



COMUNE DI CORSICO

Città metropolitana di Milano

Comune di Corsico
Piano Integrato di Attività e Organizzazione
2026 - 2028

2.2 PERFORMANCE

La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta ,attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita; Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Corsico è contenuto all'interno degli Allegati n. 7, 8, 9 del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

2.2.1 Obiettivi del CDD, del Segretario Generale e dei Dirigenti

Secondo quanto previsto dal vigente Regolamento di valutazione e misurazione della performance gli obiettivi sono assegnati al Comitato di Direzione (cd obiettivi trasversali), al Segretario Generale e ai Dirigenti come da allegato 1 parte integrante e sostanziale del presente documento.

2.2.2 Obiettivi riguardanti l'equilibrio di genere

Le Azioni Positive 2026 – 2028 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 31 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.

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 2026-2028 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. Esso, quindi, 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 31/12/2025 il personale complessivamente in servizio annovera numero **181** dipendenti, di cui il 64,1 % donne e precisamente:

GENERE	SEGRETARIO GENERALE E DIRIGENTI	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICHE (EX CAT. D)	AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	AREA DEGLI OPERATORI (EX CAT. A)	TOTALE
UOMINI	2	24	32	6	1	65
DONNE	3	33	67	11	2	116
TOTALE	5	57	99	17	3	181

Nelle posizioni apicali del Segretario Generale e dei Dirigenti al 31 /12/2025 le donne risultano rappresentate in misura pari a 3 donne e 2 uomini. Per quanto riguarda la titolarità di incarichi di Elevata Qualifica (ex-Posizioni Organizzative), invece, si registra una prevalente attribuzione al personale di genere maschile (n. 3 donne e n. 4 uomini), mentre per le Unità Organizzative Complesse si registra una presenza maggioritaria femminile (n. 11 donne e n. 4 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, si registra una prevalente attribuzione al personale di genere femminile (n. 8 donne e n. 1 uomini).

Di seguito si riportano i dati statistici relativi all'invecchiamento e allo SMART Working suddiviso per genere:

PROGRESSIVO INVECCHIAMENTO – SUDDIVISIONE PER FASCIA DI ETÀ' E GENERE

FASCE D'ETÀ	UOMINI	DONNE	DIPENDENTI
dai 18 anni ai 30 anni	12	8	20
dai 31 anni ai 40 anni	10	10	20
dai 41 anni ai 50 anni	16	27	43
dai 51 anni ai 60 anni	18	46	64
oltre 60 anni	9	25	34
Totale	65	116	181

Dati al 31/12/2025

SMART WORKING - SUDDIVISIONE PER SETTORE, UFFICIO E GENERE

	DONNE	UOMINI	TOTALE
SETTORE 1	10	2	12
SETTORE 2	6	6	12
SETTORE 3	3	0	3
SETTORE 4	1	0	1
SETTORE 5	4	1	5
Totale	24	9	33

Dati al 31/12/2025

In merito agli obiettivi 2025 sono stati raggiunti i seguenti risultati:

OBIETTIVO N. 1 (COMITATO DI DIREZIONE) – PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
Descrizione: Promozione di modalità di gestione del personale improntate all'inclusione (stakeholders: Dirigenti, EQ, Dipendenti)			
Azioni positive	Scadenze	Indicatore di risultato	Risultato
Contrasto ai comportamenti, anche potenziali, misogini segnalati tra dipendenti	31 dicembre	100%	100%
Contrasto ai comportamenti, anche potenziali, di discriminazione degli orientamenti sessuali dei dipendenti	31 dicembre	100%	100%
Incentivazione, da parte dei Dirigenti e delle EQ, di politiche di gestione del personale inclusive di ogni forma di diversità	31 dicembre	On/Off	On

OBIETTIVO N. 2 (UO RISORSE UMANE) – POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE			
Descrizione: Tutelare la parità di genere nel reclutamento del personale (stakeholders: Dipendenti, Candidati al reclutamento)			
Azioni positive	Scadenze	Indicatore di risultato	Risultato
Prevedere strumenti di reclutamento del personale che incentivino la parità di genere nelle assunzioni	31 dicembre	On/Off	On
Svolgere controlli sull'oggettività delle valutazioni in termini di parità di genere in occasione dello svolgimento delle procedure di mobilità ed assunzione del personale	31 dicembre	On/Off	On
Garantire percorsi formativi ai dipendenti in egual misura tra uomini e donne	31 dicembre	On/Off	On

OBIETTIVO N. 3 (UO RISORSE UMANE – UO COMUNICAZIONE) – PROMOZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE			
Descrizione: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità tra il personale dipendente (stakeholders: Dipendenti)			
Azioni positive	Scadenze	Indicatore di risultato	Risultato
Promozione del tema delle pari opportunità all'interno dei corsi di formazione del personale	31 dicembre	On/Off	On
Promozione iniziative riguardanti le pari opportunità tra il personale dipendente	31 dicembre	Min 2	2

OBIETTIVO N. 4 (COMITATO DI DIREZIONE – UO COMUNICAZIONE) – FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO			
Descrizione: Diffusione del tema delle pari opportunità in relazione agli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro (stakeholders: Cittadini, Dipendenti)			
Azioni positive	Scadenze	Indicatore di risultato	Risultato
Informazione e aggiornamento dei cittadini mediante la pubblicazione sui canali social comunali di novità in tema di pari opportunità	31 dicembre	On/Off	On
Promozione della cultura del lavoro agile	31 dicembre	On/Off	On

OBIETTIVO N. 5 (PRESIDENTE CUG) – VALORIZZAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA			
Descrizione: Garantire il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia che si faccia promotore di azioni positive nell'ambito anche del benessere organizzativo (stakeholders: Dipendenti, Amministrazione)			
Azioni positive	Scadenze	Indicatore di risultato	Risultato
convocazione di almeno due incontri	31 dicembre	On/Off	On
elaborazione di proposte a favore dei dipendenti dell'Ente	31 dicembre	Min. 2	5

Di seguito si elencano gli obiettivi per l'anno 2026:

OBIETTIVO N. 1 (UO RISORSE UMANE - CUG) – PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
Descrizione: Rilevazione di potenziali indicatori di comportamenti discriminatori all'interno dell'Ente (stakeholders: Dirigenti, EQ, Dipendenti, Amministrazione)			
Azioni positive	Scadenze	Indicatore di risultato	Risultato
Somministrazione di un'indagine per rilevare la presenza di segnali sintomatici di comportamenti misogini nell'Ente	31 dicembre	On/Off	
Somministrazione di un'indagine per rilevare la presenza di segnali sintomatici di comportamenti omofobi nell'Ente	31 dicembre	On/Off	

OBIETTIVO N. 2 (UO RISORSE UMANE) – POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE			
Descrizione: Analisi e controllo di elementi relativi alla parità di genere nella gestione del personale (stakeholders: Dirigenti, EQ, Dipendenti, Amministrazione)			
Azioni positive	Scadenze	Indicatore di risultato	Risultato
Elaborazione di una statistica di dettaglio sulla composizione di genere relativa agli istituti usufruiti dai dipendenti al fine di conciliare i tempi vita/lavoro	31 dicembre	On/Off	
Controllo dell'oggettività delle valutazioni in termini di parità di genere in occasione delle progressioni orizzontali e verticali del personale	31 dicembre	On/Off	

OBIETTIVO N. 3 (UO RISORSE UMANE – CUG) – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
Descrizione: Studio ed analisi in merito alla parità di genere nell'organizzazione del lavoro all'interno dell'Ente (stakeholders: Dipendenti, Amministrazione)			
Azioni positive	Scadenze	Indicatore di risultato	Risultato
Somministrazione di un'indagine sul tema della pari opportunità di carriera all'interno dell'Ente	31 dicembre	On/Off	
Elaborazione di una statistica di dettaglio sulla composizione di genere di ogni singolo Settore e Servizio	31 dicembre	On/Off	

OBIETTIVO N. 4 (UO RISORSE UMANE) – FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO			
Descrizione: Formazione sul tema delle pari opportunità e valutazione sulle politiche di conciliazione dei tempi di vita e lavoro messe in essere dall'Ente mediante lo strumento dello SMART Working (stakeholders: Dipendenti, Amministrazione)			
Azioni positive	Scadenze	Indicatore di risultato	Risultato
Promozione del tema delle pari opportunità all'interno dei corsi di formazione del personale	31 dicembre	On/Off	
Somministrazione di un'indagine sulla capacità del lavoro agile di conciliare i tempi vita/lavoro	31 dicembre	On/Off	

OBIETTIVO N. 5 (CUG) – VALORIZZAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA			
Descrizione: Promozione della partecipazione al Comitato Unico di Garanzia (stakeholders: Dipendenti, Amministrazione)			

Azioni positive	Scadenze	Indicatore di risultato	Risultato
Convocazione di almeno due incontri	31 dicembre	On/Off	
Promozione di misure tese a garantire la massima partecipazione al CUG	31 dicembre	On/Off	