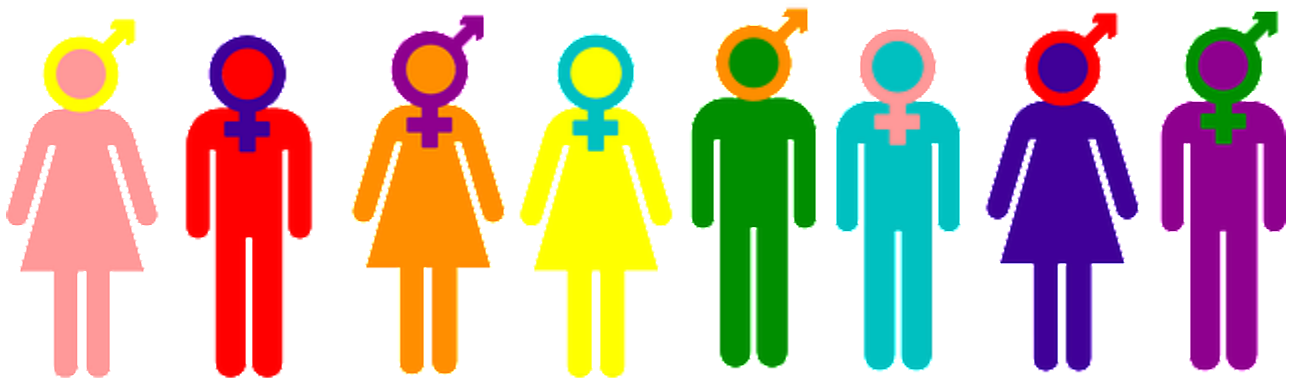


**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE**  
**Allegato n. 6 al Piano Integrato delle Attività e Organizzazione**  
**(Sottosezione 3.3 – Piano dei fabbisogni di personale)**  
**Triennio 2023-2025**



## **Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere**

### **Le Azioni Positive**

Il piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Monza e della Brianza per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione e alla Direttiva n. 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche") della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le Azioni Positive attengono i seguenti obiettivi generali:

1. Promuovere le pari opportunità e i fenomeni antidiscriminatori;
2. Valorizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e patrimoniali;
3. Sostenere lo sviluppo organizzativo e la valorizzazione professionale del personale provinciale attraverso la formazione;
4. Consolidare il lavoro agile adeguandolo alle nuove disposizioni del CCNL 2019-2021;
5. Potenziare le competenze digitali e le procedure interne.

Gli obiettivi generali sono volti per lo più a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

La finalità è quella di individuare misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità.

La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra, più operativa, con l'indicazione di obiettivi e azioni specifiche.

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG).

### **Tempi di attuazione del Piano**

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2023 – 2025. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle Pari Opportunità, del mobbing e contro eventuali comportamenti discriminatori troveranno applicazione già nel primo anno di decorrenza del Piano, in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

## Le risorse dedicate

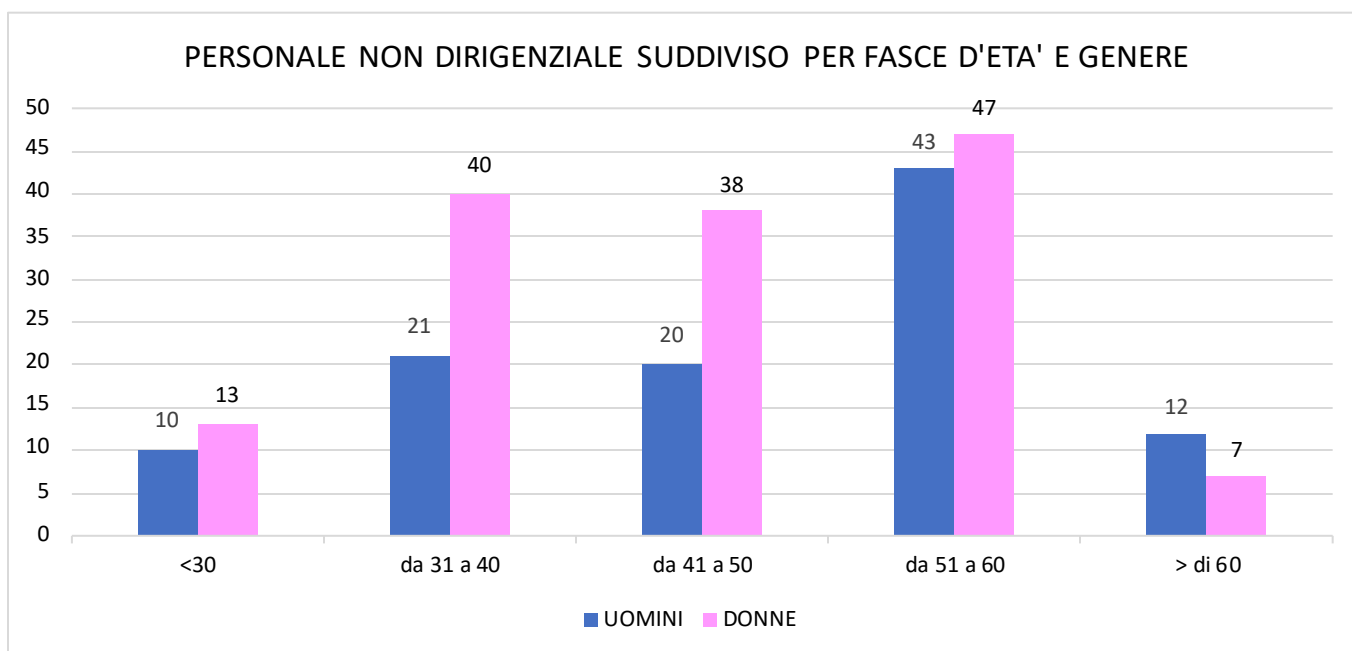
Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, la Provincia potrà mettere a disposizione risorse per gli interventi formativi programmati, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive (eventuali bandi di progetti europei) nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

## Monitoraggio e analisi del contesto lavorativo

La situazione occupazionale della Provincia di Monza e della Brianza al 31.12.2022 è rappresentata da n. 243 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 102 uomini e n. 141 donne, e di n. 8 dipendenti a tempo determinato, di cui n. 4 uomini e n. 4 donne. L'analisi della situazione a questa data, presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini lavoratori e donne lavoratrici.

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

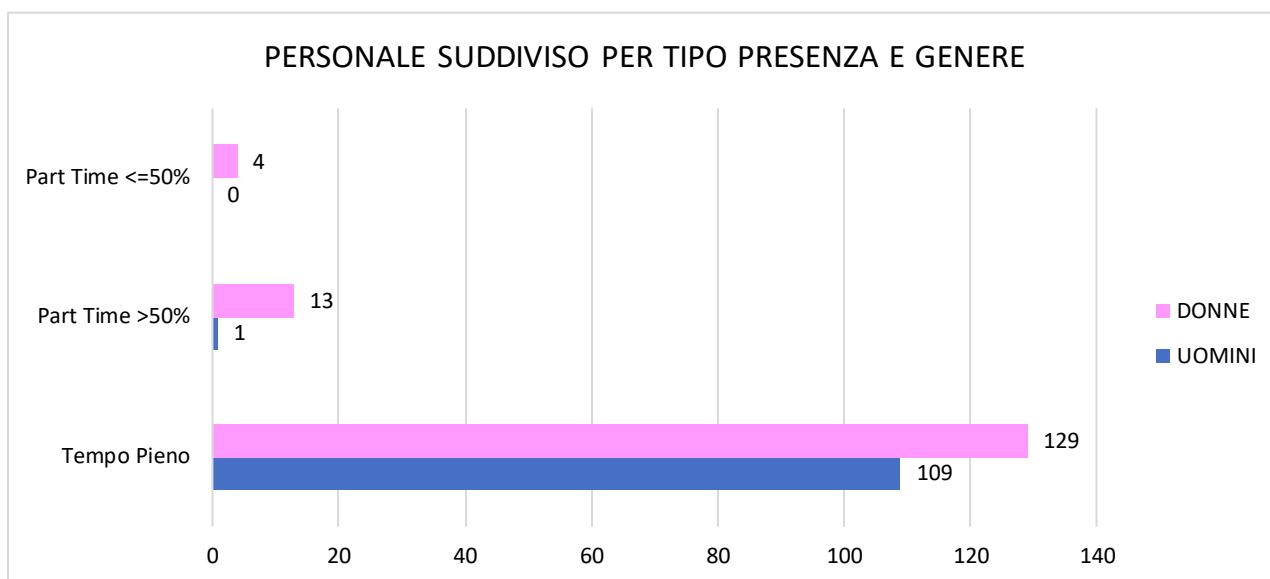
Classi età	UOMINI					DONNE				
Inquadramento	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
<b>TEMPO INDETERMINATO</b>										
B1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	2
B3	0	0	1	4	0	0	1	6	7	0
C	7	11	7	16	6	7	22	19	13	2
D1	2	10	11	11	2	6	17	7	14	2
D3	0	0	1	7	4	0	0	2	10	1
<b>Totale personale</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>46</b>	<b>7</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>3,7%</b>	<b>8,6%</b>	<b>8,2%</b>	<b>16,5%</b>	<b>4,9%</b>	<b>5,3%</b>	<b>16,5%</b>	<b>14,4%</b>	<b>18,9%</b>	<b>2,9%</b>
<b>DIRIGENTI + S.G.</b>	0	0	0	2	1	0	0	0	0	1
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>25,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>25,0%</b>
<b>TEMPO DETERMINATO</b>										
B1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	1	0	0	1	0	0	0	2	0	0
D1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
D3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>12,5%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>37,5%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>37,5%</b>	<b>12,5%</b>	<b>0,0%</b>
<b>DIRIGENTI + S.G.</b>	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>



**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

		UOMINI						
Classi età		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Presenza								
Tempo Pieno		10	21	20	45	13	109	99,1%
Part Time >50%		0	0	1	0	0	1	0,9%
Part Time <50%		0	0	0	0	0	0	0,0%
<b>Totale</b>		10	21	21	45	13	110	100,0%
<b>Totale %</b>		9,1%	19,1%	19,1%	40,9%	11,8%	100,0%	

		DONNE						
Classi età		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Presenza								
Tempo Pieno		13	38	31	40	7	129	88,4%
Part Time >50%		0	2	6	5	0	13	8,9%
Part Time <=50%		0	0	1	2	1	4	2,7%
<b>Totale</b>		13	40	38	47	8	146	100,0%
<b>Totale %</b>		8,9%	27,4%	26,0%	32,2%	5,5%	100,0%	-



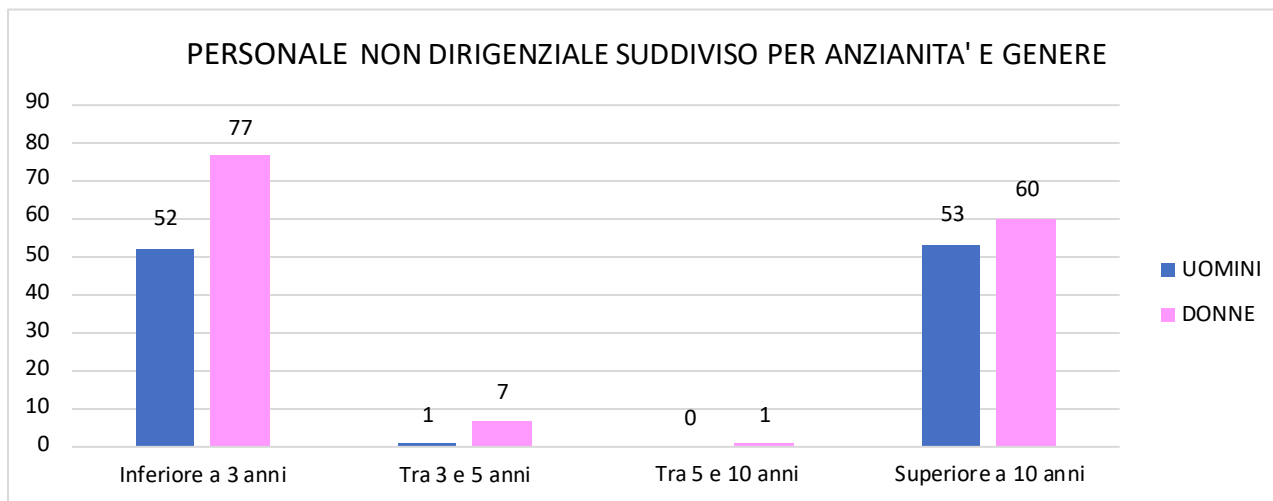
**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Fascia 8	4	50,0%	4	50,0%	8	100,0%
Fascia 7	0	0,0%	2	100,0%	2	100,0%
Fascia 6	4	57,1%	3	42,9%	7	100,0%
Fascia 5	3	42,9%	4	57,1%	7	100,0%
Fascia 4	0	0,0%	0	0,0%	0	100,0%
Fascia 3	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>50,0%</b>	<b>1</b>	<b>50,0%</b>	<b>2</b>	<b>100,0%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>13</b>	<b>46,4%</b>	<b>15</b>	<b>53,6%</b>	<b>28</b>	<b>100,0%</b>

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età	UOMINI					Tot	%
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		
<b>Permanenza nel profilo e livello</b>							
<b>Inferiore a 3 anni</b>							
B1	0	0	0	1	0	1	0,9%
B3	0	0	0	0	0	0	0,0%
C	8	11	5	3	0	27	25,5%
D1	2	10	7	4	0	23	21,7%
D3	0	0	0	1	0	1	0,9%
<b>Tra 3 e 5 anni</b>							
B1	0	0	0	0	0	0	0,0%
B3	0	0	0	0	0	0	0,0%
C	0	0	0	1	0	1	0,9%
D1	0	0	0	0	0	0	0,0%
D3	0	0	0	0	0	0	0,0%

Tra 5 e 10 anni								
B1	0	0	0	0	0	0	0,0%	
B3	0	0	0	0	0	0	0,0%	
C	0	0	0	0	0	0	0,0%	
D1	0	0	0	0	0	0	0,0%	
D3	0	0	0	0	0	0	0,0%	
Superiore a 10 anni								
B1	0	0	0	2	0	2	1,9%	
B3	0	0	1	4	0	5	4,7%	
C	0	0	2	13	6	21	19,8%	
D1	0	0	4	8	2	14	13,2%	
D3	0	0	1	6	4	11	10,4%	
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>43</b>	<b>12</b>	<b>106</b>	-	
<b>Totale %</b>	9,4%	19,8%	18,9%	40,6%	11,3%	100%		
DONNE								
Classi età							Tot	%
Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60			
Inferiore a 3 anni								
B1	0	0	0	0	0	0	0,0%	
B3	0	0	0	0	0	0	0,0%	
C	7	21	8	5	1	42	29%	
D1	6	17	3	7	1	34	23,4%	
D3	0	0	1	0	0	1	0,7%	
Tra 3 e 5 anni								
B1	0	0	0	0	0	0	0,0%	
B3	0	0	1	1	0	2	1,4%	
C	0	0	1	0	0	1	0,7%	
D1	0	0	2	1	0	3	2,1%	
D3	0	0	0	1	0	1	0,7%	
Tra 5 e 10 anni								
B1	0	0	0	0	0	0	0,0%	
B3	0	0	0	0	0	0	0,0%	
C	0	0	0	0	0	0	0,0%	
D1	0	0	1	0	0	1	0,7%	
D3	0	0	0	0	0	0	0,0%	
Superiore a 10 anni								
B1	0	0	1	2	2	5	3,4%	
B3	0	1	5	6	0	12	8,3%	
C	0	1	12	8	1	22	15,2%	
D1	0	0	2	7	1	10	6,9%	
D3	0	0	1	9	1	11	7,6%	
<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>47</b>	<b>7</b>	<b>145</b>	-	
<b>Totale %</b>	9%	27,6%	26,2%	32,4%	4,8%	100%	-	



**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

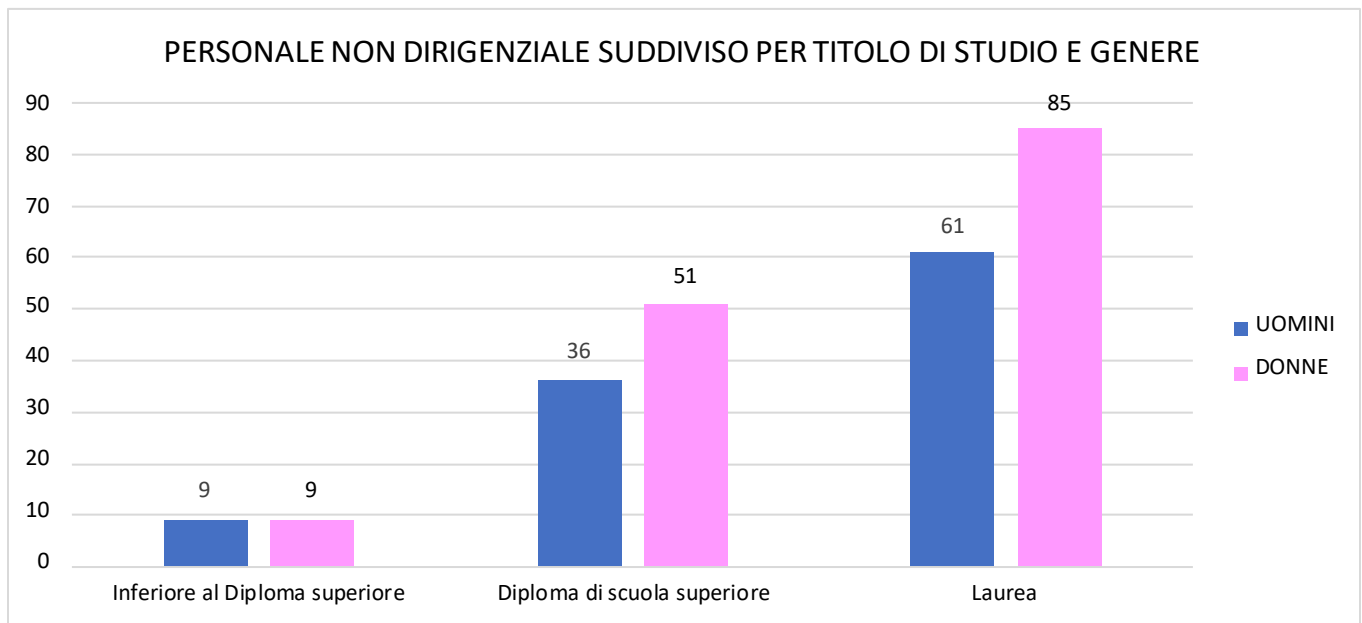
Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Scostamento	%
<b>B</b>	23.133,28	22.075,22	-1.058,06	-4,79
<b>C</b>	26.134,77	22.758,13	-3.376,64	-14,84
<b>D</b>	32.186,04	30.248,61	-1.937,43	-6,41
<b>DIR</b>	99.746,99	149.978,32	50.231,34	+33,49
<b>Totale personale</b>	31.231,34	26.381,34	43.859,21	-
<b>% sul personale complessivo</b>	-	-	-	100 %

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO E GENERE**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>Laurea</b>	4	80,0%	1	20,0%	5	100,00%
<b>Totale personale</b>	4	-	1	-	5	-
<b>% sul personale complessivo</b>	-	-	-	-	-	-

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>Inferiore al Diploma superiore</b>	9 di cui:	50,0%	9 di cui:	50,0%	18 di cui:	100,0%
B	3		4		7	
B3	4		3		7	
C	2		2		4	
D	0		0		0	
D3	0		0		0	
<b>Diploma di scuola superiore</b>	36 di cui:	41,4%	51 di cui:	58,6%	87 di cui:	100,0%
B	0		1		1	
B3	1		11		12	
C	28		33		61	
D	7		6		13	
D3	0		0		0	
<b>Laurea</b>	61 di cui:	41,8%	85 di cui:	58,2%	146 di cui:	100,0%
B	0		0		0	
B3	0		0		0	
C	19		30		49	
D	30		42		77	
D3	12		13		25	
<b>Totale personale</b>	<b>106</b>	<b>42,2%</b>	<b>145</b>	<b>57,8%</b>	<b>251</b>	<b>100,0%</b>





**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Pr s d n e e i e t (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
	CONCORSO PUBBLICO - n. 11 Assistenti Amm. Contabili Cat. C	2	50%	2	50%	4	100%
CONCORSO PUBBLICO - Assistente Amm.vo Contabile Cat. C - CUC	1	33,3%	2	67,7%	3	100%	D
CONCORSO PUBBLICO - N. 3 Specialista Amm. Contabili Cat. D	1	33,3%	2	67,7%	3	100%	D
CONCORSO PUBBLICO - n. 8 Assistente Tecnico Cat. C	1	33,3%	2	67,7%	3	100%	D
CONCORSO PUBBLICO - n. 4 Specialista Tecnico Cat. D	1	33,3%	2	67,7%	3	100%	D
CONCORSO PUBBLICO - n. 2 Assistenti Polizia Prov.le Cat. C	2	50%	2	50%	4	100%	D
CONCORSO PUBBLICO - n. 1 Esperto Vigilanza Cat. D	2	50%	2	50%	4	100%	D
CONCORSO PUBBLICO - n. 10 Istruttore Tecnico Cat. C	2	50%	2	50%	4	100%	D
CONCORSO PUBBLICO - n. 1 Specialista Comunicazione Cat. D	2	50%	2	50%	4	100%	D
CONCORSO PUBBLICO - n. 16 Istruttore Amm. Contabile Cat. C	2	50%	2	50%	4	100%	D
CONCORSO PUBBLICO - n. 3 Specialisti Amm. Contabili Cat. D	1	33,3%	2	67,7%	3	100%	D
CONCORSO PUBBLICO - n. 1 Specialista Informatico Cat. D	2	50%	2	50%	4	100%	D
CONCORSO PUBBLICO - n. 1 Assistente Tecnico Cat. C	2	50%	2	50%	4	100%	D
CONCORSO PUBBLICO - n. 20 Operatori mercato lavoro Cat. C	1	33,3%	2	67,7%	3	100%	D
CONCORSO PUBBLICO - n. 4 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D	2	50%	2	50%	4	100%	D
<b>Totale personale</b>	<b>24</b>	<b>44%</b>	<b>30</b>	<b>56%</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>	-

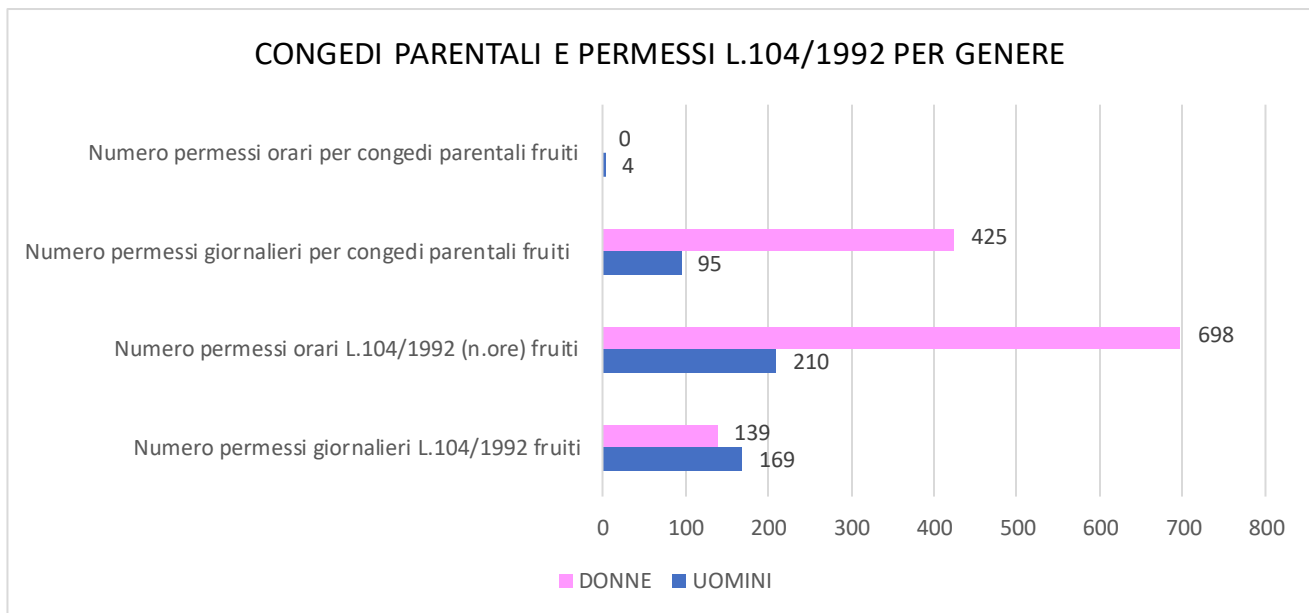
**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'**

	<b>UOMINI</b>						
<b>Classi età</b>	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
<b>Tipo Misura conciliazione</b>							
Personale che fruisce di part-time a richiesta, di cui:	0	0	1	0	0	1	100,0%
VERTICALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,0%
MISTO 50%	0	0	0	0	0	0	0,0%
ORIZZONTALE 60%	0	0	1	0	0	1	100,0%
MISTO 70%	0	0	0	0	0	0	0,0%
ORIZZONTALE 70%	0	0	0	0	0	0	0,0%
VERTICALE 80%	0	0	0	0	0	0	0,0%
ORIZZONTALE 80%	0	0	0	0	0	0	0,0%
MISTO 80%	0	0	0	0	0	0	0,0%
ORIZZONTALE 88,86%	0	0	0	0	0	0	0,0%
Personale che fruisce del lavoro agile	6	12	12	7	2	39	-
<b>Totale</b>	6	12	14	7	2	41	100,0%
<b>Totale %</b>	14,6%	29,3%	34,1%	17,1%	4,9%	100,0%	-

	<b>DONNE</b>						
<b>Classi età</b>	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
<b>Tipo Misura conciliazione</b>							
Personale che fruisce di part-time a richiesta, di cui:	0	2	7	6	1	16	100,0%
VERTICALE 50%	0	0	1	0	1	2	12,5%
MISTO 50%	0	0	0	1	0	1	6,3%
ORIZZONTALE 60%	0	0	1	0	0	1	6,3%
MISTO 70%	0	0	0	0	0	0	0,0%
ORIZZONTALE 70%	0	0	1	0	0	1	6,3%
VERTICALE 80%	0	0	0	3	0	3	18,8%
ORIZZONTALE 80%	0	2	3	1	0	6	37,5%
MISTO 80%	0	0	1	0	0	1	6,3%
ORIZZONTALE 88,86%	0	0	0	1	0	1	6,3%
Personale che fruisce del lavoro agile	5	21	20	21	3	70	-
<b>Totale</b>	5	25	34	33	5	102	100,0%
<b>Totale %</b>	4,9%	24,5%	33,3%	32,4%	4,9%	100,0%	-

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	169	54,9%	139	45,1%	308	100,0%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	210	23,1%	698	76,9%	908	100,0%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	95	18,3%	425	81,7%	520	100,0%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%
<b>Totale</b>	<b>478</b>	<b>100,0%</b>	<b>1262</b>	<b>100,0%</b>	<b>1740</b>	<b>100,0%</b>



## **INIZIATIVE ED OBIETTIVI**

La Provincia di Monza e della Brianza ha orientato la propria azione ispirandosi al fondamentale principio di pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasione di riuscita, per l'attuazione di politiche di genere.

In quest'ottica sono stati avviati diversi progetti volti al costante raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Ente ed esplicitati nel precedente piano triennale delle azioni positive relativo al triennio 2022-2024.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

Come anticipato, nei prossimi aggiornamenti del PIAO, sarà necessario un lavoro di integrazione di questi obiettivi nell'ambito del Piano, per renderli a tutti gli effetti obiettivi di performance e declinarli nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative.

Gli obiettivi saranno sottoposti a monitoraggio annuale per consentire al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

Le iniziative intraprese hanno coinvolto diverse aree dell'Ente.

### **Monitoraggio delle Iniziative del triennio 2022-2024 - anno 2022**

#### ***Area Formazione***

L'ufficio formazione ha gestito il piano della formazione del personale 2022, per dare piena attuazione alle azioni indicate nel Piano delle Azioni positive 2022-2024.

In particolare:

- costante è stato l'impegno a comunicare proposte formative trasversali fornendo anche supporto ai dipendenti nel disbrigo delle pratiche di partecipazione (iscrizioni, accreditamento, individuazione spazi idonei, gruppi di lavoro, e partecipazioni da remoto);
- organizzazione e monitoraggio di approfondimenti in tema di formazione specialistica;
- proposta soluzioni idonee, anche rimodulando la programmazione, per la partecipazione da remoto dei dipendenti;
- proposta di percorsi individuali per il reinserimento lavorativo dopo periodi di assenza;
- organizzazione di corsi sulla parità di genere per l'ufficio personale.

Per la realizzazione della formazione prevista per il 2022 sono state erogate nell'anno un numero di ore rilevanti ma necessarie a garantire un servizio completo e di qualità.

## Competenze digitali - Syllabus

Di particolare impatto sulle proposte formative 2022 è stata la decisione dell'ente di partecipare al progetto SYLLABUS per le competenze digitali realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica nell'ambito del progetto "Competenze digitali per la PA" finanziato a valere sul Programma Operativo Nazionale (PON) "Governance e capacità istituzionale" 2014-2020. Il progetto persegue l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione e, più in generale, del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. È stato indicato ai dipendenti di partecipare all'iniziativa con l'obiettivo di migliorare almeno di un livello rispetto all'assessment iniziale.

L'adesione al progetto è stata diffusa ai dipendenti attraverso una capillare informazione e supporto tecnico per la partecipazione ai corsi.

Ai fini della massima conoscenza del progetto e delle iniziative di formazione è stata rivista la sezione della intranet dedicata alla formazione, dove sono state inserite anche le iniziative offerte dalla funzione pubblica per lo sviluppo professionale dei dipendenti quali ad esempio PA 110.

Partecipanti Syllabus (categoria e genere)		
categorie	M	F
B	1	16
C	30	54
D	36	48
DIR	3	1
totale	70	119
	189	

Syllabus (fasce d'età)	
minore di 30 anni	11
tra 31 e 40 anni	46
tra 41 e 50 anni	49
tra 51 e 60 anni	64
maggiore di 60 anni	19
	189

### Area della Comunicazione

La Provincia di Monza e della Brianza in collaborazione e in sintonia con l'Ufficio della Consigliera di Parità, si è impegnata ad aggiornare le pagine web del sito della Provincia nonché le sezioni Intranet dedicate alle tematiche delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di valorizzazione del benessere lavorativo.

### Area della Conciliazione e delle risorse umane

Orario di lavoro

- In tale ambito la Provincia di Monza e della Brianza ha adottato, fin dalla sua nascita, il lavoro flessibile con fasce di flessibilità sia in entrata che in uscita. Nel corso dell'anno 2022, su richiesta pervenuta da diversi dipendenti, la fascia di flessibilità in entrata è stata ampliata di 15 minuti portando l'orario di inizio del servizio alle 7.45 fino alle 9.30. È prevista inoltre la flessibilità in uscita di 30 minuti rispetto al proprio orario di lavoro. Fascia di flessibilità per la fruizione della pausa pranzo (dalle 12.00 alle 14.00)
- Altra misura introdotta con circolare n. 30 del 28 settembre 2020, e ormai consolidata è l'articolazione oraria di sette ore e dodici minuti di lavoro su cinque giorni alla settimana dal lunedì al venerdì in alternativa all'orario di otto ore dal lunedì al giovedì e quattro ore al venerdì, è stata pertanto garantita la possibilità, per ogni lavoratore di scegliere l'**articolazione oraria** maggiormente idonea alle proprie esigenze di conciliazione vita/lavoro.
- Tali interventi sono stati improntati all'equilibrio e alla conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante la previsione di una **diversa organizzazione dei tempi di lavoro**.

L'Ente ha reso operativi diversi istituti a favore delle pari opportunità, potenziando quanto previsto da

indicazioni e disposizioni normative e contrattuali vigenti.

- La Provincia vede una forte presenza di donne nei ruoli **decisionali e di vertice**, a tal proposito su un totale di venticinque Incarichi dirigenziali e Posizioni organizzative, vi è una maggioranza di sesso femminile, (15 donne titolari di P.O. e 13 uomini).
- Inoltre, con l'attivazione delle procedure concorsuali la Provincia di Monza e della Brianza si è impegnata a rispettare la **composizione delle Commissioni**, rappresentativa di entrambi i sessi, richiesta dall'Art. 57 comma 1, lett. a) del testo unico del Pubblico Impiego ed ha talvolta superato quanto previsto dalla legislazione sopra richiamata, nominando organi a prevalenza di Commissari di genere femminile.

La disciplina del *Lavoro Agile* come previsto dalla Legge 81 del 122 maggio 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*", è stata applicata nell'Ente, a decorrere dall'anno 2020, con riferimento all'emergenza epidemiologica da Covid 19, per rispondere alla necessità di coordinare l'attività lavorativa ordinaria e straordinaria con forme anche stringenti di distanziamento sociale.

Negli anni successivi è continuato l'utilizzo dello smart working, come previsto dal regolamento, anche al fine di incrementare la produttività di lavoro e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. Al 31.12.2022 hanno usufruito del lavoro agile 109 dipendenti (70 donne e 39 uomini).

## **Obiettivi e pianificazione azioni positive per il triennio 2023-2025 - anno 2023**

Per il triennio 2023-2025 le Azioni sono strutturate sui quattro obiettivi generali sui quali si sviluppano i principali ambiti di azione del CUG, ovvero:

1. Promuovere le pari opportunità e i fenomeni antidiscriminatori;
2. Valorizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e patrimoniali;
3. Sostenere lo sviluppo organizzativo e la valorizzazione professionale del personale provinciale attraverso la formazione;
- 3bis. Promuovere formazione e l'aggiornamento continuo del CUG e rafforzare il suo ruolo nell'Ente
4. Potenziare le conoscenze digitali e le procedure interne.

**1. Promuovere le pari opportunità e i fenomeni antidiscriminatori**

<b>AMBITO DI AZIONE 1</b>	<b>CULTURA DI GENERE (in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di Parità)</b>
<b>DUP 2023-2025</b>	<b>Codice area strategica 1 – Missione 15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale</b> <b>OBIETTIVO Promuovere le pari opportunità e Il controllo dei fenomeni discriminatori</b>
<b>DESTINATARI</b>	<b>TUTTI I DIPENDENTI</b>
<b>OBIETTIVI E DESCRIZIONE</b>	Promuovere il benessere organizzativo ed individuale del personale dipendente nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino, sul posto di lavoro, situazioni conflittuali - determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata dei/delle dipendenti - a contrastare ogni forma di discriminazione anche indiretta e a favorire e promuovere le pari opportunità in ogni tipologia di attività.
<b>PROTAGONISTI</b>	Ufficio risorse umane – Ufficio sistemi informativi- ufficio della Consigliera di parità - CUG
<b>AZIONI POSITIVE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Effettuare indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate;</li> <li>➤ Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità, anche con la somministrazione e rendicontazione dei risultati del questionario sul benessere organizzativo indirizzato ai/alle</li> </ul>

	<p>dipendenti dell'Ente che risponda agli standard nazionali, ma che contenga specifiche sezioni destinate all'analisi della realtà provinciale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promozione, in raccordo con la Consigliera di Parità, dell'attività formativa e informativa e di sensibilizzazione destinata a personale dirigente e non dirigente sulle tematiche legate alla parità di genere.</li> <li>➤ Affrontare in ottica di pari opportunità e cura del benessere organizzativo le eventuali criticità dell'organizzazione del lavoro, tramite la costituzione del Nucleo di ascolto organizzativo (Sportello d'Ascolto) previsto dalla Direttiva n. 2/2019 che potrà proporre al CUG eventuali attività volte a migliorare il benessere del personale nell'ambito lavorativo.</li> </ul> <p>- Si propone inoltre un corso di autodifesa personale;</p>
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano



2. *Valorizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e patrimoniali*

AMBITO DI AZIONE 2	CONCILIAZIONE DEI TEMPI LAVORO/FAMIGLIA
DUP 2023-2025	Codice area strategica 1 – Missione 1 <b>OBIETTIVO</b> Valorizzazione e gestione risorse umane finanziarie e patrimoniali
DESTINATARI	<b>TUTTI I DIPENDENTI</b>
OBIETTIVI E DESCRIZIONE	Promuovere le azioni positive per le pari opportunità e il benessere organizzativo, la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni all'interno dei luoghi di lavoro;
PROTAGONISTI	ufficio risorse umane – ufficio sistemi informativi- ufficio sicurezza sul lavoro – CUG
AZIONI POSITIVE  INDICATORE DI IMPATTO: migliorare la conciliazione famiglia – lavoro. Codice servizio erogato 013011 (P.A.P.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>flessibilità oraria</u>: Orario giornaliero con flessibilità in entrata (7.45 – 9.30) e in uscita (30 minuti prima dell'orario teorico di uscita); ulteriori forme di flessibilità oraria per i dipendenti indicati all'art. 36, comma 4 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta.</li> <li>• Fascia di pausa per la consumazione del pranzo (dalle 12.00 alle 14.00);</li> <li>• Possibilità di articolazione dell'orario di lavoro settimanale come segue: dal lunedì al giovedì 8.00 – 16.30, venerdì 8.00 – 12.00 oppure, in alternativa dal lunedì al venerdì 8.00 – 15.42;</li> <li>• Utilizzazione del lavoro agile quale modello organizzativo in grado di portare vantaggi in termini di produttività, di raggiungimento degli obiettivi, anche in un'ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza, con effetto win win; nonché quale strumento di tutela e supporto in favore di lavoratori che si trovino anche temporaneamente in particolari situazioni di fragilità nella prospettiva della conciliazione vita - lavoro.</li> </ul>
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano

**3. Sostenere lo sviluppo organizzativo e la valorizzazione professionale del personale provinciale attraverso la formazione**

<b>AMBITO DI AZIONE 3</b>	<b>FORMAZIONE</b>
<b>DUP 2023/2025</b>	<b>Area strategica 1 Missione 1</b> <b>OBIETTIVO STRATEGICO: Valorizzazione e gestione delle risorse umane, finanziarie e patrimoniali.</b>
<b>DESTINATARI</b>	<b>Tutti i dipendenti</b>
<b>OBIETTIVO OPERATIVO</b>	Sostenere lo sviluppo organizzativo e la valorizzazione professionale del personale provinciale attraverso la formazione.
<b>UFFICI COINVOLTI</b>	Tutti
<b>AZIONI POSITIVE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Assicurare il coinvolgimento di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari per consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno garantendo ogni modalità per governare la formazione nel rispetto delle esigenze di conciliazione;</li> <li>➤ Protrarre, ampliandola, l'azione di reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata.</li> <li>➤ Organizzare momenti informativi sui temi delle pari opportunità e delle politiche di genere e in collaborazione con la consigliera strutturare incontri formativi in tema di discriminazione;</li> <li>➤ Collaborare con altri Enti finalizzati a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati;</li> <li>➤ Organizzare corsi utilizzando come docente personale qualificato interno per l'aggiornamento rivolto a tutti i dipendenti.</li> <li>➤ Rafforzamento della formazione investendo su un fattore di rinnovamento con cui sostenere la nuova stagione di reclutamenti che si stanno vivendo aggiornando adeguatamente i dipendenti in servizio, migliorando la coerenza dei percorsi di carriera e creando competenze per una PA al passo con i tempi.</li> <li>➤ Pubblicazione su intranet aziendale del Piano dell'Offerta Formativa così come approvato con Decreto Deliberativo Presidenziale con l'indicazione dei siti contenenti le proposte formative dei partner dell'amministrazione provinciale.</li> </ul>
<b>TEMPI</b>	➤ Triennio di riferimento del Piano

3bis. *Promuovere formazione e l'aggiornamento continuo del CUG e rafforzare il suo ruolo nell'Ente*

<b>AMBITO DI AZIONE 3 bis</b>	<b>FORMAZIONE DEL CUG, SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE</b>
<b>DUP 2023/2025</b>	Area strategica 1 Missione 1 <b>OBIETTIVO STRATEGICO:</b> Valorizzazione e gestione delle risorse umane, finanziarie e patrimoniali.
<b>DESTINATARI</b>	<b>Componenti del CUG</b>
<b>OBIETTIVI E DESCRIZIONE</b>	Il principale obiettivo è quello di garantire il funzionamento effettivo del CUG a partire dalla formazione e l'aggiornamento continuo sull'intero triennio riguardante le tematiche di competenza, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019.
<b>AZIONI POSITIVE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato.</li> <li>➤ Migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione sull'attività del CUG sul sito istituzionale e sulla intranet aziendale.</li> <li>➤ Supportare l'attività del CUG attraverso la fornitura, al citato organismo, di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.</li> <li>➤ Partecipazione dei componenti del CUG ad eventuali interventi formativi tematici erogati da altri enti/istituzioni per un continuo aggiornamento.</li> <li>➤ Attivare rete di relazioni e collaborazione con i CUG di altri enti del territorio provinciale e non al fine di stimolare riflessioni, opinioni e confronto sulle questioni di genere e pari opportunità.</li> <li>➤ Informazione, mediante l'invio di periodica newsletter e sensibilizzazione del personale dipendente della Provincia di Monza e della Brianza e dei Comuni del territorio (anche attraverso la intranet di Ente) con la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni positive sul sito internet della Provincia, in collaborazione con la Consigliera di Parità.</li> </ul>
<b>TEMPI</b>	<i>Triennio di riferimento del Piano</i>

**4. Potenziare le conoscenze digitali e le procedure interne**

<b>AMBITO DI AZIONE 4</b>	<b>COMPETENZE DIGITALI</b>
<b>DUP 2023/2025</b>	Codice area strategica 1 – Missione 1 Obiettivo operativo: Potenziare le conoscenze digitali e le procedure interne
<b>DESTINATARI</b>	Tutti i dipendenti
<b>OBIETTIVI E DESCRIZIONE</b>	Di particolare impatto anche sulle proposte formative 2023 sarà la partecipazione al progetto SYLLABUS per le competenze digitali realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica nell'ambito del progetto "Competenze digitali per la PA". Il progetto persegue l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici affinché la digitalizzazione diventi patrimonio comune di tutti i dipendenti. Si intende proseguire il suddetto progetto ed estenderlo al personale neoassunto.
<b>UFFICI COINVOLTI</b>	Servizi informativi – Organizzazione – Ufficio del personale
<b>AZIONI POSITIVE</b>	Progetto Syllabus
<b>TEMPI</b>	Triennio di riferimento del Piano

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutti i servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.