



Comune di Cesano Boscone

Città Metropolitana di Milano



PIANO INTEGRATO DELLE ATTIVITA' E DELL'ORGANIZZAZIONE (PIAO)

TRIENNIO 2024/2026

Art. 6 decreto legge n. 80/2021

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. ... del ...

2.1.4 OBIETTIVI PER LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

(art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198)

La sentenza della Corte Costituzionale n.109 del 1993 ha affermato che le azioni positive, poiché "*comportano l'adozione di discipline giuridiche differenziate a favore delle categorie sociali svantaggiate, anche in deroga al generale principio di formale parità di trattamento stabilito nell'art. 3, comma 1 della Costituzione*", si legittimano in base al principio di uguaglianza sostanziale stabilito nel comma 2° dell'art. 3 della Costituzione.

Gli articoli 37 e 51 della Costituzione prevedono rispettivamente che:

"la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione";

"tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra uomini e donne...";

L'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 prevede che:

"Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi".

L'art. 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" del D.lgs. n. 198/2006, prevede che:

*"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, **i comuni** e gli altri enti pubblici non economici (...) predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere*

l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.

In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

L'art. 3 del Regolamento del CUG, che ne stabilisce i "Compiti", prevede che: *"Il Comitato esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate. Compiti propositivi su:*

Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

Il Comune di Cesano Boscone, in adempimento a quanto previsto dal D.Lgs. 165/01 art. 57, ha costituito, il Comitato Unico Di Garanzia (che ha sostituito, unificandone le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing) con provvedimento dirigenziale n 23/2022 con scadenza quadriennale;

Stante la necessità che il CUG procedesse alla verifica ed all'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive, la cui ultima versione risale all'anno 2020 (P.A.P. 2020-22), è stato predisposto una proposta del nuovo piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 che in data 20/10/2022 è stato approvato dal CUG all'unanimità approvato successivamente dalla Giunta in data 15/12/2022 G.C n 174;

Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate:

- promuovere condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- assicurare uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzare le caratteristiche di genere;
- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata

Il Piano Triennale per il periodo 2023 – 2025, in continuità con il passato, conferma gli obiettivi e le finalità proposte nei precedenti piani.

LE AZIONI POSITIVE

1. Comitato Unico di Garanzia e delega alle politiche di genere

La delega alle politiche di pari opportunità e di genere è stata affidata all'Assessora Ilaria Ravasi con provvedimento sindacale n. 36 del 11.06.2019.

Il Comitato e l'assessore alle politiche di genere saranno, per le rispettive competenze, impegnati nell'indirizzo e controllo dell'attuazione del Piano Triennale Azioni Positive.

2. Osservatorio sulla condizione lavorativa dei dipendenti – uomini e donne – dell'Ente

L'Ente si impegna a proseguire, ogni anno, con l'aggiornamento della situazione occupazionale nell'ambito del Documento Unico di Programmazione con riferimento anche ai dati di genere, categoria, incidenza di

personale con rapporto di lavoro atipico e ogni altro dato in possesso dell'amministrazione utile alla conoscenza della condizione di tutto il personale. L'osservatorio si incarica di aggiornare annualmente i dati sulla situazione occupazionale, di far emergere le problematiche - vecchie e nuove - che si evidenziano e discuterne con le Organizzazioni sindacali.

3. Politiche per la conciliazione Vita-Lavoro

Al fine di diffondere le opportunità offerte dalle normative vigenti in merito agli istituti di conciliazione vita-lavoro, l'Ente ha predisposto e continuerà a predisporre, qualora ci fossero novità legislative, ulteriori azioni di aggiornamento, rivolte ai dipendenti e alle dipendenti in qualità di genitori, ma anche in quanto persone con responsabilità di cura di parenti e familiari adulti.

Le azioni previste:

- ✓ Favorire l'applicazione uniforme degli istituti di conciliazione vita-lavoro all'interno dei singoli settori dell'Ente (Es: part time, smart working ecc.);
- ✓ Informative tempestive destinate a tutti i dipendenti, sulla disciplina di riferimento;
- ✓ Promozione del lavoro agile come leva che, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, permettendo una migliore conciliazione vita-lavoro e contribuendo all'incentivazione della mobilità sostenibile;
- ✓ Attivazione di iniziative, da definirsi con il CUG, a favore di quanti/quante necessitano di approfondimenti, confronti, attivazione di misure di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura;
- ✓ Analisi delle eventuali necessità di smart working tra i dipendenti;
- ✓ Analisi di fattibilità per l'estensione dell'istituto delle ferie solidali anche a chi assiste persone anziane e/o disabili maggiorenni o altri dipendenti con problematiche di salute e di conciliazione;

L'Ente si impegna a garantire un diritto di precedenza nell'assegnazione dei posti all'interno degli Asili nido comunali alle dipendenti e ai dipendenti neogenitori nonché a migliorare l'organizzazione degli orari di lavoro (già prevista nei contratti di lavoro decentrati), con misure specificatamente destinate a tutti i dipendenti in qualità di genitori.

4. Benessere organizzativo

L'Ente si impegna a svolgere, un'indagine sul benessere organizzativo destinata ad indagare il grado di soddisfazione dei dipendenti e delle dipendenti sul luogo di lavoro.

5. Formazione

Per una piena operatività del CUG, l'Ente si impegna a favorire interventi formativi ad hoc oltre alla partecipazione del Comitato ad occasioni di confronto esterno. In presenza di aggiornamenti legislativi sui temi oggetto dell'incarico, l'Ente risponderà attraverso la promozione di incontri tematici e/o la diffusione di materiali informativi.

Il Comune di Cesano Boscone proporrà, inoltre, un corso di formazione per i direttori sul tema delle pari opportunità al fine di acquisire le conoscenze necessarie per l'applicazione della normativa in oggetto.

6. Valutazione e monitoraggio del Piano

Al fine di valutare l'efficacia e la qualità delle misure positive attivate, far emergere eventuali disparità e intervenire in maniera correttiva anche prima della scadenza dello stesso, si provvederà ad attivare un monitoraggio delle azioni indicate nel Piano, con cadenza almeno semestrale.

2.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – PIANO DELLA PERFORMANCE

La performance organizzativa è l'elemento centrale del Piano e deve avere come punto di riferimento ultimo gli impatti indotti sulla società al fine di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder.