



Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza e Brianza

PIANO AZIONI POSITIVE 2017-2019

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
1. Afol Monza Brianza: mission e servizi	5
2. Afol Monza Brianza: macrostruttura organizzativa e dotazione risorse umane al 31.12.16.....	8
3. Analisi di genere.....	11
4. Sviluppo e attenzione alle politiche di genere in Afol MB: le tappe ad oggi.....	16
5. La consigliera di parità.....	18
6. Il piano di azioni positive	19
6.1. Obiettivi.....	20
6.2. Azioni: schema piano triennale.....	23
5. Finanziamento delle azioni.....	25
6. Riferimenti legislativi.....	26

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive, al suo secondo triennio di applicazione e sperimentazione, si è sviluppato in stretta continuità con il precedente, grazie al contributo delle risorse che operano all'interno dell'azienda, tra cui, in particolare, il Comitato Unico di Garanzia di Afol Monza e Brianza (di seguito CUG) - costituito il 5 giugno 2013 con determinazione del Direttore Generale n. 60 - il quale ha, tra l'altro, compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei piani di azioni positive.

Le azioni positive sono lo strumento fondamentale per l'attuazione delle leggi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, 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 norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

La nostra legislazione è costruita sul principio dell'uguaglianza giuridica e considera "discriminante" qualsiasi differenziazione normativa, ma il raggiungimento dell'uguaglianza formale non si traduce automaticamente nella conquista dell'uguaglianza sostanziale, che necessita di interventi differenziati nei confronti delle persone o delle categorie svantaggiate.

Le azioni positive sono descritte dalla legislazione come misure che rimuovono gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e, per quanto non definite dalla legge, si possono distinguere in diverse tipologie:

- Azioni risarcitorie: con l'obiettivo di porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni;
- Azioni per rimediare a svantaggi: con l'obiettivo di interrompere la discriminazione nell'orientamento, nella formazione e nella collocazione professionale;
- Azioni per valorizzare le differenze: con l'obiettivo di valorizzare il lavoro delle donne nell'ottica della non omologazione.

I principali ambiti di intervento sono i seguenti:

- Formazione scolastica e professionale;
- Decostruzione degli stereotipi di genere;
- Accesso al lavoro;
- Autonomia psicologica ed economica delle donne;
- Progressione di carriera;

- Inserimento nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sottorappresentate;
- Imprenditoria femminile;
- Assunzione in parti uguali fra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali;
- Rientro dalla maternità/paternità;
- Politiche dei servizi ed interventi di conciliazione degli orari.

Afol Monza e Brianza con l'elaborazione e la stesura del presente piano intende quindi auspicare il miglioramento continuo all'interno dell'azienda nel suo complesso, anche in termini di benessere organizzativo, obiettivo strategico presente anche nel Piano delle Performance 2017, approvato con Verbale dell' Amministratore Unico n. 11 del 01/03/2017.

Gli obiettivi e le azioni previste sono quindi riferite a tutto il personale, uomini e donne, che lavorano nell'organizzazione ma con l'obiettivo di focalizzare alcune specificità che sono tipiche del genere femminile.

Il direttore generale
(Barbara Riva)

1. AFOL MONZA BRIANZA: MISSION E SERVIZI

Afol Monza e Brianza, agenzia per la formazione, l'orientamento e il lavoro di Monza e Brianza è un'azienda speciale ai sensi degli artt. 113 e 114 del Decreto Legislativo 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, per l'esercizio di funzioni, attività e servizi di seguito definiti.

Essa è dotata di un capitale interamente posseduto dalla Provincia di Monza e della Brianza, che su di essa esercita il controllo analogo secondo i principi della normativa comunitaria e le norme di legge vigenti.

L'Agenzia ha come scopo la promozione dell'esercizio del diritto al lavoro attraverso l'erogazione di servizi e attività destinati all'orientamento, alla formazione, all'accompagnamento, all'inserimento ed al mantenimento del lavoro lungo l'intero arco della vita.

L'Agenzia è dotata di personalità giuridica pubblica e di autonomia gestionale.

I rapporti tra l'Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro e la Provincia di Monza e della Brianza sono regolati da appositi contratti di servizio.

Gli organi dell'Agenzia sono:

- L'Amministratore Unico
- Il Revisore Unico
- Il Direttore Generale

Afol MB, come declinato nello Statuto, eroga servizi sulla filiera formazione professionale – orientamento – lavoro.

In particolare Afol MB svolge le attività di seguito indicate:

Area formazione professionale:

- Attività di orientamento;
- Corsi in diritto-dovere di istruzione e formazione (DDIF) triennali e quadriennali;
- Attività integrative di sostegno, di supporto e di sviluppo delle competenze degli studenti in DDIF;
- Corsi di formazione continua e permanente;
- Corso di restauro nell'ambito del programma "Lombardia eccellente";
- Corsi di apprendistato;
- Corsi abilitanti.

Area orientamento:

- Attività di orientamento scuole medie e superiori;
- Sportello per l'orientamento;
- Promozione cultura e professioni artigiane;
- Promozione di un sistema territoriale per l'orientamento.

Area lavoro:

Servizi per i cittadini

- Accoglienza Informativa
- Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro (Art. 9 D.Lgs 150/2015)
- Rilascio Certificazioni (Scheda Anagrafica Professionale e altra documentazione)
- Stipula Patto Di Servizio Personalizzato (Art. 20 D. Lgs 150/2015)
- Asdi - Assegno Di Disoccupazione D.Lgs 22/2015
- Liste Di Mobilita' L. 223/91
- Collocamento Mirato Persone Con Disabilita' e Categorie Protette L.68/99
- Avvisi Pubblici Selezione per Persone con Disabilita'
- Accesso Al Lavoro Nella Pubblica Amministrazione (Art. 16 L. 56/87)
- Accesso Agli Atti
- Servizio Incontro Domanda/Offerta Di Lavoro (preselezione)
- Servizio Tirocini
- Assistenza Cob – Consulenza Normativa
- Servizio Eures
- Servizi Informativi Di Politica Attiva Del Lavoro
- Dote Unica Lavoro Regione Lombardia (Dduo 11834 Del 23/12/15 E S.M.I.)
- Garanzia Giovani Regione Lombardia (Dduo 9619 Del 16/10/14 E S.M.I.)
- Lavori Socialmente Utili
- Valutazione Potenziale Persona con Disabilita'
- Dote Unica Lavoro Ambito Disabilita'
- Servizi Integrati Di Welfare Lavoro e Formazione

Servizi per l'impresa

- Consulenza sulle forme contrattuali, sul mercato del lavoro, sulle opportunità di finanziamento, rettifica delle comunicazioni obbligatorie;
- Supporto all'analisi dei profili professionali e della domanda aziendale;
- Preselezione incontro domanda/offerta;
- Consulenza e supporto in merito alle modalità di ottemperanza degli obblighi L. 68/99;
- Promozione, attivazione e gestione di tirocini;
- Supporto alla gestione delle crisi aziendali;
- Informazioni sulla rete dei servizi al lavoro del territorio;
- Consulenza in materia di conciliazione famiglia/lavoro;
- Verifica stati occupazionali e accesso agli atti.

La sede legale di Afol Monza e Brianza è a Monza in Via Grigna, 13.

La sede operativa è a Meda (MB) in via Tre Venezie,. 63.

L'erogazione dei servizi avviene nelle diverse sedi distribuite in modo omogeneo sul territorio di Monza e della Brianza, come sotto specificato:

1. Centro di formazione professionale "G. Marconi" - via De Amicis, 16 - Concorezzo.;
2. Centro di formazione professionale "S. Pertini" - via Monte Rosa, 10 - Seregno.;
3. Centro di formazione professionale "G. Terragni" - via Tre Venezie, 63 - Meda.

Sede accreditata ai servizi di formazione: Palazzo Arese Borromeo, via Borromeo, 41 - Cesano Maderno.

Centri per l'impiego di:

4. Cesano Maderno – Corso Europa 12;
5. Monza - via Bramante da Urbino, 9.;
6. Seregno - via Monte Bianco, 7;
7. Vimercate - via Cavour, 72.

Sede accreditata ai servizi al lavoro: via De Amicis, 16 - Concorezzo.

Sede accreditata ai servizi al lavoro: Palazzo Arese Borromeo, via Borromeo, 41 - Cesano Maderno.

Tutte le sedi risultano certificate secondo la norma UNI EN ISO 9001:2008 da Ente esterno debitamente accreditato.

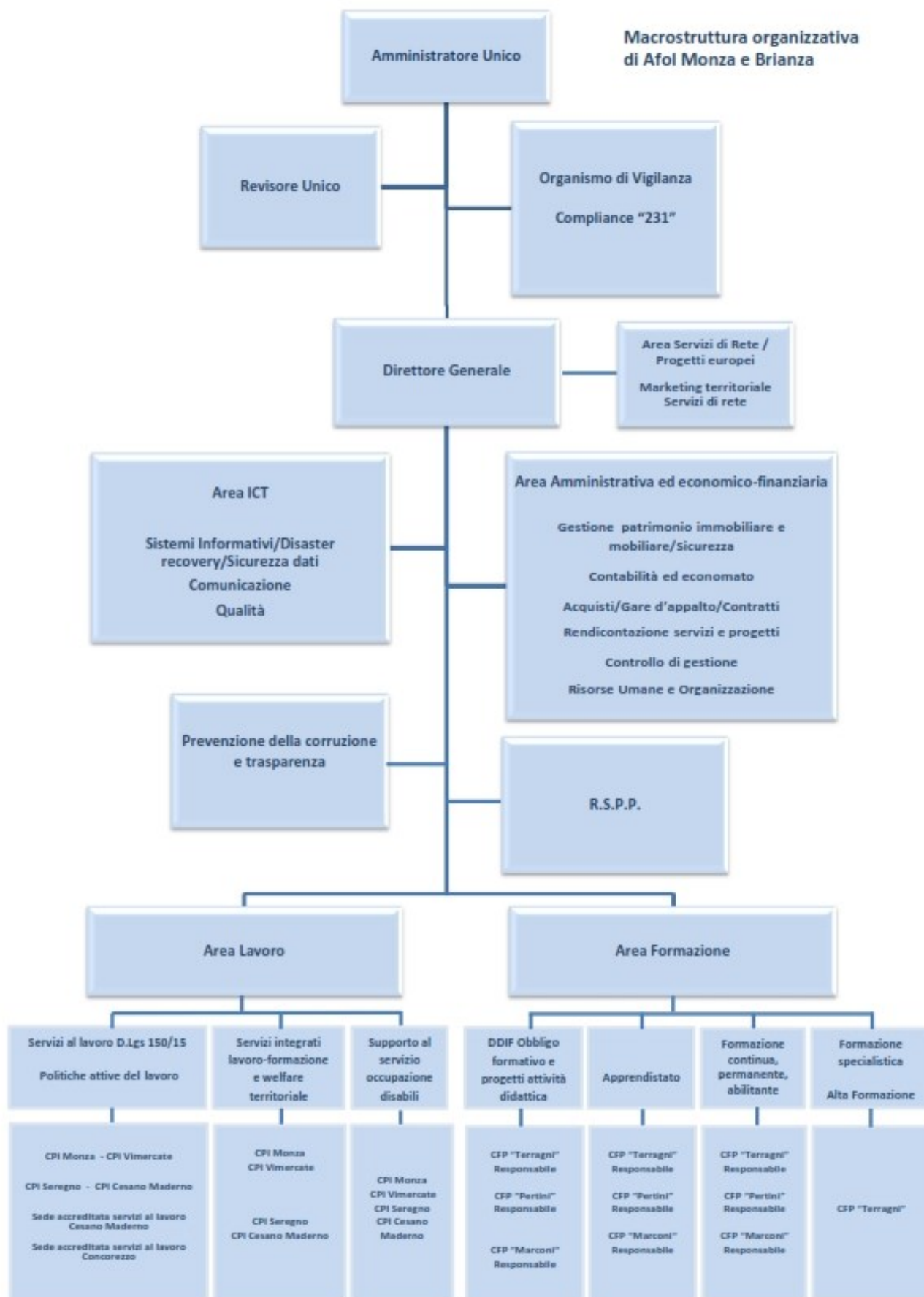
2. AFOL MONZA BRIANZA: MACROSTRUTTURA ORGANIZZATIVA E DOTAZIONE RISORSE UMANE AL 31.12.16

Uno degli obiettivi prioritari su cui si è imperniata l'azione organizzativa nell'anno 2016 è stato il completamento delle azioni previste dal piano assunzionale, formalmente avviato a seguito del recepimento - con verbale dell'Amministratore Unico n. 48 del 23/10/2015 - delle nuove linee operative emanate dalla Provincia di Monza e Brianza con Decreto deliberativo presidenziale n.110 del 22/10/2015 "Oggetto: Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro Monza Brianza (Afol MB). Linee operative in materia di funzionamento e di costi del personale ai sensi dell'art. 18, comma 2 bis del D.L. 25/6/2008, n. 112 convertito nella legge 6/8/2008 n. 133 nel testo modificato dell'art. 4, comma 12 bis del D.L. 24/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/06/2014, n. 89. Approvazione".

Il piano assunzionale messo in atto da Afol ha permesso di consolidare e valorizzare il patrimonio di tutte le competenze, esperienze e buone prassi che l'azienda nel corso di questi cinque anni ha saputo esprimere in termini di servizi integrati e supporto ai bisogni espressi dal territorio,

In stretta continuità con le linee degli anni 2015-16, il Decreto Deliberativo Presidenziale n. 87 del 24.10.16.) ha fornito ad Afol le linee di indirizzo in materia di funzionamento, risorse finanziarie, umane e strumentali per l'anno 2017.

La macrostruttura organizzativa risulta rappresentata come segue:



Mentre la dotazione risorse umane al 31.12.2016 risulta la seguente:

Dotazione Risorse Umane al 31/12/2016

- QUADRO SINOTTICO GENERALE -

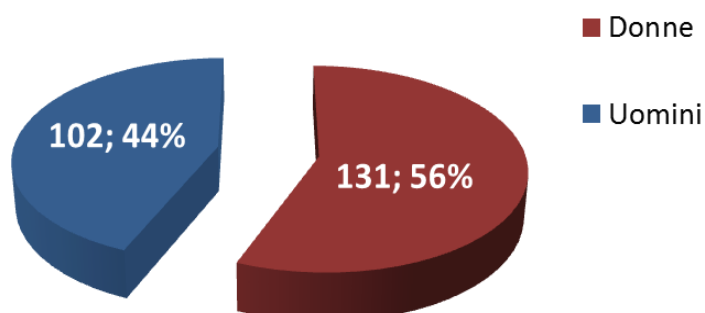
Servizi	QD	Categoria				Dip. tempo determinato	Dip. tempo indeterminato	Collaboratori			Totale
		D	C	B	A			Stage/LSU	Autonomi	Occasionali	
Amministratore Unico											1
Direttore Generale	1						1				1
Direttori di area		3					3				3
Responsabili CFP		2					2				2
Responsabile CPI		1					1				1
Responsabile Logistica		1					1				1
Coord.Serv.al Lavoro disabili		1					1				1
RSPP		1					1				1
Controllo di gestione		1					1				1
C.F.P. Seregno		30	10	5		9	36		3	4	52
C.F.P. Meda		26	18			15	29		10	7	61
C.F.P. Concorezzo		11	3			7	7		4	2	20
C.P.I. Seregno		1	6	1		1	8		3	2	14
C.P.I. Vimercate			7			2	5		5	3	15
C.P.I. Monza		2	12			4	10		5	2	21
C.P.I. Cesano Maderno		1	10	1		2	9		4		15
Personale di Staff		4	9		1	2	12				14
Personale c/o Prov.MB			3	2		5					5
LSU								4			4
Tirocinanti											
TOTALI	1	85	78	9	1	47	127	4	34	20	233
TOTALE FEMMINE											131
TOTALI MASCHI											102

3. ANALISI DI GENERE

1. Personale per genere

La tabella evidenzia una prevalenza della componente femminile di 29 unità rispetto a quella maschile.

Genere		
F	M	TOTALE
131	102	233



2. Personale per genere e tipologia di contratto

Tipologia di contratto			
	F	M	Totale
Tempo Indeterminato	73	54	127
Tempo Determinato	31	16	47
Lavoratore Autonomo	15	20	35
Lavoratore soc. utile	1	3	4
Occasionale	11	9	20
Totale complessivo	131	102	233

3. Personale per genere e unità operativa

La tabella 3 rileva che vi è prevalenza di donne in quasi tutte le sedi, tranne al CFP Pertini di Seregno (34 uomini e 19 donne)

Unità operativa			
	F	M	Totale
AGENZIA	10	12	22
CONCOR	9	11	20
CPI_CM	13	3	16
CPI_MO	16	6	22
CPI_SE	11	2	13
CPI_VI	15		15
MEDA	33	30	63
SEREGNO	19	34	53
SERVIZI DI RETE	4	1	5
L.S.U.	1	3	4
Totale complessivo	131	102	233

4. Personale per genere e fasce d'età

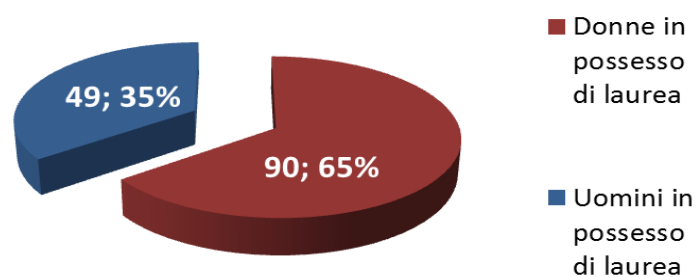
La tabella 4 rileva una predominanza di donne nella fascia compresa tra i 20 e i 49 anni, mentre la situazione cambia nella fascia compresa tra 50 e 65 anni dove la componente maschile è più alta rispetto a quella femminile.

Fascia d'età			
	F	M	Totale complessivo
20-29	14	8	22
30-34	13	9	21
35-39	20	11	31
40-44	33	15	48
45-49	25	13	38
50-54	6	7	13
55-59	14	16	30
60-64	6	15	21
65+	0	8	8
	131	102	233

5. Personale per genere e titolo di studio

La tabella 5 evidenzia la netta prevalenza del numero di donne in possesso della laurea rispetto al numero degli uomini.

Titolo di studio			
	F	M	Totale complessivo
Laurea	90	49	139
Diploma maturità	30	31	61
Qualifica prof.	4	13	17
Lic. media inf.	5	9	14
Lic elementare	2		2
Totale complessivo	131	102	233



6. Personale per genere e mansione

Mansione			
Mansione	F	M	Totale complessivo
PRESIDENTE E AMMINISTRATORE UNICO		1	1
DIRETTORE GENERALE	1		1
AMMINISTRAZIONE	26	24	50
ASSISTENZA INFORMATICA		4	4
COORDINAMENTO SERVIZI ACCOMPAGNAMENTO E SOSTEGNO	2	1	3
DOCENZA	44	64	108
TUTORAGGIO	4		4
OPERATORE SERVIZI AL LAVORO	33	4	37
ORIENTATORE/TUTOR	15	2	17
SPECIALISTA SERVIZI AL LAVORO	2	1	3
MARKETING TERRITORIALE – SERVIZI DI RETE	4	1	5
Totale complessivo	131	102	233

7. Personale per qualifica (T.I. e T.D.)

Cat, giuridica	F	M	Totale
A4		1	1
B1	3	4	7
C1	52	25	77
D1	46	38	84
D3	3	1	4
QD	1		1
Totale	105	69	174

8. Posizioni apicali e Responsabili unità operative

La tabella 12 rappresenta la situazione del personale Direttivo ed Apicale di Afol MB, che vede il numero degli uomini in maggioranza con 9 unità.

Posizioni apicali e Responsabili unità operative			
	F	M	Totale complessivo
Amministratore Unico		1	1
Direttore Generale	1		1
Direttore Area Formazione		1	1
Direttore Area Lavoro	1		1
Direttore ICT		1	1
P.O.	1	6	7
Totale complessivo	3	9	12

Personale part-time

9. Personale T.I. e T.D. part-time per mansione

Mansione	F	M	totale
Tempo indeterminato			
AMMINISTRATIVI	2		2
DOCENTI	5	8	13
Totale complessivo	7	8	15
Tempo determinato			
AMMINISTRATIVI	1		1
DOCENTI	15	11	26
Totale complessivo	16	11	27

10. Personale T.I. e T.D. part-time per unità operativa

Unità operativa	F	M	Totale
Tempo indeterminato			
AGENZIA	1		1
CONCOR		1	1
MEDA	2	4	6
SEREGNO	4	3	7
Totale	7	8	15
Tempo determinato			
AGENZIA	1		1
CONCOR	4	4	8
MEDA	7	3	10
SEREGNO	4	4	8
Totale	16	11	27

4. SVILUPPO E ATTENZIONE ALLE POLITICHE DI GENERE IN AFOL

MB: LE TAPPE AD OGGI

Rispetto a quanto emerso dai dati di analisi di cui al punto 1. , dalla nascita di Afol MB si evidenzia una discreta presenza del genere femminile (pari al 56%), la scolarizzazione più alta è femminile in tutti gli anni, con un numero di laureate più alto (pari al 65%).

Anno 2013			
Tipologia titolo studio	F	M	Totale
Laurea	110	88	198
Diploma	35	46	81
Qualifica prof.	10	24	34
Lic. media inf.	4	11	15
Totale complessivo	159	169	328

Anno 2014			
Tipologia titolo studio	F	M	Totale
Laurea	120	79	199
Diploma	44	53	97
Qualifica prof.	4	21	25
Lic. media inf.	3	10	13
Totale complessivo	171	163	334

Anno 2015			
Tipologia titolo studio	F	M	Totale
Laurea	115	72	187
Diploma	45	56	101
Qualifica prof.	7	20	27
Lic. media inf.	4		4
Lic elementare	3		3
Totale complessivo	174	148	322

Anno 2016			
	F	M	Totale
Laurea	90	49	139
Diploma maturità	30	31	61
Qualifica prof.	4	13	17
Lic. media inf.	5	9	14
Lic elementare	2		2
Totale complessivo	131	102	233

Anche per questa ragione e in relazione ai contenuti della propria mission, che hanno più volte avvicinato l'agenzia ai temi delle pari opportunità, Afol MB ha dimostrato nel corso degli anni particolare sensibilità a queste tematiche, ponendo in essere una serie di iniziative di cui si intende fornire una rapida declinazione:

1. Particolare attenzione nella redazione dei **documenti programmatici** (Piano Programma, Relazione al Bilancio Consuntivo, etc.), al **capitolo sull'analisi del personale** e sviluppo di un' **analisi di genere** in rapporto alle mansioni, al titolo di studio, alla tipologia contrattuale, alla categoria, alla sede di lavoro e alle fasce d'età del personale;
2. Garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nelle commissioni di concorso (presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e espressa indicazione dei band del rispetto della normativa in tema di pari opportunità);
3. Afol MB si è dotata di un Codice di Comportamento e di un Codice Sanzionatorio a norma del D.lgs. 231/2000;
4. Applicazione di alcuni istituti previsti dalla legge al fine di favorire la conciliazione tra esigenze lavorative ed esigenze di cura familiare (ad es. adozione del part time, fascia di flessibilità in entrata ed uscita, etc.).
5. Realizzazione di interventi formativi rivolti ai dipendenti sulle seguenti tematiche:
 - "Gestione del tempo";
 - "Genitori acrobati tra lavoro, famiglia e tempo libero";
 - "Cucina veloce per genitori di fretta";
 - "I rischi della rete per i figli adolescenti";
 - "Normativa sui congedi parentali" ;
 - Realizzazione di due edizioni di counselling finalizzati alla prevenzione del burn out e ad avere un supporto nella conciliazione famiglia lavoro.
6. Partecipazione ai corsi :
 - "Donne, politiche e istituzione";
 - "La partecipazione femminile al Mercato del Lavoro";
 - "Lavoro, innovazione e Politiche di conciliazione nel territorio di Monza e Brianza e Lecco";
 - "Contrastare le discriminazioni"al fine di favorire una cultura della conciliazione, e di sensibilizzare e promuovere l'informazione in merito ai servizi e progetti presenti sul territorio, attivando responsabilità e opportunità per prevenire e contrastare situazioni di potenziale disagio.
7. **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246** – Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198. L' art. 46 del sopracitato Codice, intitolato "*Rapporto sulla situazione del personale*": prevede che "le aziende pubbliche e private sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ". Afol MB ha inviato alla Consigliera Regionale di Parità il **RAPPORTO SUL PERSONALE 2014/2015**.

5. LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

Il D.lgs. n. 198/2006, all'art. 12, comma 1, prevede che a livello nazionale, regionale e provinciale siano nominati una Consigliera o un Consigliere di parità, con un mandato di quattro anni rinnovabile una sola volta. I Consiglieri territorialmente competenti predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il 21/12/2011 Afol Monza e Brianza ha sottoscritto un Protocollo d'Intesa di durata triennale prorogabile con la Consigliera Provinciale di Parità di Monza e Brianza, finalizzato a porre in essere ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso.

6. IL PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il Piano di azioni positive viene redatto ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", il quale recepisce il disposto dell'art. 7 del D.lgs. 196/2000, in cui si stabiliva, fra l'altro, l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di dotarsi di piani di azioni positive "tendenti ad assicurare, nei loro rispettivi ambiti, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne".

In caso di mancato adempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001: "le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti ... non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette".

Il decreto prevede un altro obbligo per le Pubbliche Amministrazioni: per riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni di lavoro in cui sussista un divario tra generi non inferiori a due terzi, in caso di assunzioni e avanzamenti selettivi, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale dei candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile deve essere supportata da una "esplicita ed adeguata motivazione".

Come già anticipato in premessa, alla realizzazione del Piano collabora attivamente il CUG, istituito dalla L. 183/2010, a norma della quale le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il 4 marzo 2011 è stata emanata la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le pari opportunità contenente le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia ai sensi dell'art. 21 della L. 183/2010.

Afol Monza e Brianza ha provveduto alla nomina di tale organismo anche in esecuzione dell'art. 20 del contratto integrativo decentrato approvato il 11/03/2013.

Gli ambiti di azione in cui viene suddiviso il piano sono i seguenti:

- 1) Benessere organizzativo e ambiente di lavoro;
- 2) Conciliazione vita privata/lavoro;
- 3) Formazione e informazione;
- 4) Comunicazione e ascolto.

Il Piano di Azioni Positive indica gli obiettivi vincolanti per l'Amministrazione nel triennio di riferimento e si articola in atti di gestione. In esso sono specificati i soggetti che ne daranno attuazione e le risorse destinate.

6.1. OBIETTIVI

Il Piano triennale di Azioni Positive 2017-2019, in continuità con il precedente Piano 2013-2016, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone espressa sia da un adeguato rinforzo delle competenze sia da una particolare attenzione alla valutazione della performance organizzativa e individuale, il benessere organizzativo, l'analisi di eventuali fattori di stress correlato alla mansione lavorativa, il Piano delle Azioni Positive sono solo alcuni degli strumenti e azioni organizzative attuate da Afol MB e riconosciute come elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, sempre in piena sintonia con l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Tra gli obiettivi perseguiti, la valorizzazione delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nell'elaborazione del Piano Afol MB e il CUG hanno considerato la particolare situazione derivante dal contesto esterno, anche in termini di contrazione finanziaria delle risorse economiche che interessa tutte le amministrazioni, Afol MB compresa. Pertanto gli obiettivi e le azioni che seguono sono state valutate anche secondo criteri di economicità, elaborando, dove possibile, azioni a basso costo o a costo zero.

La valenza triennale del piano e il suo valore programmatico dovranno raccordarsi in maniera sinergica al piano delle performance e alle azioni sopradescritte, al fine di consentire un allineamento tra gli obiettivi strategici e operativi, lo sviluppo del miglioramento continuo in coerenza con le risorse assegnate.

Nel corso del triennio 2017/19 Afol MB intende sviluppare i seguenti obiettivi-azioni:

Obiettivo 1. AMBIENTE DI LAVORO E BENESSERE ORGANIZZATIVO: tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni favorendo condizioni di benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente, adottando tutte le azioni per prevenire infortuni e i rischi professionali. Monitorare i risultati emersi dall'indagine effettuata sul benessere organizzativo.

Azioni:

- 1) Proseguire con l'erogazione delle azioni formative previste nel Piano della Formazione del personale di Afol MB volte a tutelare la salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- 2) Analisi delle risultanze emerse dai questionari somministrati sul benessere organizzativo in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e valutazione dei rischi collegati allo stress

lavoro-correlato (questionari, survey,...) e pianificare , dove necessario, pianificare interventi formativi ad hoc.

Obiettivo 2. FORMAZIONE E INFORMAZIONE: proseguire nell'attività di promozione delle attività formative ed informative al fine di favorire la diffusione della cultura di genere mediante il rafforzamento delle competenze, la diffusione della cultura consapevole della differenza di genere, il miglioramento della comunicazione e della informazione sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Azioni:

- 1) Proseguire con l'innalzamento delle competenze del personale in tema di pari opportunità e politiche di genere tramite la partecipazione a seminari, convegni e incontri informativi proposti e condivisi con rete territoriale dei partners attivi sui temi di cui sopra;
- 2) Effettuare una costante ricognizione dei fabbisogni formativi, con specifico riferimento ad azioni di sensibilizzazione e informazione e progettare idonei interventi, previa individuazione di apposita partita di budget;
- 3) Definizione di un incontro seminariale rivolto al personale con la finalità di:
 - a) informazione dello stato dell'arte delle politiche di genere in Afol MB;
 - b) sensibilizzazione e diffusione della cultura di genere;

Obiettivo 3. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO: promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro.

Azioni:

- 1) Garantire forme e modalità di affiancamento, supporto e accompagnamento al personale che rientra da lunghi periodi di assenza per motivi familiari/paternità, malattia, congedi/aspettativa, anche tramite apposite iniziative di formazione e aggiornamento;
- 2) Analisi delle risultanze emerse dall'indagine sui fabbisogni di Welfare aziendale rivolta ai dipendenti;
- 3) Partecipazione all'iniziativa "bimbi in ufficio con mamma e papà";
- 4) Individuazione di opportunità rivolte ai dipendenti derivanti dalla nuova programmazione territoriale (Bando ATS Monza Lecco e Bando regionale FSE).

Obiettivo 4. DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E ASCOLTO: migliorare la comunicazione, la trasparenza, la diffusione e la circolarità delle informazioni all'interno dell'ente mediante azioni di ascolto/confronto con i dipendenti tese a migliorare i processi lavorativi.

Azioni:

- 1) Valorizzare i dati espressi in ottica di genere per una prima progettazione di "bilancio sociale di genere";
- 2) Rafforzare la modalità di condivisione di materiali/informazioni sulle pari opportunità e parità di genere anche attraverso i canali informativi a disposizione dell'ente, con particolare riferimento alla valorizzazione delle potenzialità offerte dal sito www.afolmonzabrianza.it;
- 3) Mantenere il link di collegamento diretto con la Home Page della Consigliera di Parità istituita presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e la Consigliera di Parità Provinciale;
- 4) Valutare, anche mediante momenti di confronto tra CUG e OIV, la possibilità di integrare il codice di comportamento e il codice sanzionatorio con altre buone prassi da perseguire al fine di prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione o violenza sessuale, psicologica o morale dell'ente;
- 5) Proseguire con forme di confronto /collaborazione con i soggetti istituzionali del territorio, partendo in primo luogo dalla Provincia di Monza e della Brianza, al fine di condividere esperienze e buone prassi (ASL - Tavolo territoriale per la conciliazione, Consigliera di parità, etc.).

Gli obiettivi e le azioni descritte sono da intendersi come punto di partenza, suscettibili di successivi sviluppi e implementazioni volti ad adattarli ai fabbisogni di volta in volta rilevati, anche grazie all'apporto del CUG.

6.2. AZIONI: SCHEMA PIANO TRIENNALE

OBIETTIVO	AZIONE	SOGGETTO/I ATTUATORE/I	TEMPI	Budget
1. Ambiente di lavoro e benessere organizzativo	Proseguire con l'erogazione delle azioni formative previste nel Piano della Formazione del personale di Afol MB volte a tutelare la salute e sicurezza sul luogo di lavoro;	Direttore generale – Ufficio risorse umane CUG	Anno 2017- 2019	Finanziamento previsto da Piano della Formazione
	Analisi delle risultanze emerse dai questionari somministrati sul benessere organizzativo in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato (questionari, survey,...) e pianificare, dove necessario, pianificare interventi formativi ad hoc.	Direttore generale – Ufficio risorse umane- RSPP-RLS – CUG	Anno 2017- 2019	Nessuno
2. Formazione e informazione	Favorire l'innalzamento delle competenze del personale in tema di pari opportunità e politiche di genere tramite la partecipazione a seminari, convegni e incontri informativi proposti e condivisi con rete territoriale dei partners attivi sui temi di cui sopra;	Direttore generale – Ufficio risorse umane CUG	Anno 2017	Nessuno
	Ricognizione costante dei fabbisogni formativi, con specifico riferimento ad azioni di sensibilizzazione e informazione e progettare idonei interventi, previa individuazione di apposita partita di budget;	Direttore generale – direttori di area – responsabili di U.O. - Ufficio risorse umane	Anno 2017	Da verificare
	Definizione di un incontro seminariale rivolto al personale con la finalità di: a. informazione dello stato dell'arte delle politiche di genere in Afol MB; b. sensibilizzazione e diffusione della cultura di genere;	Direttore generale – Ufficio risorse umane - CUG	2017	€ 500
3. Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro	Standardizzazione di una procedura volta a determinare le modalità di affiancamento, supporto e accompagnamento al personale che rientra da lunghi periodi di assenza per motivi familiari/paternità, malattia, congedi/aspettativa, anche tramite apposite iniziative di formazione e aggiornamento.	Ufficio risorse umane – responsabili di U.O. R.Q.	Anno 2017	Nessuno
	Analisi delle risultanze emerse dall'indagine sui fabbisogni di Welfare aziendale rivolta ai dipendenti.	Direttore generale – Ufficio risorse umane – CUG	Anno 2017	Nessuno
	Partecipazione all'iniziativa "bimbi in ufficio con mamma e papà" – terzo anno -	Direttore generale – direttori di area –	2017	€500

		responsabili di U.O. - Ufficio risorse umane ufficio comunicazione - RSPP - CUG -		
	Individuazione di opportunità rivolte ai dipendenti derivanti dalla nuova programmazione territoriale (Bando ATS Monza Lecco e Bando regionale FSE)	Direttore generale - direttori di area - responsabili di U.O. - Ufficio risorse umane	2017	Nessuno
4. Diffusione, comunicazione e ascolto	Valorizzare i dati espressi in ottica di genere per una prima progettazione di "bilancio sociale di genere"	Direttore generale - direttori di area - CUG	Triennale	Nessuno
	Rafforzare la modalità di condivisione di materiali/informazioni sulle pari opportunità e parità di genere anche attraverso i canali informativi a disposizione dell'ente, con particolare riferimento alla valorizzazione delle potenzialità offerte dal sito www.afolmonzabrianza.it	Direttore generale - Ufficio Risorse Umane - CUG - Ufficio comunicazione	Triennale	Nessuno
	Mantenere il link di collegamento diretto con la Home Page della Consigliera di Parità istituita presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e la Consigliera di Parità Provinciale;	Direttore generale Ufficio risorse umane CUG	Anno 2017	Nessuno
	Definizione di momenti di confronto tra CUG e OIV, al fine di integrare il codice di comportamento e il codice sanzionatorio con altre buone prassi da perseguire al fine di prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione o violenza sessuale, psicologica o morale dell'ente	Direttore generale CUG	Anno 2017	Nessuno
	Confronto /collaborazione con i soggetti istituzionali del territorio, partendo in primo luogo dalla Provincia di Monza e della Brianza, al fine di condividere esperienze e buone prassi (ASL - Tavolo territoriale per la conciliazione, Consigliera di parità, etc.).	Direttore generale - direttori di area - CUG	Anno 2017	Nessuno

5. FINANZIAMENTO DELLE AZIONI

L'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 21, co. 1, lett. d), L. 4 novembre 2010, n. 183, stabilisce che le pubbliche amministrazioni "possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio".

L'art. 44 del D.lgs. n. 198/2006 disciplina un'ulteriore opportunità di finanziamento attraverso la richiesta al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c). Le modalità di presentazione della domanda ed erogazione dei contributi sono previste dal Decreto interministeriale 15 marzo 2001 - "Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125".

Afol Monza Brianza si impegnerà a rintracciare eventuale altre fonti di finanziamento su altri dispositivi provinciali, regionali, nazionali e comunitari in grado di rispondere agli obiettivi descritti nel piano.

6. RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- Legge n. 845/1978 (Legge-quadro in materia di formazione professionale);
- Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro);
- Legge n. 215/1992 (Azioni positive per l'imprenditoria femminile);
- Legge n. 53/2000 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città);
- D.lgs. n. 196/2000 (Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive);
- D.lgs. n. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);
- D.lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna);
- D.lgs. n. 150/2009 (Riforma Brunetta);
- D.lgs. n. 5/2010 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego);
- Legge n. 183/2010 (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro);
- D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00094) (GU Serie Generale n.144 del 24-6-2015 - Suppl. Ordinario n. 34). Entrata in vigore del provvedimento: 25 giugno 2015.

**La presente copia e' conforme all'originale depositato
presso gli archivi dell'Azienda**

EC-14-E7-71-AA-8F-04-29-59-4F-E8-46-B4-55-F0-45-3A-B8-61-4B

CAdES 1 di 2 del 15/03/2017 18:29:10

Soggetto: LORENZO SALA

S.N. Certificato: 1788 69

Validità certificato dal 17/12/2015 13:22:12 al 17/12/2018 02:00:00

Rilasciato da InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT

CAdES 2 di 2 del 15/03/2017 16:17:15

Soggetto: MONICA MILANESI

S.N. Certificato: 3436 CC

Validità certificato dal 01/02/2017 12:53:11 al 01/02/2020 02:00:00

Rilasciato da InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT
