONTESTO DELL'ORGANIZZAZIONE

PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2022 (n. 106 dipendenti di cui n. 34 uomini n. 72 donne)

CATEGORIA CCNL 2016-2018	DONNE	UOMINI
SG	1	/
D3	2	1
D	17 (di cui n. 1 part time)	8
C	47 (di cui n. 16 part time)	18
B3	4 (di cui n. 2 part time)	6
B	0	1
A	1	/

## DISTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI RESPONSABILITA'

INCARICO	DONNE	UOMINI
SEGRETARIO GENERALE	1	/
RESPONSABILI DI SETTORE	5	1
RESPONSABILI DI SERVIZIO	8	3

I dati ricostruiscono un quadro mediamente positivo, caratterizzato da una presenza maggioritaria di personale femminile nell'ente e nei posti di vertice dell'Amministrazione.

### **Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024 in continuità con le azioni positive realizzate e di sviluppo verso le nuove esigenze di cura, conciliazione e benessere emerse.**

Obiettivi principali del Piano triennale di azioni positive:

- a. eliminare le disparità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nello sviluppo della carriera e nelle situazioni di mobilità;
- b. superare i fattori che nell'organizzazione del lavoro hanno un diverso impatto sui generi e creano discriminazioni;
- c. promuovere l'inserimento delle donne e degli uomini nei settori professionali in cui sono sottorappresentati nonostante il possesso di titoli di studio o professionali adeguati;
- d. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una maggiore conciliazione dei relativi tempi dedicati;
- e. promuovere iniziative che possano prevenire situazioni di stress o di mobbing e fornire utile supporto e sostegno ai dipendenti in condizione di disagio;
- f. promuovere azioni atte ad eliminare ogni forma di discriminazione per genere, etnia, orientamento sessuale e confessione religiosa.

Il Piano ha durata triennale. Nell'arco del triennio saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, della RSU, delle organizzazioni sindacali territoriali e dell'Amministrazione comunale in modo da poter rendere lo stesso dinamico ed effettivamente efficace.

L'articolazione del Piano è strutturata per Obiettivi riguardanti diversi ambiti, articolati su più anni, suddivisi in azioni positive. Con il termine "azione positiva" s'intende un'azione che, con fatti concreti, mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto, che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini.

In prima linea il "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" che d'ora in avanti viene indicato con l'acronimo: CUG.

#### **Obiettivo: N. 1**

**Promuovere la consapevolezza che una lettura dei fenomeni con l'ottica di genere è conveniente e strategica per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'ente.**

#### **Azione Positiva 1.1**

**Conoscenza della situazione di genere e informazione sul contesto del Comune di Melzo sulla tematica delle Pari Opportunità del personale dipendente.**

L'analisi della situazione di genere, svolta con ottica di attenzione ai dati rilevanti rispetto alla differenza di genere, viene resa nota a cura del CUG all'Amministrazione comunale, al Coordinamento dei Responsabili come momento di partenza e di spunto per la riflessione organizzativa prevista per tutto l'arco temporale del presente Piano. Lo scopo è quello di rilevare i punti maggiormente critici ed elaborare proposte di soluzione o di innovazione organizzativa del lavoro e dell'erogazione dei servizi che consenta di conciliare maggiormente tempi di lavoro, personali e di cura. Nell'arco del triennio saranno raccolti tutti i dati relativi alla situazione del personale dipendente, per una conseguente rielaborazione statistica degli stessi, con lo scopo di conoscere la situazione dei Settori e Servizi rispetto alla composizione delle risorse umane impiegate in termini di genere, categorie, profili, la tipologia di orari diffusa, secondo il genere e l'età. In aggiunta, saranno evidenziati i dati riguardanti i regimi orari presenti nell'organizzazione con particolare attenzione all'utilizzo dell'orario personalizzato, del part-time, dei permessi parentali /altri permessi, ecc. per individuare particolari tendenze ed esigenze in Settori e Servizi nonché nella generalità dell'organizzazione. Tutti dati raccolti poi elaborati su richiesta del CUG saranno diffusi coinvolgendo i livelli "alti" dell'organizzazione per il rinnovarsi di indirizzi di azione, anche strutturale, sull'ente.

Soggetti e Servizi coinvolti: CUG, Servizio Risorse Umane e Organizzazione, Coordinamento dei Responsabili di Settore titolari di Posizioni Organizzative, altri Responsabili (Servizio, altro).

A chi è rivolto: Coordinamento dei Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa.

### **Azione positiva 1.2**

#### **Aggiornamento costante ed implementazione di un "cruscotto" dedicato al CUG nella rete intranet (cartella condivisa).**

Lo scopo è quello di garantire la diffusione delle informazioni sulla normativa relativa alle pari opportunità ed in generale sulle tematiche di genere, attraverso la pubblicazione di testi di legge o regolamentari, dati, statistiche, documenti, diritti, iniziative del CUG e dell'Amministrazione, da realizzarsi in collaborazione con il Servizio Risorse umane e organizzazione, il Servizio Sistema informativo comunale, il Gruppo Comunicazione.

Soggetti e Servizi coinvolti: CUG, Servizio Risorse Umane e Organizzazione, Servizio Sistema informativo comunale, Gruppo comunicazione, Coordinamento dei Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa, altri Responsabili (Servizio, altro).

A chi è rivolto: CUG.

### **Azione positiva 1.3**

#### **Adottare azioni specifiche per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e la promozione del benessere lavorativo.**

L'Amministrazione comunale di Melzo, ai sensi degli artt. 7 e 57 del D. Lgs. 165/2001, dell'art. 21 della L. 183/2010 e delle disposizioni contenute nella direttiva emanata il 4 marzo 2011 dal Ministero della Pubblica Amministrazione e dell'Innovazione, con la collaborazione del CUG, sentiti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e la RSU con le Organizzazioni Sindacali territoriali, adotta specifiche azioni, da raccogliere possibilmente in un "codice etico" quale strumento per la prevenzione e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da eventuali rischi derivanti dalla violazione dei principi contenuti nelle norme sopra citate. Con tale strumento, l'Amministrazione comunale intende prevenire qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana all'interno dei luoghi di lavoro, tutelare l'integrità psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori, garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto e a principi di correttezza, libertà, dignità ed uguaglianza. Lo strumento vuole altresì rappresentare un intervento finalizzato alla prevenzione nei luoghi di lavoro dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori, ivi compresi i rischi collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi ed alla

tipologia contrattuale attraverso la quale viene resa la prestazione. L'Amministrazione comunale di Melzo considera il benessere psico-fisico e la serenità del personale nei luoghi di lavoro come fattori strategici per l'organizzazione, in grado di contribuire al miglioramento della produttività, dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi resi alla cittadinanza. Con detto strumento l'Amministrazione comunale si impegna a promuovere il benessere organizzativo, ovvero ad eliminare cause organizzative e carenze di informazione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, in un'ottica di miglioramento continuo. Allo stesso modo, l'Amministrazione comunale chiede a tutti i dipendenti il proprio impegno e contributo alla creazione e al mantenimento di un ambiente di lavoro improntato al rispetto reciproco e al benessere sul luogo di lavoro. Tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa a qualsiasi titolo nell'ambito dell'Amministrazione comunale, nonché tutti i soggetti che hanno rapporti collaborativi con l'Ente e con il suo personale, sono tenuti all'osservanza dei principi contenuti nello strumento identificato come "codice etico".

Soggetti e Servizi coinvolti: CUG, Servizio Risorse umane e organizzazione, Coordinamento dei Responsabili di Settore titolari di Posizioni Organizzative, altri Responsabili e dipendenti tutti.

A chi è rivolto: Coordinamento dei Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa.

## **Obiettivo N. 2:**

**Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze e le condizioni, le situazioni e le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno dell'organizzazione, ponendo "al centro" l'attenzione alla persona e contemperando esigenze dell'ente con quelle dei dipendenti.**

### **Azione positiva N. 2.1**

#### **Monitorare le forme di flessibilità oraria in atto.**

Gli esiti dello studio intendono evidenziare la capacità dell'organizzazione di venire incontro alle esigenze individuali attraverso l'autorizzazione allo svolgimento di profili orari personalizzati ed inoltre individuare le possibili aree di miglioramento nella gestione dei tempi vita/lavoro.

Soggetti e Servizi coinvolti: CUG, Servizio Risorse Umane e Organizzazione, Coordinamento dei Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa altri Responsabili, RSU e organizzazioni sindacali territoriali.

A chi è rivolto: Coordinamento dei Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa.

### **Azione positiva N. 2.2**

#### **Diffondere la conoscenza del Lavoro agile, per individuare azioni concrete possibili per l'introduzione di un progetto sperimentale del "lavoro agile".**

Con Legge 22 maggio 2017, n. 81 "*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*" è stata introdotta una nuova modalità flessibile di lavoro subordinato, rispetto all'orario e al luogo della prestazione lavorativa, stabilita mediante accordo tra le parti, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, denominata "Lavoro Agile". Con la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 sono state definite le linee guida per l'attuazione concreta del lavoro agile. La prestazione lavorativa, eseguita utilizzando strumenti informatici o telematici, può essere svolta in parte all'interno di locali aziendali, in parte all'esterno di essi e senza obbligo di utilizzare una postazione fissa, nel rispetto dei soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di "Lavoro Agile" è su base volontaria. In virtù di ciò, il lavoro agile deve essere disciplinato da un **accordo scritto** tra lavoratore e datore di lavoro, nel quale vengono definite, in funzione del raggiungimento dell'obiettivo prefissato, le modalità di esecuzione della prestazione, gli strumenti informatici utilizzati, nonché le modalità di organizzazione dei tempi di prestazione lavorativa, ovvero, tempi di

riposo e misure tecniche ed organizzative che assicurino la disconnessione del “lavoratore agile”. Il “Lavoro Agile”, che offre maggior flessibilità rispetto al telelavoro, è quindi una grande opportunità sia per i datori di lavoro, sia per i lavoratori, per adottare nuovi modelli organizzativi, che comportino un incremento di efficienza con riduzioni di costi, dando l’opportunità ai lavoratori di conciliare maggiormente i tempi di vita e i tempi di lavoro, sulla base di una nuova visione della prestazione lavorativa basata su rapporto fiduciario e misurazione dei risultati della prestazione in base agli obiettivi prefissati. Allo scopo di introdurre tale modalità di prestazione lavorativa all’interno dell’Ente, in attesa che venga definitivamente stipulato il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 (preintesa siglata il 4/8/2022), si prosegue con la promozione e diffusione delle conoscenze anche sulla scorta delle sperimentazioni attuate in occasione della pandemia da Covid-19.

Soggetti e Servizi coinvolti: CUG, Amministrazione comunale, Servizio Risorse Umane e Organizzazione, Coordinamento dei Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa, altri Responsabili e dipendenti tutti.

A chi è rivolto: Dipendenti assegnati a attività smartizzabili.

### **Obiettivo N. 3**

**Favorire la crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori anche per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative sottorappresentate attraverso iniziative informative /formative volte a garantire maggiore consapevolezza rispetto al ruolo ricoperto, alle tematiche di genere e di benessere organizzativo.**

#### **Azione positiva 3.1**

**Attivare corsi e iniziative formative sulle tematiche attinenti alla differenza di genere e al benessere organizzativo.**

Da attivare con particolare attenzione alla rimozione di eventuali forme di discriminazione in ogni fase del rapporto di lavoro, verranno attivati una serie di incontri informativi/formativi per i dipendenti, con l’obiettivo di diffondere maggiormente una cultura e un sapere condiviso circa gli strumenti e le possibilità normative a loro disposizione. Saranno privilegiate iniziative a costo zero per l’Ente. L’attività è in parte subordinata alla possibilità di reperire collaborazioni utili alla formazione in oggetto che non comportino spesa o comunque che comportino spese ridotte a carico delle risorse del bilancio dell’ente.

Soggetti e Servizi coinvolti: CUG, Servizio Risorse Umane e Organizzazione, Servizio e Assessorato competente in materia di Pari opportunità.

A chi è rivolto: Coordinamento dei Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa, altri Responsabili, tutti i dipendenti, Assessore alle Pari opportunità.

### **Obiettivo N. 4**

**Prevenire situazioni di disagio, stress lavorativo, mobbing e fornire sostegno psicologico/sociale all’individuo e all’organizzazione**

#### **Azione positiva 4.1**

##### **Prevenire situazioni**

L’organizzazione del Comune di Melzo è una piccola realtà ed è difficilmente pensabile che possa autonomamente gestire situazioni di sofferenza avvalendosi di professionalità interne all’ente per ascoltare, orientare e supportare le fasi di criticità della vita personale e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori. Tuttavia, tale intervento anche se non strutturato spesso si concretizza nell’ascolto del collega che, recandosi al Servizio Risorse Umane, ritenga di raccontare il proprio disagio oppure riportando il malessere al dipendente che ricoprendo una professionalità in ambito specifico, si pensa possa disporre di strumenti più appropriati per l’ascolto. Sarebbe auspicabile promuovere incontri che permettano di far emergere i desideri, le aspettative, le ansie e consentano di individuare le condotte più funzionali, i cambiamenti necessari per mobilitare le risorse personali

e riprendere con maggiore benessere e consapevolezza il proprio percorso evolutivo. Tale azione potrebbe essere attivata su richiesta dei singoli dipendenti.

Soggetti e Servizi coinvolti: Coordinamento dei Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa, CUG, altri Responsabili (Servizio, altro).

A chi è rivolto: tutti i dipendenti.

#### **Azione positiva 4.2**

##### **Attivare percorsi**

Avviare itinerari di riflessione in piccoli gruppi per le lavoratrici e i lavoratori di uno stesso Servizio che stanno vivendo una situazione di particolare stress, di cambiamento o di difficoltà lavorativa volti a permettere, attraverso una consulenza specialistica, una migliore ristrutturazione personale e di gruppo e ad individuare adeguate strategie poste in atto per fronteggiare le situazioni di fatica o cambiamento. Ciò anche in vista dei cambiamenti alla gestione determinati dall'introduzione dell'azione 2.2. Rientra in questa azione anche il supporto all'informazione sui processi di riorganizzazione interna, in coerenza con gli obiettivi strategici di mandato, al fine di incrementare il senso di appartenenza e di motivazione legata alle fasi di cambiamento. Tale azione potrebbe essere attivata su richiesta dei singoli Settori / Servizi in quanto si ritiene necessaria la specifica committenza da parte del gruppo o del Responsabile affinché l'azione stessa sia efficace (si pensi ad esempio alle assistenti sociali, agli operatori del front office, agli agenti di polizia locale).

Soggetti e Servizi coinvolti: Coordinamento dei Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa, CUG, altri Responsabili (Servizio, altro).

A chi è rivolto: tutti i dipendenti.

La gran parte delle attività contenute nel presente Piano non comportano costi diretti da parte del Comune di Melzo; si procederà al finanziamento delle azioni di cui all'obiettivo n. 3 e 4. Le azioni troveranno attuazione nell'arco triennale di durata del Piano.