



Cinisello Balsamo

Comune di Cinisello Balsamo

Allegato A) alla Deliberazione di Giunta comunale n.      del

# PIANO DI AZIONI POSITIVE per il triennio 2018 - 2020

## COMUNE DI CINISELLO BALSAMO

### Piano di Azioni Positive per il triennio 2018-2020

in applicazione delle norme in materia, in particolare del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", e in continuità con le azioni positive fino ad oggi realizzate.

#### Obiettivi principali del Piano triennale di azioni positive:

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

#### Durata

Il Piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'amministrazione in modo da poter rendere lo stesso dinamico ed effettivamente efficace.

#### Progetti e azioni positive

L'articolazione del piano avviene per progetti 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.

Di seguito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" viene indicato con l'acronimo: CUG.

## PROGETTO 1:

### Obiettivo:

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

**Azione Positiva 1.1 - Conoscenza della situazione di genere e informazione sulla situazione dell'amministrazione del Comune di Cinisello Balsamo 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 Comitato di Direzione 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 conciliazione 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 il più possibile nel dettaglio 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 il regime orario presente nell'organizzazione con particolare attenzione all'utilizzo del part-time, dei permessi parentali, ecc... per individuare particolari tendenze ed esigenze in settori o aree professionali definite, nonché nella generalità dell'organizzazione.

Tutti dati raccolti poi elaborati su richiesta del Comitato Unico di Garanzia saranno diffusi il più capillarmente possibile, e saranno coinvolti i livelli “alti” dell'organizzazione per il rinnovarsi di indirizzi di azione, anche strutturale, sull'ente.

- Soggetti e uffici coinvolti: CUG, UOC Risorse Umane e Organizzazione, Dirigenti, Titolari di Posizioni Organizzative, Responsabili.

**Azione positiva 1.2 - Aggiornamento costante ed implementazione della sezione dedicata al CUG su Intranet.**

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, documenti, diritti, iniziative del Comitato Unico di Garanzia e dell'Amministrazione, ecc., da realizzarsi in collaborazione con i settori competenti per la gestione delle Risorse Umane, le reti informatiche, la comunicazione.

- Soggetti e uffici coinvolti: CUG, UOC Risorse Umane e Organizzazione, Dirigenti, Titolari di Posizioni Organizzative, Responsabili
- A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

### Azione positiva 1.3 – Introduzione del Codice Etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e la promozione del benessere lavorativo.

L'Amministrazione comunale di Cinisello Balsamo, 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, su proposta del Servizio di Prevenzione e Protezione, con la collaborazione del Comitato Unico di Garanzia e sentiti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e le Organizzazioni Sindacali, adotta 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 codice etico, 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.

Il codice 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.

Il Comune di Cinisello Balsamo L'Amministrazione comunale di Cinisello Balsamo 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 il codice 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, con il codice l'Amministrazione 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 nel presente codice.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio di Prevenzione e Protezione, CUG, UOC Risorse Umane e Organizzazione, Dirigenti, Titolari di Posizioni Organizzative, Responsabili e dipendenti tutti.

#### PROGETTO 2:

##### Obiettivo:

**"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 di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo "al centro" l'attenzione alla persona e contemperando esigenze dell'organizzazione con quelle dei dipendenti".**

### **Azione positiva 2.1 - Monitoraggio e verifica dell'attivazione di progetti di telelavoro nell'organizzazione.**

Il telelavoro è definito come una forma di lavoro a distanza per cui le amministrazioni, con l'obiettivo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici, necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa (art. 4 legge 191/1998).

Come previsto da una specifica azione di un precedente Piano Territoriale degli Orari (P.T.O.), approvato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione n. 57 del 13/09/2010, il telelavoro è stato introdotto con una prima fase di sperimentazione all'interno dell'ente a partire dal 1° gennaio 2012, con una decina di postazioni individuate.

Ora il telelavoro viene considerato una ulteriore modalità organizzativa flessibile del lavoro e ci sono di circa 15 dipendenti che utilizzato questo istituto.

Infatti, i progetti di telelavoro costituiscono una forma di innovazione e di flessibilità nell'ambito della strutturazione del lavoro di cui avvalersi funzionalmente per sviluppare nuove condizioni organizzative, culturali e relazionali con particolare attenzione alla qualità delle prestazioni, alle modalità di impiego e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per l'organizzazione in sé e per le lavoratrici / i lavoratori che ne fanno richiesta.

In aggiunta o in alternativa all'utilizzo del part-time, ad esempio, può garantire la presenza giornaliera sul posto di lavoro in tutti quei casi o periodi in cui per il lavoratore diventa maggiormente necessario conciliare i tempi lavoro con i tempi di cura, senza che questo comporti significative modificazioni organizzative o addirittura l'assenza dal servizio del dipendente con eventuali ripercussioni anche a livello stipendiale (ad esempio nel caso di richiesta di periodi di aspettativa non retribuita).

Si rivolge, ad esempio, a dipendenti che devono far fronte alla cura di figli dopo la nascita o in età scolare, di genitori anziani, ecc... con esigenze di cure o assistenza assidue in momenti cruciali, oppure per coloro che devono conciliare il tempo lavoro con il tempo dedicato allo studio, formazione e accrescimento professionale, nonché per coloro che hanno necessità di ridurre o abbattere i tempi obbligati di spostamento casa-lavoro, contribuendo tra l'altro, alla riduzione del traffico veicolare nelle ore di punta, ecc.

- Soggetti e uffici coinvolti: CUG, UOC Risorse Umane e Organizzazione, Dirigenti, Titolari di Posizioni Organizzative, Responsabili e dipendenti in telelavoro.

### **Azione positiva 2.2 - Studio e monitoraggio forme di flessibilità oraria.**

Attività continua di monitoraggio sulle forme di flessibilità oraria e conciliazione dei tempi, anche in riferimento alle azioni legate al Piano Territoriale degli Orari approvato dall'Ente.

Gli esiti del monitoraggio precedente hanno evidenziato una grande capacità dell'organizzazione di venire incontro alle esigenze individuali attraverso l'autorizzazione allo svolgimento di profili orari personalizzati (oltre duecento su 470 dipendenti).

Viene mantenuta alta l'attenzione sulla possibilità di usufruire di orari elastici, anche in relazione all'azione successiva.

- Soggetti e uffici coinvolti: CUG, UOC Risorse Umane e Organizzazione, Settore Servizi Sociali ed Educativi, Dirigenti, Posizioni Organizzative, e Responsabili.

### **Azione positiva 2.3 – Monitoraggio e valutazione del “Progetto sperimentale per attivazione di forme di prestazione lavorativa in regime di *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”*.

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, si dà avvio ad una prima fase di sperimentazione, sulla scorta delle proposte tecnico-organizzative, regolamentari e contrattuali da parte del *“Gruppo di lavoro temporaneo sul “Lavoro Agile”* formalizzato con atto del dirigente Capo Area, di cui fa parte una componente del CUG, finalizzate alla successiva redazione di accordi e atti preliminari all'avvio di tale nuova modalità lavorativa.

- Soggetti e uffici coinvolti: CUG, UOC Risorse Umane e Organizzazione, *“Gruppo di lavoro temporaneo sul “Lavoro Agile”*”, Dirigenti, Posizioni Organizzative, Funzionari, Responsabili.

### PROGETTO 3:

#### Obiettivi:

- “Favorire la crescita professionale per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove uomini/donne sono sottorappresentati o dove vi sia una segregazione di genere, anche attraverso iniziative formative volte a garantire maggiore consapevolezza rispetto alle tematiche di genere e del benessere organizzativo”;

#### Azione positiva 3.1 - Corsi e iniziative formative.

Sulle tematiche attinenti alla differenza di genere e al benessere organizzativo, 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.

- Soggetti e uffici coinvolti: CUG, UOC Risorse Umane e Organizzazione, uffici competenti al supporto dell’assessorato alle Pari opportunità.
- A chi è rivolto: Dirigenti, Posizioni Organizzative, Responsabili e a tutti i dipendenti in genere.

L’attività è in parte subordinata alla possibilità di reperire collaborazioni utili alla formazione in oggetto che non comportino spesa a carico delle risorse del bilancio dell’ente.

### PROGETTO 4:

#### Obiettivo:

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

#### Azione positiva 4.1 - Centro di ascolto per dipendenti.

Le attività del Centro d’ascolto, già creato nel 2007 come un “luogo” (spazio fisico e mentale) di ascolto, orientamento, riflessione sulle criticità della propria vita personale, professionale e sociale si rivolgono a tutti i dipendenti che ne facciano richiesta, quale ulteriore opportunità e strumento a supporto delle lavoratrici e dei lavoratori. Gli incontri permettono di far emergere i disagi, i desideri, le aspettative, le ansie e consentono 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 viene attivata su richiesta dei singoli dipendenti.

#### Azione positiva 4.2 - *Counselling* di gruppo.

Percorsi di riflessione in piccolo gruppo per dipendenti di uno stesso servizio che stanno vivendo una situazione 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 di *coping* (*insieme di strategie mentali e comportamentali poste in atto per fronteggiare una situazione di stress*).

Rientra in questa azione anche il supporto all'informazione sui processi di riorganizzazione interna, in coerenza con gli obiettivi strategici di mandato e di efficienza amministrativa, al fine di prevenire la perdita di senso di appartenenza e di motivazione legata alle fasi di cambiamento.

Tale azione viene attivata su richiesta dei singoli settori / servizi in quanto è necessaria la specifica committenza da parte del gruppo o del responsabile perché l'azione stessa sia efficace.

#### **Azione positiva 4.3 - Accompagnamento di dipendenti che affrontano momenti particolari della loro vita lavorativa.**

Incontri di ascolto e di orientamento per:

- quei dipendenti che si sono assentati per un lungo periodo dal lavoro e che, al rientro in servizio, hanno una necessità di sostegno e supporto nella fase iniziale.
- Per i dipendenti che si accingono a concludere definitivamente la propria esperienza professionale.

#### **Azione positiva 4.4 - Laboratorio di ascolto e pensiero creativo.**

Si rivolge a quegli operatori impegnati in vari servizi dell'ente in ruoli che prevedono un'esposizione ad un'utenza portatrice di disagi e che non hanno un profilo professionale tecnico-specialistico. Attraverso gli incontri del laboratorio i partecipanti potranno sperimentare tecniche di gestione dello stress e individuare strategie di comportamento e soluzioni creative, sia personali che organizzative, in grado di prevenire le difficoltà e i sintomi legati allo stress.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Organizzazione e Formazione strategica e UOC Risorse Umane e Organizzazione.
- A chi è rivolto: Dirigenti, Posizioni Organizzative, Funzionari, Responsabili e a tutti i dipendenti in genere, di volta in volta individuati a seconda delle azioni sopra descritte.

Tale azione viene attivata su richiesta dei singoli settori / servizi in quanto è necessaria la specifica committenza da parte del gruppo o del responsabile perché l'azione stessa sia efficace.

#### **Azione positiva 4.5 – progetto “Gocce di benessere per la tua schiena”.**

Si rivolge a tutti i dipendenti dell'Ente.

A seguito di sottoscrizione di una specifica convenzione con International College of Osteopathic Medicine (I.C.O.M.) – con sede in Cinisello Balsamo, via Matteotti, 62 - i/le dipendenti del Comune di Cinisello Balsamo che ne facciano richiesta (con priorità a chi è già affetto da tali disturbi e secondo le disponibilità della scuola di osteopatia), potranno sottoporsi ad un ciclo di n. 5 trattamenti osteopatici (resi a titolo gratuito), eseguiti dagli studenti frequentanti il 4° e 5° anno di studi di I.C.O.M., sotto la supervisione dei docenti.





Il progetto ha lo scopo di fornire un ausilio per prevenire e controllare i disturbi muscolo-scheletrici, riducendo, nel possibile, i disagi ad essi connessi e contribuire al benessere fisico e psicologico di lavoratrici e lavoratori dell'Ente. L'adesione è volontaria.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Organizzazione e Formazione strategica e UOC Risorse Umane.
- A chi è rivolto: Dirigenti, dipendenti dell'ente (e loro familiari).
- su base volontaria.