



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 20 DEL 13/02/2024

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026 (P.I.A.O).

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.5 - AZIONI POSITIVE

3.5 AZIONI POSITIVE

3.5.1 Premessa e rimandi alla documentazione

Le Azioni Positive 2024 – 2026 vengono adottate nell’ambito delle finalità espresse dalla Legge n. 125/1991 “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” sostituita dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, al fine di favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro rimuovendo gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. La Legge 5/11/2021 n. 162 ha portato delle modifiche al Codice di cui al D.Lgs. 11/4/2006 n. 198 e ha introdotto altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

Le Azioni positive hanno lo scopo di “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”. Il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Anche la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità emanata il 26.06.2019, si pone l’obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

Secondo quanto disposto dalla normativa sopra citata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro.

Il Comune di Corsico ha sviluppato adeguate politiche per le Azioni Positive, approvando il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 con Deliberazione della G.C. n. 100 del 05/07/2022, come da link: <https://corsico.e-pal.it/L190/sezione/show/147299?search=&idSezione=147259&activePage=&sort=&>, nonché inserendo all’interno del P.I.A.O. 2023-2025 l’apposita sezione sulle azioni positive con parere preventivo favorevole espresso dalla Consigliera di Parità di Città Metropolitana di Milano acquisito con nota Prot. n. 8979 del 28.03.2023.

Con l’approvazione della presente sezione, si intende approvato il nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026, pubblicato unitamente al PIAO, nell’apposita sezione del sito web istituzionale “Amministrazione Trasparente”.

La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro”, confluita successivamente nel Testo Unico recante il Codice delle Pari Opportunità di cui al D.Lgs. n. 198/2006, segna una tappa fondamentale nel cammino intrapreso dalle donne verso la parità di trattamento e l’uguaglianza dei diritti. All’interno di tale dettato normativo è prevista l’istituzione della/l Consigliera/e di Parità Regionale e successivamente con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 239/2021, il 10 dicembre 2021 è stata nominata la Consigliera di Parità effettiva della Regione Lombardia.

La stessa Costituzione Italiana con gli artt. 3 e 37 promuove la realizzazione di un modello bidirezionale, comprendente allo stesso tempo l'aspetto paritario e protettivo della parità di trattamento. Il Piano triennale delle azioni positive è attualmente disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata in data 26 giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica.

A norma dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 viene stabilita quale sanzione per la mancata adozione del piano triennale il divieto di assunzione da parte dell'Amministrazione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Tale documento recepisce le fonti normative di rango comunitario quali la "Strategia Europa 2020" il cui tema fondamentale è la conciliazione dei tempi di vita lavoro e tempi di lavoro. In particolare, le azioni ivi previste sono:

1. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni
2. Piani triennali di azioni positive
3. Politiche di reclutamento e gestione del personale
4. Organizzazione del lavoro
5. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
6. Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 23/03/2023 è stato approvato il regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, a norma della Direttiva n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

In seguito all'esecutività del provvedimento, è stata aggiornata la composizione del Comitato mediante Determinazione del Segretario Generale n. 298 del 2/5/2023 avente ad oggetto: "Nomina componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", cui ha fatto seguito riunione e verbalizzazione della seduta.

Per poter individuare azioni positive mirate, il presente Piano delle azioni positive 2024-2026 deve muovere dall'analisi della composizione e della situazione del personale. Ciò che emerge, in primo luogo, è che l'organico del Comune di Corsico non presenta squilibrio di genere a svantaggio delle donne; pertanto, esso sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Al 31/12/2023 il personale complessivamente in servizio annovera numero 169 dipendenti, di cui il 67% donne e precisamente:

Dipendenti	Segretario Generale e Dirigenti	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Operatori	TOTALE
UOMINI	1	18	24	11	1	55
DONNE	3	22	64	22	3	114
TOTALE	4	40	88	33	4	169

Nelle posizioni apicali del Segretario Generale e dei dirigenti, al 31/12/2023 le donne risultano rappresentate e per quanto riguarda la titolarità di incarichi di Elevata Qualifica si registra una prevalente attribuzione al personale di genere maschile (n. 1 donna e n. 7 uomini), mentre per le Unità Organizzative Complesse si registra una

presenza maggioritaria femminile (n. 9 donne e n. 3 uomini). Un ulteriore dato su cui focalizzare l'attenzione è il progressivo invecchiamento anagrafico del personale, motivato principalmente dal progressivo contenimento del flusso occupazionale in entrata e dagli interventi legislativi miranti ad innalzare l'età di uscita dal lavoro. Nella composizione della rappresentanza sindacale, la componente femminile è adeguatamente rappresentata: su 8 componenti eletti della R.S.U., n. 4 sono donne.

3.5.2 Organizzazione del lavoro

Nel rispetto delle esigenze di funzionalità dei servizi, i dipendenti hanno fruito dei principali istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi vita-lavoro (es. ricorso al contratto part-time, congedo parentale, etc.), nel seguente modo:

- nel triennio 2021-2023 i congedi parentali sono stati fruiti prevalentemente da donne (5 casi su 7);
- si osserva che il 93,75 % dei contratti part-time al 31/12/2022 riguarda il personale femminile:

Rapporto di lavoro	Donne	Uomini	Totale
Tempo pieno	99	54	153
Part-time pari al 50%	4	0	4
Part-time superiore al 50%	11	1	12
Totale personale	114	55	169

Ne consegue che le funzioni di cura e assistenza familiare continuano a essere una prerogativa prevalentemente femminile. Invero, l'emergenza sanitaria ha imposto la revisione del tempo lavoro e dei relativi spazi, costringendo le Pubbliche Amministrazioni a mettere in atto, anche in deroga, nel primo periodo, agli accordi collettivi ed individuali, lo smart working approntando tutte le risorse strumentali necessarie, oggi regolato dagli Artt.63 e seg. del CCNL Funzioni Locali 19-21 siglato il 16 novembre 2022.

Il Comune di Corsico ha tempestivamente fornito il supporto hardware e software ai dipendenti consentendo la prosecuzione dell'attività amministrativa e di tutti i servizi da remoto nel periodo della pandemia e nell'attualità.

Successivamente, al termine del periodo emergenziale, in linea con la circolare diramata a gennaio 2022 dal Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il Comune di Corsico ha provveduto a disciplinare l'utilizzo dello strumento del lavoro agile attraverso accordi individuali che garantiscano da un lato la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e che dall'altro il livello di qualità delle prestazioni lavorative e dei servizi alla cittadinanza attraverso schede di monitoraggio suffragate dal tracciamento informatico dell'attività svolta.

Alla luce dei dati emersi, e nell'intento di continuare a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte a donne e uomini e di promuovere politiche di conciliazione, il piano di azioni positive 2024-2026 dovrà declinare i sei punti anzidetti della direttiva n. 2/2019 con particolare attenzione a:

1. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni in combinazione con l'organizzazione del lavoro
2. Politiche di reclutamento e gestione del personale
3. Promozione della formazione professionale;
4. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
5. Operatività del Comitato Unico di Garanzia istituito.

3.5.3 Obiettivi ed azioni positive

3.5.3.1 PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Obiettivo: Consentire un miglioramento ed un'efficienza nell'erogazione dei servizi, gestendo in maniera flessibile il lavoro agile secondo quanto indicato dagli Artt.63 e seg. del CCNL Funzioni Locali 19-21 siglato il 16 novembre 2022, al fine di renderlo perno fondamentale di conciliazione vita e lavoro.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: programmazione del lavoro agile, monitoraggio al fine dei necessari aggiustamenti di tale strumento.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Dirigenti, Elevate Qualifiche, Segretario Generale, servizio risorse umane.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

3.5.3.2 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e sviluppo della professionalità al personale sia maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Applicare i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra vita familiare e professionale non legate esclusivamente al sostegno della genitorialità (ad es. assistenza di anziani non autosufficienti, malati gravi, diversamente abili ecc.), contemperando le esigenze dell'istante con quelle organizzative dell'Amministrazione.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 2: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Azione positiva 3: Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da prolungata assenza dal servizio motivata da esigenze personali o familiari, attivando specifici percorsi di reinserimento, per assicurare il mantenimento delle competenze e non interrompere percorsi di carriera.

Azione positiva 4:

- a. Prevedere una nuova articolazione degli orari di lavoro per il personale dipendente per conciliare gli spazi di lavoro e vita privata/esigenze familiari;
- b. prevedere eventuali articolazioni orarie diverse e temporanee in presenza di particolari esigenze familiari e personali;
- c. ampliare la fascia di orario flessibile in entrata e in uscita;
- d. prevedere agevolazioni per il miglior utilizzo di ferie e permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter consentire rientri anticipati;
- e. garantire la diffusione tra il personale delle novità normative in materia di permessi, aspettative e congedi, allo scopo di favorirne la conoscenza e la fruizione.

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti, Elevanti Qualifiche, Segretario Generale, servizio risorse umane.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

3.5.3.3 PROMOZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità tra il personale dipendente.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza e il coinvolgimento del personale dipendente affrontando il tema dell'inclusione senza limitarsi al genere, ma allargando il campo a tutte le diversità, generazionali, culturali, di background e orientamento sessuale.

Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Dirigenti, Elevanti Qualifiche, Segretario Generale, servizio risorse umane, servizio Comunicazione, servizio Cultura

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

3.5.3.4 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' ED ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità nei confronti dei cittadini.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza e il coinvolgimento dei cittadini, affrontando il tema dell'inclusione senza limitarsi al genere, ma allargando il campo a tutte le diversità, generazionali, culturali, di background e orientamento sessuale.

Azione positiva 1: informazione e aggiornamento dei cittadini mediante la pubblicazione sul sito internet comunale di normative e novità in tema di pari opportunità. Monitoraggio e promozione di iniziative culturali sul tema.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Dirigenti, Segretario Generale, Elevate Qualifiche, servizio risorse umane, servizio Comunicazione, servizio Cultura

A chi è rivolto: A tutti i cittadini.

3.5.3.5 COMITATO UNICO DI GARANZIA

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 23/03/2023 è stato approvato il regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, a norma della Direttiva n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Si evidenzia che (Fonte <http://www.pariopportunita.gov.it/materiale/c-u-g-comitati-unic-di-garanzia/>): "I Comitati Unici di Garanzia (CUG) sono comitati paritetici costituiti all'interno delle Amministrazioni pubbliche con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e favorendo l'affezione al lavoro, garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione per i/le lavoratori/trici. La direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro pro tempore per la Pubblica Amministrazione e per l'Innovazione e del Ministro pro tempore per le pari opportunità contiene una serie di indicazioni riguardanti i Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001. I Cug hanno assunto tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi previgenti attribuivano ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing".

Con direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 15/12/2015 sono state diramate le linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che premettendo che la legge 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1. 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 163 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno, entro centoventi giorni dall'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" (art. 57, comma 01), detta finalità, composizione, funzionamento e nomina dei CUG.

Dal 2022 è tra l'altro in linea la rete nazionale dei CUG ove è possibile da parte delle Pubbliche Amministrazioni in via sperimentale registrarsi.

Obiettivo: Garantire il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia che si faccia promotore di azioni positive nell'ambito anche del benessere organizzativo.

Finalità strategica: migliorare la cultura aziendale in termini di benessere organizzativo anche mediante confronto attraverso l'apposita rete con altre realtà in una visione di "best practices".

Azione positiva 1: monitoraggio delle azioni poste in essere dall'Ente.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Dirigenti, Segretario Generale, Elevate Qualifiche, servizio risorse umane, organizzazioni sindacali

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

