

Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza Brianza

Piano Azioni Positive 2020-2022

Approvato con verbale dell'amministratore unico
n. 80 del 19/12/2019

SOMMARIO

| | |
|--|----|
| Premessa..... | 1 |
| 1. Afol Monza Brianza: mission e servizi | 3 |
| 2. Afol Monza Brianza: macrostruttura organizzativa e dotazione risorse umane al 01.12.19..... | 5 |
| 3. Analisi di genere..... | 8 |
| 4. Sviluppo e attenzione alle politiche di genere in Afol MB: le tappe ad oggi..... | 12 |
| 5. La Consigliera di parità | 14 |
| 6. Il Piano di Azioni Positive..... | 14 |
| 6.1. Obiettivi..... | 15 |
| 6.2. Azioni: schema piano triennale..... | 18 |
| 5. Finanziamento delle azioni..... | 19 |
| 6. Riferimenti legislativi..... | 20 |

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive 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 e rinominato con determinazione del Direttore Generale n. 125 del 28/07/2017 - 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 2019, approvato con Verbale dell' Amministratore Unico n. 38 del 09/05/2019.

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
(Dott.ssa 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.

Ente strumentale della Provincia di Monza, di cui è interamente partecipata, ha come scopo, quale esercizio di funzioni proprie della Provincia stessa, la promozione dell'esercizio del diritto al lavoro quale servizio rivolto alle persone, alle imprese ed alla collettività attraverso interventi di politica attiva del lavoro, di formazione, di orientamento e di sostegno allo sviluppo socio economico del territorio attraverso l'erogazione in forma integrata delle seguenti funzioni, attività e servizi, come definito nello statuto dell'Agenzia stessa all' art.4:

- a) **Funzioni gestionali connesse ai Centri per l'Impiego e al Collocamento mirato** in attuazione delle Leggi Regionali vigenti nonché le funzioni e gli interventi di politica attiva del lavoro, volti alla promozione dell'occupazione e dell'inserimento lavorativo, alla prevenzione e al contrasto del rischio di disoccupazione e di esclusione sociale.
Rientrano in tali funzioni tutte le attività correlate quali: la ricerca attiva, l'orientamento e l'accompagnamento al lavoro, i tirocini, l'incontro domanda offerta di lavoro, la ricollocazione anche a seguito di crisi aziendali e l'accertamento delle competenze;
- b) **Funzioni ed Attività Formative** destinate allo sviluppo delle competenze professionali delle persone nell'intero arco della vita, a partire dai percorsi di qualificazione professionale nell'ambito del diritto dovere dei giovani all'istruzione ed alla formazione anche in termini di lotta alla dispersione scolastica;
- c) **Interventi e Funzioni di natura Territoriale**, con particolare riferimento alle competenze esercitate dalla Provincia anche di intesa con i Comuni ed Enti terzi, volte alla promozione e allo sviluppo socio/economico del territorio coerenti con gli scopi dell'Agenzia mediante interventi di progettazione, raccolta e diffusione dati, assistenza tecnico amministrativa, e altre forme di supporto allo svolgimento di funzioni di competenza provinciale.

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 per i servizi formativi - 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 per i servizi al lavoro – Concorezzo.

Sede di via Cernuschi – Monza.

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

Nel corso del 2019 si è configurato per l'Agenzia un orizzonte di particolare complessità ma anche di nuovi ambiti di sviluppo.

Le Linee di indirizzo contenute nel DDP n. 129 del 18 ottobre 2018 fornite dalla Provincia di Monza e Brianza ad Afol MB per l'anno 2019 "Linee di gestione operative in materia di funzionamento delle risorse finanziarie, umane e strumentali", hanno evidenziato la necessità di superare gli aspetti di precarietà che hanno caratterizzato la vita di Afol in questi ultimi anni. In coerenza con tale assunto tali linee hanno individuato una serie di ambiti di consolidamento e sviluppo dei servizi dell'Agenzia. Essi hanno fatto riferimento più in generale ad un potenziamento dei "servizi di rete" rivolti ai Comuni della Brianza, con l'obiettivo di valorizzare e dare continuità alle competenze, esperienze ed eccellenze maturate in questi anni a supporto del territorio.

La stessa Legge n. 9 del 4 luglio 2018, Regione Lombardia «Modifiche alla Legge Regionale 28 settembre 2006 n. 22 – Il mercato del lavoro Lombardo», nel definire indirizzi, funzioni e compiti in capo alla Regione e alle Province, ha posto le basi per il consolidamento e sviluppo delle linee di azione dell'Agenzia.

E' nel panorama di questo importante riassetto istituzionale, dove si è visto confermato il ruolo della Provincia e delle Aziende Speciali nell'esercizio delle funzioni relative ai servizi al lavoro, che AFOL Monza Brianza ha operato per consolidare gli obiettivi previsti nell'anno 2018/19 e con i quali intende sviluppare alcune direttrici strategiche che caratterizzeranno la linea di azione dell'Agenzia anche per gli anni 2020/21.

Già alla fine del 2018 è stato dato impulso a quello che è sempre stato uno dei tratti fondanti della mission dell'agenzia e cioè la valorizzazione del modello di integrazione dei servizi della filiera formazione, orientamento e lavoro, citato anche all'art.1 comma e della Legge Regionale n. 9 a cui anche si è aggiunto l'indirizzo di costruire nuove forme di integrazione e collaborazione con gli Enti locali.

Questo si è tradotto in un percorso di analisi, iniziato ad ottobre e culminato con l'approvazione nel Consiglio Provinciale del 13/12/2018 di due convenzioni:

- la Convenzione tra Provincia e Afol per lo svolgimento delle diverse funzioni della Provincia relative alla promozione del diritto al lavoro;

- la Convenzione tra Provincia e Comuni per la gestione dei servizi di rete per il lavoro, la cui gestione è stata affidata ad Afol.”

La Convenzione quadro, approvata con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 46 del 13 dicembre ha affidato la gestione delle seguenti Funzioni ed attività istituzionali dalla Provincia ad Afol:

1. Esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi, connessi alla gestione dei centri per l'impiego e del collocamento mirato.
2. Supporto al collocamento mirato delle persone con disabilità e al relativo piano provinciale per l'occupazione;
3. Interventi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico-amministrativa in tema di:
 - a) Attività di marketing, comunicazione e promozione territoriale;
 - b) Sviluppo di un network territoriale basato sull'information knowledge;
 - c) Servizi di rete per il lavoro.

Nel 2019, mediante apposito aggiornamento statutario, sono stati stipulati appositi contratti di servizio, di cui uno di durata quinquennale, che consentiranno ad Afol di agire nei prossimi anni in un quadro strategico di ampio respiro.

2. AFOL MONZA BRIANZA: MACROSTRUTTURA ORGANIZZATIVA E DOTAZIONE RISORSE UMANE AL 01.12.19

Il DDP n. 113 del 24/10/2019 “Linee di gestione operative in materia di funzionamento delle risorse finanziarie, umane e strumentali” fornisce le Linee di indirizzo all’Agenzia per l’anno 2020, consolida l’impianto istituito nel 2019 e traccia le linee strategiche per un ulteriore potenziale consolidamento e sviluppo dei servizi territoriali, che potrebbe tradursi con un’ ipotesi di riassetto societario mediante la partecipazione dei singoli comuni nella compagine sociale, previo apposito studio di fattibilità.

Nel perimetro di consolidamento dell’azienda si inserirà sia l’adozione del Piano straordinario di potenziamento dei centri per l’impiego e delle politiche attive del lavoro e la messa a regime dei servizi e delle misure afferenti al Reddito di Cittadinanza, sia alcune azioni di rivisitazione degli indirizzi dell’offerta formativa in ddif e lo sviluppo di progettualità e “azioni di sistema”, che l’Agenzia vorrebbe implementare a partire dall’anno formativo 2019/20 e 2021. A tutto ciò fa da sfondo la DGR n. del 28.01.2019 n. XI/1177 “Programmazione del Sistema unitario di istruzione, Formazione e lavoro della Regione Lombardia per l’anno Scolastico 2019/2020” a cui si devono una serie di rilevanti innovazioni:

- Il superamento della distinzione tra percorsi ordinamentali e duali, in favore di un sistema unitario capace di garantire la stessa potenziale efficacia dei percorsi nel raggiungimento degli obiettivi regionali e di proporsi come opportunità di scelta per i giovani e le famiglie, attraverso una modulazione graduale del monte ore dedicato all’apprendimento esperienziale, con metodologie formative protette, in laboratori, scuola impresa, tirocinio ed apprendistato.
- Il rafforzamento della stretta connessione tra sistema degli operatori accreditati e imprese meglio strutturate per lo sviluppo delle competenze, attraverso la valorizzazione di esperienze innovative quali le imprese formative e Academy aziendali e interaziendali;

- La valorizzazione del Sistema di IeFP attraverso la dote IeFP;
- L'Apprendistato di primo livello (art.43 d.lgs 81/15);
- Azioni per la promozione e consolidamento del sistema di formazione professionale
- Interventi a regia diretta Regionale con riferimento a qualificazione del sistema territoriale;
- Azioni per il supporto e la promozione del sistema

Tali assunti rappresentano i principi che caratterizzano le linee programmatiche dell'Agenzia per l'anno 2020, che saranno sviluppate all'interno di una cornice che dovrà tenere conto della necessaria sintesi tra potenziamento/sviluppo dei servizi, organizzazione delle risorse umane, strumentali ed economiche e necessario contenimento dei costi.

La macrostruttura organizzativa risulta rappresentata come segue:

| DOTAZIONE ORGANICA AL 01/12/2019 | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|----------|----------|---------------|----------|---------------|-----------|-------------|----------------------|------------|
| Amministratore Unico | | | | | | | | | | | | 1 |
| Servizi | Categoria | | | | | N. dipendenti | | Collaboratori | | | Personale somminist. | Totale |
| | QD | D | C | B | A | T.I. | T.D. | LSU | Autonomi | Occasionali | | |
| DIREZIONE E APICALI | | | | | | | | | | | | |
| Direttore Generale | 1 | | | | | 1 | | | | | | 1 |
| Direttori di area | 1 | 2 | | | | 3 | | | | | | 3 |
| AREA LAVORO | | | | | | | | | | | | |
| Responsabile CP1 | | 1 | | | | 1 | | | | | | 1 |
| Coord. Serv. al Lavoro disabili | | 1 | | | | 1 | | | | | | 1 |
| C.P.I. Seregno | | 1 | 5 | 1 | | 7 | | | 3 | | 3 | 13 |
| C.P.I. Vimercate | | | 5 | | | 5 | | | 3 | | 2 | 10 |
| C.P.I. Monza | | 1 | 10 | | | 11 | | | 12 | | 1 | 24 |
| C.P.I. Cesano Maderno | | 1 | 8 | 1 | | 10 | | | | | 1 | 11 |
| AREA FORMAZIONE | | | | | | | | | | | | |
| Responsabili CFP | | 2 | | | | 2 | | | | | | 2 |
| C.F.P. Seregno | | 22 | 5 | 3 | | 30 | | | 18 | 3 | 1 | 52 |
| C.F.P. Meda | | 16 | 6 | | 1 | 23 | | | 7 | 1 | 5 | 36 |
| C.F.P. Concorezzo | | 2 | 1 | | | 3 | | 1 | 5 | 1 | 5 | 15 |
| AREA AMMINISTRATIVA - R.U. | | | | | | | | | | | | |
| Contabilità, Rendicontazione e Risorse Umane | | 1 | 5 | | | 6 | | | | | | 6 |
| SUB-TOTALE | | | | | | 6 | | | | | | 6 |
| AREA ICT/COMUNICAZIONE | | | | | | | | | | | | |
| Servizi informatici e comunicazione | | | 3 | | | 3 | | | | | | 3 |
| AREA TECNICA | | | | | | | | | | | | |
| Resp. Area tecnica/RSPP | | 1 | | | | 1 | | | | | | 1 |
| Acquisti, Gare e Appalti | | | 2 | | | 2 | | | | | | 2 |
| SERVIZI DI RETE | | | | | | | | | | | | |
| Personale di Staff - MKTG Territoriale | | 2 | 3 | | | 5 | | | | | | 5 |
| TOTALE DIPENDENTI | 2 | 53 | 53 | 5 | 1 | 114 | 0 | 1 | 48 | 5 | 18 | 187 |

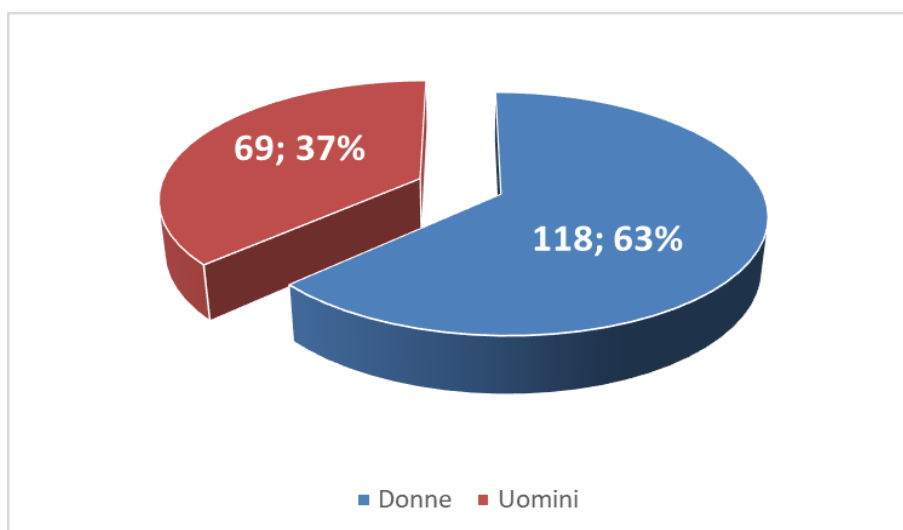
3. ANALISI DI GENERE

1. Personale per genere

La tabella evidenzia una prevalenza della componente femminile di 49 unità rispetto a quella maschile.

| Genere | | |
|--------|----|--------|
| F | M | TOTALE |
| 118 | 69 | 187 |

*Nell'analisi di genere è stato conteggiato anche l'Amministratore Unico.



2. Personale per genere e tipologia di contratto

| Tipologia di contratto | | | |
|-------------------------------|------------|-----------|------------|
| | F | M | Totale |
| Amministratore Unico | | 1 | 1 |
| Tempo Indeterminato | 72 | 42 | 114 |
| Personale in somministrazione | 16 | 2 | 18 |
| Lavoratore Autonomo | 28 | 20 | 48 |
| Occasionale | 1 | 4 | 5 |
| Lavoratore soc. utile | 1 | | 1 |
| Totale complessivo | 118 | 69 | 187 |

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 18 donne).

| Unità operativa | | | |
|---------------------------|------------|-----------|------------|
| | F | M | Totale |
| SEDE AMM. VA MEDA | 11 | 3 | 14 |
| CPI_CESANO MADERNO | 10 | 1 | 11 |
| CPI_MONZA | 19 | 7 | 26 |
| CPI_SEREGNO | 11 | 2 | 13 |
| CPI_VIMERCATE | 9 | 1 | 10 |
| CFP TERRAGNI | 23 | 14 | 37 |
| CFP MARCONI | 13 | 3 | 16 |
| CFP PERTINI | 18 | 34 | 52 |
| ICT | 0 | 3 | 3 |
| SERVIZI DI RETE | 4 | 1 | 5 |
| Totale complessivo | 118 | 69 | 187 |

4. Personale per genere e fasce d'età

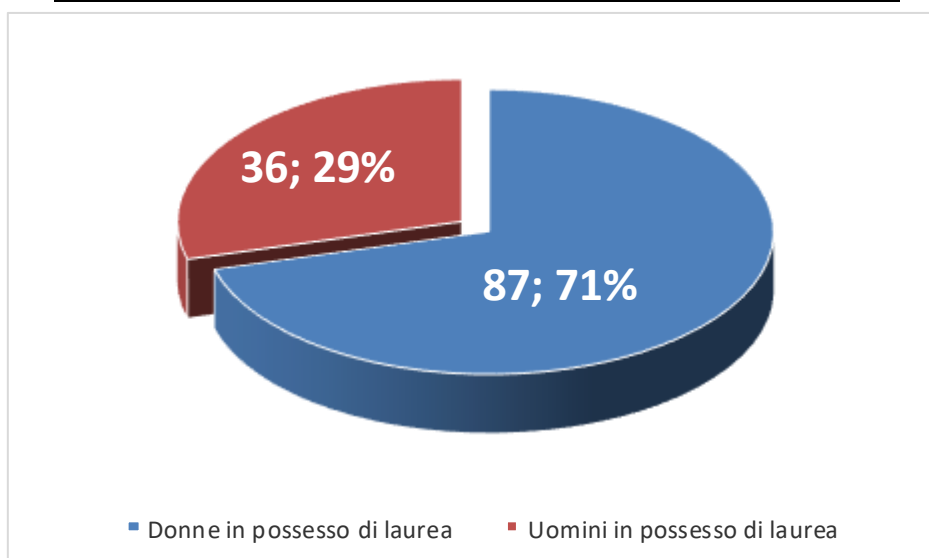
La tabella 4 rileva una predominanza di donne nella fascia compresa tra i 30 e i 49 anni, mentre la situazione cambia nella fascia compresa tra 60 e 65 anni dove la componente maschile è più alta rispetto a quella femminile.

| Fascia d'età | | | |
|--------------|------------|-----------|--------------------|
| | F | M | Totale complessivo |
| 20-29 | 4 | 4 | 8 |
| 30-34 | 18 | 3 | 21 |
| 35-39 | 15 | 9 | 24 |
| 40-44 | 21 | 8 | 29 |
| 45-49 | 29 | 14 | 43 |
| 50-54 | 12 | 8 | 20 |
| 55-59 | 8 | 8 | 16 |
| 60-64 | 10 | 11 | 21 |
| 65+ | 1 | 4 | 5 |
| | 118 | 69 | 187 |

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 | 87 | 36 | 123 |
| Diploma maturità | 26 | 23 | 49 |
| Qualifica prof. | 4 | 8 | 12 |
| Licenzia media inf. | 1 | 2 | 3 |
| | 118 | 69 | 187 |



6. Personale per genere e mansione

| Mansione | | | |
|-----------------------------------|----|----|--------------------|
| Mansione | F | M | Totale complessivo |
| PRESIDENTE E AMMINISTRATORE UNICO | | 1 | 1 |
| DIRETTORE GENERALE | 1 | | 1 |
| DIRETTORE DI AREA | 2 | 1 | 3 |
| POSIZIONI ORGANIZZATIVE | 3 | 2 | 5 |
| CONTABILITA'/RENDICONTAZIONE | 3 | | 3 |
| SEGRETERIA DIDATTICA | 6 | 1 | 7 |
| COORDINATORI CFP | 2 | 1 | 3 |
| UFFICIO RISORSE UMANE | 3 | | 3 |
| AREA TECNICA | 2 | | 2 |
| ASSISTENZA INFORMATICA | | 3 | 3 |
| COMMESSI | | 4 | 4 |
| COORD. SERV. AL LAVORO DISABILI | 2 | | 2 |
| DOCENZA | 43 | 45 | 88 |
| TUTORAGGIO | 2 | | 2 |

| Mansione | | | |
|-------------------------------|------------|-----------|------------|
| OPERATORE SERVIZI AL LAVORO | 26 | 4 | 30 |
| ORIENTATORE/TUTOR | 17 | 5 | 22 |
| SPECIALISTA SERVIZI AL LAVORO | 1 | 1 | 2 |
| CUC/COMUNICAZIONE | 4 | 1 | 5 |
| LSU | 1 | | 1 |
| Totale complessivo | 118 | 69 | 187 |

7. Personale per qualifica (T.I. e Personale in somministrazione)

| Cat. giuridica | F | M | Totale |
|----------------|-----------|-----------|------------|
| A4 | | 1 | 1 |
| B1 | | 3 | 3 |
| B7 | 2 | | 2 |
| C1 | 47 | 15 | 62 |
| C5 | 2 | | 2 |
| D1 | 30 | 15 | 45 |
| D3 | 1 | | 1 |
| D4 | 1 | 5 | 6 |
| D5 | | 1 | 1 |
| D6 | 3 | 4 | 7 |
| QD | 2 | | 2 |
| Totale | 88 | 44 | 132 |

8. Posizioni apicali e Responsabili unità operative

La tabella 8 rappresenta la situazione del personale Direttivo ed Apicale di Afol MB, che vede il numero di uomini e donne in parità.

| 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/Vice Direttore Generale | 1 | | 1 |
| Direttore ICT | | 1 | 1 |
| P.O. | 3 | 2 | 5 |
| Totale complessivo | 5 | 5 | 10 |

Personale part-time

9. Personale T.I. e Personale in somministrazione part-time per mansione

| Mansione | F | M | totale |
|--------------------------------------|-----------|----------|-----------|
| Tempo indeterminato | | | |
| AREA LAVORO | 2 | 1 | 3 |
| AREA FORMAZIONE | 4 | 5 | 9 |
| Totale complessivo | 6 | 6 | 12 |
| Personale in somministrazione | | | |
| AREA LAVORO | 5 | | 5 |
| AREA FORMAZIONE | 7 | 1 | 8 |
| Totale complessivo | 12 | 1 | 13 |

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

| Unità operativa | F | M | Totale |
|--------------------------------------|-----------|----------|-----------|
| Tempo indeterminato | | | |
| CPI SEREGNO | 0 | 0 | 0 |
| CPI VIMERCATE | 0 | 0 | 0 |
| CPI CESANO | 1 | 0 | 1 |
| CPI MONZA | 1 | 1 | 2 |
| CFP TERRAGNI | 1 | 1 | 2 |
| CFP PERTINI | 3 | 4 | 7 |
| CFP MARCONI | 0 | 0 | 0 |
| Totale | 6 | 6 | 12 |
| Personale in somministrazione | | | |
| CPI SEREGNO | 3 | 0 | 3 |
| CPI VIMERCATE | 1 | 0 | 1 |
| CPI CESANO | 1 | 0 | 1 |
| CPI MONZA | 0 | 0 | 0 |
| CFP TERRAGNI | 3 | 1 | 4 |
| CFP PERTINI | 1 | 0 | 1 |
| CFP MARCONI | 3 | 0 | 3 |
| Totale | 12 | 1 | 13 |

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 3. Analisi di genere - Personale per genere e titolo di studio, risulta prevalente la presenza del genere femminile (pari al 63%), così come, da un raffronto tra l'anno 2016 e l'anno 2019, la scolarizzazione più alta si conferma essere ancora quella femminile (pari al 65% nel 2016 e 71% nel 2019).

Di seguito una fotografia del 2016 e una aggiornata al 01/12/2019.

| 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 |

| Anno 2019 | | | |
|---------------------------|------------|-----------|---------------|
| | F | M | Totale |
| Laurea | 87 | 36 | 123 |
| Diploma maturità | 26 | 23 | 49 |
| Qualifica prof. | 4 | 8 | 12 |
| Lic. media inf. | 1 | 2 | 3 |
| Totale complessivo | 118 | 69 | 187 |

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 alle politiche di genere, 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 bandi 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 e recentemente elaborazione di un protocollo sperimentale sulla flessibilità oraria);
5. Realizzazione nel corso del triennio 2017 - 2019 di interventi formativi rivolti ai dipendenti sulle seguenti tematiche:
 - "Donne Social Web e Nuove professioni";
 - "Gestione del tempo in ottica di conciliazione";
 - "Buone prassi in tema di conciliazione";
 - "Politiche di Conciliazione a tutela del lavoratore" (Family Hub);
 - "Contrasto alla Violenza di Genere";
 - "Well-fare - Formarsi fa bene".

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 tra uomini e donne.

Nello specifico, le principali funzioni della Consigliera di parità sono:

- Promuovere e controllare l'attuazione di principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro;
- Agire in giudizio contro le discriminazioni di genere;
- Rilevare situazioni di squilibrio di genere e promuovere l'attuazione delle politiche di Pari Opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- Interagire e collaborare con gli Assessori del Lavoro degli Enti Locali e con altri organismi di parità;
- Tutelare i lavoratori/lavoratrici ed esperire il tentativo di conciliazione obbligatoria nelle controversie individuali di lavoro aventi ad oggetto una discriminazione basata sul sesso;
- Approvare e sostenere le azioni positive attraverso la promozione dei progetti e l'individuazione di risorse comunitarie, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- Diffondere la conoscenza e lo scambio fra buone prassi e attività di formazione.

Anche nel triennio 2020-2022 continuerà la collaborazione attiva tra Afol Monza Brianza e la Consigliera di parità per la Provincia di Monza e della Brianza finalizzata, all'interno dell'espletamento delle funzioni istituzionali di rispettiva competenza, 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.

Si segnala che è in corso l'elaborazione di un Protocollo di Intesa, atto ad instaurare tra Afol Monza e Brianza e la Consigliera Provinciale di Parità di Monza e Brianza una più fattiva collaborazione, avente l'obiettivo di 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 genere.

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 dei componenti di tale organismo in esecuzione della Determinazione del Direttore Generale n. 125 del 28/07/2017.

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

- 1) Ambiente di lavoro e benessere organizzativo;
- 2) Formazione e informazione;
- 3) Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
- 4) Diffusione, 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 2020-2022, in continuità con il precedente Piano 2017-2019, 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 e utilizzando, ove possibile, le risorse finanziarie derivanti da fonti comunitarie, nazionali, regionali e provinciali.

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 2020-2022 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) Cooperare con la Consigliera di Parità per diffondere la cultura delle pari opportunità e del rispetto di genere nei luoghi di lavoro, promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e i diritti delle lavoratrici madri;
- 3) 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;
- 4) 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) Partecipazione all'iniziativa "bimbi in ufficio con mamma e papà";
- 3) Individuazione di opportunità rivolte ai dipendenti derivanti dalla nuova programmazione comunitaria, nazionale, regionale e territoriale (Bando "#Conciliamo", Bando regionale FSE, Bando ATS Monza Lecco).

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) 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;
- 2) 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 <http://www.provincia.mb.it/servizi/consigliera-di-parita/>;
- 3) Definire 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 per prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione o violenza sessuale, psicologica o morale dell'ente;
- 4) 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 2020- 2022 | 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 2020- 2022 | Nessuno |
| 2. Formazione e informazione | 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. | Direttore generale – Ufficio risorse umane CUG | Anno 2020- 2022 | Nessuno |
| | Cooperare con la Consigliera di Parità per diffondere la cultura delle pari opportunità e del rispetto di genere nei luoghi di lavoro, promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e i diritti delle lavoratrici madri. | Direttore generale – Ufficio risorse umane CUG | | |
| | 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. | Direttore generale – direttori di area – responsabili di U.O. - Ufficio risorse umane | Anno 2020- 2022 | Da verificare |
| | Definizione di un incontro seminariale rivolto al personale con la finalità di: informazione dello stato dell'arte delle politiche di genere in Afol MB; sensibilizzazione e diffusione della cultura di genere. | Direttore generale – Ufficio risorse umane - CUG | Anno 2020- 2022 | € 500 |
| 3. Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro | 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. | Ufficio risorse umane – responsabili di U.O. R.Q. | Anno 2020- 2022 | Nessuno |
| | Partecipazione all'iniziativa "bimbi in ufficio con mamma e papà". | Direttore generale – direttori di area – responsabili di U.O. - Ufficio risorse umane ufficio | Anno 2020- 2022 | €500 |

| OBIETTIVO | AZIONE | SOGGETTO/I ATTUATORE/I | TEMPI | Budget |
|--|---|---|----------------|---------|
| | | comunicazione – RSPP – CUG – | | |
| | Individuazione di opportunità rivolte ai dipendenti derivanti dalla nuova programmazione comunitaria, nazionale, regionale e territoriale (Bando “#Conciliamo”, Bando regionale FSE, Bando ATS Monza Lecco). | Direttore generale – direttori di area – responsabili di U.O. - Ufficio risorse umane | Anno 2020-2022 | 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 | Anno 2020-2022 | 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 http://www.provincia.mb.it/servizi/consigliera-di-parita/ | Direttore generale Ufficio risorse umane CUG | Anno 2020-2022 | Nessuno |
| 4. Diffusione, comunicazione e ascolto | Definire 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 per prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione o violenza sessuale, psicologica o morale dell’ente. | Direttore generale CUG | Anno 2020-2022 | Nessuno |
| | 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.). | Direttore generale – direttori di area - CUG | Anno 2020-2022 | 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 direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 Agosto 2015, n.124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del Lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
- La direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 26 giugno 2019, n. 2 recante le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".