

3.3 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle azioni positive, per sua stessa natura, rappresenta uno strumento di programmazione strategica finalizzato al cambiamento culturale e organizzativo dell'Ente. È uno strumento pluriennale, soggetto a valutazione e a revisione in corso d'opera, per i necessari ed opportuni aggiustamenti correlati all'evolversi del contesto organizzativo. L'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive 2026-2028 prevede il consolidamento e l'ulteriore sviluppo di numerose azioni finalizzate:

- al sostegno e benessere delle persone che fanno parte della comunità di lavoro del Comune di Monza;
- al perseguimento delle pari opportunità nella gestione del personale del Comune di Monza;
- alla diffusione di una cultura del rispetto, della valorizzazione e inclusione delle diversità, del contrasto alle molestie e violenze di genere;
- alla conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;

Il Comune di Monza, nel rispetto della normativa vigente, ed in continuità con il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027, parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 27.03.2025, approva con il presente documento il Piano di Azioni Positive 2026-2028 (d'ora innanzi "PAP 2026-2028").

Il PAP 2026-2028 è stato condiviso con il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (d'ora innanzi C.U.G.)

La diffusione dei contenuti del PAP 2026-2028 sarà garantita tramite l'utilizzo dei canali di comunicazione interna, il coinvolgimento attivo del C.U.G., anche nelle fasi di monitoraggio dei risultati raggiunti.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili proposte di soluzione ai problemi eventualmente riscontrati da parte del C.U.G., delle Rappresentanze Sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poter procedere annualmente ad interventi di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia.

3.3.1 Attori

La predisposizione e lo sviluppo degli obiettivi previsti nel PAP 2026-2028 sono affidati all'Ufficio deputato alla gestione del Benessere Organizzativo e Attrattività che si avvale della piena collaborazione del C.U.G., per l'attività consultiva, propositiva e di verifica, della Consigliera di parità della Provincia di Monza e della Brianza in carica, per la trattazione dei casi di molestie e discriminazioni, nonché di diversi servizi comunali, per l'analisi di contesto e per la co-progettazione e co-realizzazione dei diversi interventi. L'attività consultiva, propositiva e di

verifica del C.U.G. si esplica anche con riferimento alla precedente sezione 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile.

3.3.2 Obiettivi del Piano Azioni Positive

Per il raggiungimento delle finalità previste vengono confermati i tre obiettivi già presenti nel Piano delle Azioni Positive 2024-2026, procedendo tuttavia ad una più puntuale declinazione e aggregazione degli ambiti operativi.

Le azioni di dettaglio relative agli obiettivi di cui sopra, declinate nei loro contenuti attuativi, saranno oggetto di apposito documento gestionale, da approvarsi a cura del Settore Personale, Organizzazione:

OBIETTIVO 1: STUDI, INDAGINI SUL PERSONALE E MONITORAGGIO DELLE AZIONI INTRAPRESE IN AMBITO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO.

Il primo obiettivo ha valenza analitica ed ha sia finalità propedeutica alla fase di progettazione delle azioni sia finalità di controllo e monitoraggio dei risultati conseguiti con l'attuazione delle azioni.

a) Studi ed indagini sul Personale

Si provvederà, in collaborazione con il C.U.G., all'annuale compilazione dei dati di genere richiesti dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" (Allegati 1 e 2). L'obiettivo in questione contempla inoltre l'eventuale somministrazione di questionari al personale comunale finalizzati all'indagine diretta dei bisogni percepiti per l'introduzione di specifiche azioni di sostegno e/o miglioramento del benessere del personale.

b) Monitoraggio e valutazione dei risultati

Si provvederà a rendicontare e valutare le azioni positive realizzate, il grado di informazione e formazione del personale e i dati relativi alla fruizione alle diverse misure di conciliazione e agli istituti dei congedi e dei permessi utilizzati dal personale, attraverso la compilazione dei dati richiesti dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019. Inoltre, si provvederà all'aggiornamento annuale del Piano sulla base delle risultanze del monitoraggio effettuato.

OBIETTIVO 2: AZIONI DI SOSTEGNO, CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Stante l'attuale contesto organizzativo, caratterizzato dalla difficoltà a garantire il turn over e il ricambio generazionale, è prioritario consolidare e sviluppare azioni di "retention" che rendano il Comune di Monza un luogo di lavoro dove le persone possano stare bene.

Per fare questo uno degli obiettivi prioritari che l'Amministrazione Comunale intende perseguire è la valorizzazione di misure di sostegno, anche economico, al personale, in linea con quanto previsto dalla contrattazione nazionale. Le politiche di total reward che verranno messe in campo, riguarderanno anche il mantenimento e sviluppo di azioni orientate al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare mediante l'utilizzo di forme di flessibilità organizzativa, oraria e lavorativa, la realizzazione di azioni di supporto al personale comunale alle loro famiglie nei diversi cicli della vita, sulla base dell'analisi delle risultanze dei questionari somministrati al personale, di cui al precedente Obiettivo 1. L'obiettivo potrà essere conseguito anche attraverso il ricorso a un sistema di reti e convenzioni con soggetti esterni all'Ente.

a) Azioni di sostegno, conciliazione e flessibilità organizzativa

Prioritariamente si lavorerà sull'individuazione di diverse opportunità mirate a supportare le famiglie nei diversi cicli di vita e nel quotidiano e definire sistemi di welfare integrativo e/o l'erogazione di voucher di conciliazione, oltre che convenzioni, senza oneri per l'Amministrazione, che prevedano scontistiche per il personale dipendente.

Si intende inoltre confermare le azioni già intraprese e ormai consolidate nell'Ente per una miglior conciliazione vita-lavoro: flessibilità oraria, part time, smart working, permessi studio, ferie solidali, accesso alla formazione in orari che tengano conto delle esigenze personali, oltre a ricercare ulteriori soluzioni organizzative tra cui quella della settimana corta, già presente come sperimentazione nel precedente P.A.P. 2025-2027 e attualmente prevista nella pre-intesa del CCNL 2022/2024. Con il coinvolgimento attivo delle varie Direzioni si intende affrontare l'introduzione di tale istituto, tenuto conto delle esigenze di servizio e della disponibilità del personale.

Il tema degli spostamenti casa-lavoro incide in maniera non indifferente sulla conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro, e la disponibilità di parcheggi a prezzi calmierati è emerso come una delle priorità del personale dall'indagine effettuata a cavallo tra la fine del 2024 e l'inizio del 2025. Per rispondere a questa esigenza alla fine del 2025 è stato disciplinato l'accesso ad alcuni parcheggi del territorio a condizioni agevolate e con sostegno di quota parte dell'abbonamento da parte dell'Amministrazione Comunale. Si intende quindi monitorare l'adesione del personale alle agevolazioni attivate per valutare l'eventuale estensione ad altri parcheggi situati sul territorio comunale, anche per rendere più capillare questa misura in ragione delle numerose sedi lavorative, non dotate di parcheggio, in cui opera il personale.

b) Salute e benessere

L'aumento dell'età media del personale comunale, l'accumularsi di eventuali situazioni di stress e l'allungamento della vita lavorativa sono alcune delle variabili che andranno ad incidere negli anni a venire sull'organizzazione del Comune. L'obiettivo è quello di rafforzare

le azioni di sensibilizzazione sull'importanza di una corretta alimentazione, anche in collaborazione con i G.A.S. (Gruppi di Acquisto Solidale) comunali.

Si prevede poi di avviare azioni per sostenere l'importanza del movimento fisico e coinvolgere il personale in iniziative per l'attivazione motoria come leva per la prevenzione della salute. Non di minore importanza per il benessere del personale sono le iniziative formative previste in continuità con quanto già realizzato, per stimolare un clima collaborativo e di fiducia reciproca orientato al "prendersi cura gli uni degli altri", rafforzando il senso di appartenenza alla comunità di lavoro dell'Ente.

Agevolare la mobilità intersettoriale soprattutto in presenza di fenomeni di stress lavorativo, attraverso colloqui mirati con la Psicologa del lavoro dell'Ente, è un altro dei punti di attenzione per migliorare il benessere delle persone, che non può tuttavia prescindere dalle esigenze organizzative e dalle difficoltà di garantire il turn over cui si è accennato.

OBIETTIVO 3: EDUCAZIONE AL RISPETTO, ALLA VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITA' COME RISORSA, AL CONTRASTO ALLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE

Il terzo obiettivo è finalizzato a:

- Promuovere una cultura organizzativa inclusiva, volta a radicare il rispetto della dignità della persona, e il valore rappresentato dalle eterogeneità presenti nell'organizzazione;
- Contrastare ogni forma di violenza morale o psichica, in linea con le indicazioni impartite dalla Direttiva 29 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione sul riconoscimento, la prevenzione e il superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme;
- Favorire la contaminazione delle competenze intergenerazionali;
- Diffondere la conoscenza del Codice di Condotta e del ruolo del C.U.G.

a) Realizzazione di percorsi formativi e campagne di informazione/sensibilizzazione per diffondere la cultura del rispetto, dell'inclusione e del contrasto alla violenza di genere.

L'obiettivo è quello di innalzare il livello di consapevolezza del personale del Comune di Monza, a tutti i livelli, sui temi dell'inclusione, del rispetto delle diversità e delle molestie di genere e della violenza contro le donne.

A questo scopo è prevista la realizzazione di percorsi formativi finalizzati a prevenire la discriminazione e promuovere l'uguaglianza nei luoghi di lavoro e nelle catene del valore.

Tra le azioni di informazione/sensibilizzazione orientate ai temi delle molestie e violenza di genere rientrano:

- la pubblicazione del numero verde 1522 sul sito internet istituzionale;

- l'istituzionalizzazione di eventi, convegni, seminari, attività di informazione e comunicazione in occasione della celebrazione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne istituita dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 17 dicembre 1999;
- il consolidamento dell'erogazione di contenuti formativi anche attraverso l'attività di autoformazione online come quella proposta dal Dipartimento della funzione pubblica denominata "Riforma-Mentis".

Tali azioni verranno sviluppate anche in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità del Comune di Monza.

b) Formazione e aggiornamento delle competenze del personale.

Si proseguirà con l'investimento culturale e formativo per trasferire le competenze anche digitali tra il personale appartenente a fasce generazionali differenti, definendo piani di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo trasversale a tutta l'organizzazione. Sulla scia del progetto pilota di Age Management intitolato "Gen-erando CompetenZe", attuato nel periodo dicembre 2024 - febbraio 2025, verranno sviluppati ulteriori percorsi per facilitare le relazioni, la condivisione di competenze tra le diverse generazioni promuovendo una cultura dell'inclusione e favorendo una crescita personale e collettiva.

c) Diffusione della conoscenza di strumenti e organismi di tutela dell'ambiente di lavoro.

In tal senso, si provvederà a migliorare la diffusione all'interno dell'Ente del grado di informazione del personale su Codice di condotta e del ruolo e delle attività del C.U.G quale organismo di tutela all'interno dell'ambiente di lavoro per il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. In particolare, il C.U.G si è dotato di un Vademecum per la gestione delle segnalazioni al C.U.G come strumento di supporto per la tutela dell'ambiente di lavoro.

d) Promozione di Sportelli di ascolto e/o nuclei di ascolto organizzato.

L'obiettivo è quello di fornire supporto e strumenti per agevolare il percorso di chi subisce o ha subito situazioni di violenza/molestia fino ad accompagnarli alla eventuale denuncia/segnalazione.