

OGGETTO: PROPOSTA PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023 ED ADESIONE AL CENTRO RISORSE REGIONALE PER L'INTEGRAZIONE DELLE DONNE ED ALLA RETE DEI CENTRI RISORSE LOCALI DI PARITA'

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 47 del 11/05/2021

L'anno duemilaventuno addì undici del mese di maggio nella sala delle adunanze previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalle vigenti leggi, i componenti la Giunta Comunale, convocati per le ore 14:30:00, si sono legalmente riuniti alle ore .

All'appello risultano presenti in Sala Giunta (P) e collegati da remoto (C):

N.	COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTI
1	LESMA Valeria	Sindaco	Sì (P)
2	CERUTTI Alessandra Maria	Assessore	Sì (P)
3	MAGGI Elena	Assessore	Sì (P)
4	ROSSINI Silvio	Assessore	Sì (P)
5	CORDINI Ivan	Assessore	Sì (P)
6	GORINI Federica	Assessore	Sì (P)

Partecipa il Segretario Generale dott.ssa Anna Lucia Gaeta, la quale provvede alla redazione del presente verbale. Essendo legale il numero degli intervenuti, la Dott.ssa Valeria Lesma, nella sua qualità di Sindaco, assume la Presidenza, dichiara aperti i lavori ed invita la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

OGGETTO:

PROPOSTA PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023 ED ADESIONE AL CENTRO RISORSE REGIONALE PER L'INTEGRAZIONE DELLE DONNE ED ALLA RETE DEI CENTRI RISORSE LOCALI DI PARITA'

L'Assessore alle Pari Opportunità, *D.ssa Alessandra Cerutti*, e l'Assessore al Personale, *Dr. Silvio Rossini*, in qualità di Relatori illustrano la proposta deliberativa.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, stabilisce che presso le Pubbliche Amministrazioni venga costituito un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG); per tale ragione, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 05.12.2011 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del suddetto Comitato in ottemperanza alle linee guida contenute nella Direttiva 04.03.2011 emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- successivamente, con Determinazione n. 42 dell'08.02.2016 è stato costituito il nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che ha sostituito ed unificato le competenze e le funzioni che la legge e i contratti collettivi avevano attribuito al Comitato per le Pari Opportunità e al Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing (Art. 19 CCNL 14.09.2000 e art. 8 CCNL 22.01.2004). A tale Comitato verrà sottoposto lo schema del documento approvato con il presente atto, dalla Giunta Comunale, in aggiornamento al documento approvato con D.G.C. n. 63/2020;
- in base all'art. 48 del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", le Pubbliche Amministrazioni devono predisporre piani di azioni positive di durata triennale, con lo scopo di realizzare la parità e le pari opportunità tra uomini e donne negli ambiti lavorativi e professionali e che la mancata approvazione del Piano comporta il divieto di assumere nuovo personale, a qualunque titolo, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Alla luce di quanto sopra e tutto ciò premesso, e su conforme proposta del Servizio Organizzazione e Risorse Umane.

Esaminato lo schema di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, predisposto dal Servizio Organizzazione e Risorse Umane, da trasmettere successivamente al CUG, alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali per un esame e la proposta di eventuali integrazioni.

Ritenuto necessario approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023, che si allega al presente atto, a farne parte integrante e sostanziale.

Ritenuto inoltre di aderire al "Centro Risorse Regionali per l'integrazione delle donne nella vita economica e sociale", di cui all'art. 10 della Legge Regionale n. 8 del 29/04/2011, istituito allo scopo di sostenere, per il tramite Centro Risorse Donne, gli Enti Locali nell'incentivazione di iniziative e progetti volti a sostenere le politiche di pari opportunità fra donne e uomini, ed alla

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 47 DEL 11/05/2021

“Rete dei Centri Risorse Locali di Parità”, alla quale possono aderire gli Enti Locali lombardi impegnati nella promozione di politiche di parità e pari opportunità.

Atteso che si rende necessario a tal fine di individuare all’interno del Comune di Cusano Milanino, un referente politico e un referente operativo, quali interfaccia con il Centro Risorse Donne di Regione Lombardia per lo scambio di informazioni e per la diffusione di azioni nell’ambito territoriale.

Visto il “Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021/2023”, approvato con atto di Giunta Comunale n. 30 del 30.03.2021.

Richiamata la normativa vigente in materia, come meglio dettagliata nel Piano, ed il T.U. Enti Locali n. 267/2000.

Visto l’allegato parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Funzionario Responsabile del Settore Affari Generali del presente atto, ai sensi dell’art. 49, 1° comma, del T.U. degli Enti Locali (D. Lgs. n. 267/2000).

Rilevato che il presente atto non comporta riflessi né diretti né indiretti sulla situazione economico finanziaria né patrimoniale dell’ente e che di conseguenza non si rende necessario il parere di regolarità contabile.

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge.

DELIBERA

- 1) Di dare atto che la premessa costituisce parte sostanziale ed integrante della parte dispositiva del presente atto.
- 2) Di approvare, ai sensi dell’art. 48 del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023, che si allega al presente atto a farne parte integrante e sostanziale.
- 3) Di trasmettere copia del presente provvedimento al CUG, alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali, per un esame ed eventuali proposte integrative.
- 4) Di trasmettere altresì copia del presente Piano ai Funzionari incaricati di Posizione Organizzativa e al Segretario Generale.
- 5) Di aderire al “Centro Risorse Regionali per l’integrazione delle donne nella vita economica e sociale” ed alla “Rete di Centri Risorse Locali di Parità”, come meglio precisato nelle premesse.
- 6) Di designare l’Assessore Alessandra Cerutti, Assessore alle Pari Opportunità, quale referente politico del Comune di Cusano Milanino per i rapporti con la Rete Regionale.
- 7) Di designare la D.ssa Fiorenza Fazio, Responsabile del Servizio Organizzazione e Risorse Umane, quale referente operativa del Comune di Cusano Milanino per i rapporti con la Rete Regionale.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 47 DEL 11/05/2021

- 8) Di inviare copia del presente provvedimento al Centro Risorse Regionale per l'integrazione delle Donne nella vita economica e sociale, presso Regione Lombardia – D.G.. Famiglia, Solidarietà sociale, Volontariato e Pari opportunità – U.O. Pari opportunità e Prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne – Piazza Città di Lombardia, 1 – 20124 Milano, PEC famiglia@pec.regione.lombardia.it

Successivamente:

LA GIUNTA

Visto l'art. 134, 4° comma, del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267 e valutata l'urgenza di provvedere per dare immediata esecuzione ai contenuti del presente atto, e procedere con le assunzioni previste.

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge:

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Pareri ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n° 267/2000

OGGETTO: PROPOSTA PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023 ED ADESIONE AL CENTRO RISORSE REGIONALE PER L'INTEGRAZIONE DELLE DONNE ED ALLA RETE DEI CENTRI RISORSE LOCALI DI PARITA'

La sottoscritta in qualità di Responsabile del Settore Affari Generali, visto il disposto dell'art.49, comma 1°, del T.U. degli Enti Locali (D.Lgs. n. 267/2000), esprime parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto indicata.

Li, 05/05/2021

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI

F.to dott.ssa Simona Pulici

Il presente documento è copia informatica di documento originale digitalmente firmato conservato agli atti ai sensi dell'art. 23 bis del D.Lgs. 07/03/2005 n. 82 e ss.mm.i.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 47 DEL 11/05/2021

Approvato e sottoscritto

IL SINDACO

F.to dott.ssa Valeria Lesma

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to dott.ssa Anna Lucia Gaeta

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

Copia conforme all'originale.

Cusano Milanino,

IL SEGRETARIO GENERALE

dott.ssa Anna Lucia Gaeta

**PROPOSTA PIANO AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2021/2023**

Comune di Cusano Milanino

Fonti Normative

- Legge n. 300 del 20.05.1970, “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”;
- Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- D. Lgs. n. 53 del 08.03.2000, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città”;
- D. Lgs. n. 151 del 26.03.2001, “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità “a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”;
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”, e successive modificazioni e integrazioni;
- D. Lgs. n. 215 del 09.07.2003, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”;
- D. Lgs. n. 216 del 09.07.2003, “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”;
- D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- Direttiva Parlamento Europeo e del Consiglio 5.07.2006, n. 2006/54/CE, in materia di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- D. Lgs. n. 150 del 27.09.2009 “Attuazione della legge 04.03.2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- D. L. n. 93, convertito nella Legge 15.10.2013, n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- D. Lgs. n. 80 del 15.06.2015 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’art. 1 commi 8 e 9 della legge 10.12.2014, n. 183;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23.05.2007, sostituita dalla Direttiva n. 2/2019;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04.03.2011;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26.06.2019 – Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Premessa

Il presente Piano per le Azioni Positive, per il triennio 2021/2023, viene predisposto ai sensi dell’art. 48 del Codice delle Pari Opportunità (D. Lgs. n. 198/2006), per il raggiungimento delle finalità ivi indicate, ossia assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate in modo da favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive che questo Piano prevede, sulla scorta di quanto già individuato nei piani precedenti, laddove per “azioni positive” sono da intendere, come indicato dall’art. 42 del Codice delle Pari Opportunità, le misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro, sono dirette a soddisfare le finalità indicate dalla stessa disposizione normativa:

- eliminare le disparità nell’accesso al lavoro, nella formazione professionale, nella progressione di carriera e, in generale, nella vita lavorativa;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Con il presente Piano di Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla formazione professionale, che offra ai dipendenti la possibilità di crescere e migliorarsi, oltre all'eliminazione delle disparità di genere;
2. alla promozione, nell'ambito del benessere organizzativo, della conciliazione tra i tempi destinati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare mediante l'utilizzo di forme di flessibilità organizzativa, oraria e lavorativa;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione di incentivi e progressioni economiche;
4. all'attività di informazione e promozione di comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
5. alle procedure di accesso al lavoro;
6. all'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Pertanto, l'Amministrazione Comunale si impegna a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione di genere, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il presente Piano viene pubblicato sul sito web dell'Ente.

Il Piano viene trasmesso anche alla Consigliera di Parità, sia della Città Metropolitana di Milano, che della Regione Lombardia.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

La predisposizione del presente Piano si inserisce in un contesto normativo ed organizzativo già attento alle problematiche delle pari opportunità.

1. L'art. 7 del vigente Statuto Comunale prevede che: *“Il Comune garantisce la pari dignità giuridica, sociale ed economica, rimuovendo ogni discriminazione tra uomo e donna ed assicurando condizioni di pari opportunità, anche tra lavoratrici e lavoratori nelle procedure di reclutamento del proprio personale, favorendo tempi e modalità dell'organizzazione della vita urbana adeguati alla pluralità di esigenze dei cittadini. 2. L'Ente di norma, garantisce la presenza di entrambi i sessi nella Giunta e negli organi collegiali del Comune non elettivi, nonché degli enti, aziende e istituzioni da esso dipendenti. 3. Di norma, ogni lista di candidati a Consigliere comunale non deve essere composta da candidati del medesimo sesso in numero superiore ai due terzi del totale dei candidati della lista stessa, con arrotondamento all'unità superiore qualora il numero risultante contenga una cifra decimale superiore a 50”*.
2. L'art. 4 del vigente Regolamento Comunale di Organizzazione aggiornato 11.05.2015 rubricato *“Pari Opportunità”*, prevede che: *“L'Amministrazione Comunale garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e per il trattamento sul lavoro e per lo sviluppo della carriera”*.
3. L'art. 45 del vigente Regolamento Comunale di Organizzazione, rubricato *“Commissioni Esaminatrici”*, al comma 3 prevede che *“I componenti delle commissioni vengono nominati in conformità alle statuizioni della legge 10.04.1991 n. 125 che garantisce pari opportunità tra uomini e donne”*.
4. Nel Comune di Cusano Milanino si è proceduto, con atto n. 316 del 13.06.2011, alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) in attuazione a quanto previsto dalla Legge n. 183/2010, che prevede di unificare, per evitare inutili frammentazioni di competenze, in un unico organismo le funzioni e i compiti attribuiti in passato ai cosiddetti *“Comitati per le Pari Opportunità”* e ai *“Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing”*, introdotti attraverso la contrattazione collettiva.
5. Successivamente, con Determinazione n. 42 dell'08.02.2016, è stato ricomposto il Comitato Unico di Garanzia, tramite la nomina dei componenti.

Il Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale 2021 - 2023, vorrebbe porsi non solo come adempimento di un obbligo normativo, e nello specifico, adempiere a quanto disposto dall'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 e rispondere al necessario e progressivo adeguamento ed aggiornamento, secondo la Direttiva n. 2 del 26.06.2019, ma anche quale strumento semplice, diretto ed operativo mirato a sanare ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, alle pari opportunità alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e rappresenta al contempo uno strumento essenziale per garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Dunque, il presente documento programmatico ed operativo insieme intende, altresì, fornire un contributo operativo ed efficace anche al fine di sanare ogni altro tipo di discriminazione che possa insorgere negli ambienti di lavoro del Comune di Cusano Milanino, allo scopo di favorire l'inclusione lavorativa e sociale ed in particolare, il benessere organizzativo.

Il Piano di Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione Comunale, anche avvalendosi dell'attività del C.U.G., che la normativa inquadra come attore con compiti propositivi, consuntivi e di verifica; attraverso il Piano, si intende favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, oltreché di benessere organizzativo ed, infine, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori. E' necessario, in considerazione delle risorse disponibili, definire le modalità per raccogliere meglio ed in modo più efficace ed utile, i dati oggettivi relativi al personale dipendente, nonché pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e/o da parte degli Amministratori, per poter rendere il Piano stesso più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un effettivo monitoraggio continuo della sua attuazione, in stretta collaborazione con la Giunta Comunale, il Comitato di Direzione, ed il Servizio Risorse Umane, la R.S.U., il R.L.S., il R.S.P.P., nonché di volta in volta, con i Funzionari P.O. Responsabili dei Settori.

Il tutto sulla scorta degli indirizzi forniti dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", la cui attuazione deve basarsi su attività di analisi e valutazione, finalizzate all'individualizzazione attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo del CUG.

Nella predisposizione del presente Piano, anche in base alla Direttiva n. 2/2019, è stata preliminarmente esaminata la situazione, comprensiva dei contratti a tempo determinato, delle donne e degli uomini nella struttura lavorativa del Comune di Cusano Milanino, che di seguito si riporta:

Dati 2019:

N° TOT DIPENDENTI SESSO MASCHILE AL 31.12.2019 = 38	B	C	D	Di cui P.O.
	9	20	9	4

N° TOT DIPENDENTI SESSO FEMMINILE AL 31.12.2019 = 72	B	C	D	Di cui P.O.
	10	40	22	3

Dati 2020:

N° TOT DIPENDENTI SESSO MASCHILE AL 31.12.2020 = 43	B	C	D	Di cui P.O.
	9	25	9	4

N° TOT DIPENDENTI SESSO FEMMINILE AL 31.12.2020= 67	B	C	D	Di cui P.O.
	9	37	21	3

Come evidente, permane una netta prevalenza del personale di sesso femminile a livello di inquadramento C e D, a parte le Posizioni Organizzative.

Giova evidenziare che a far data da Maggio 2019, a seguito delle consultazioni elettorali, è stata eletta a Sindaco del Comune di Cusano Milanino, una donna.

Alla luce di quanto sopra, il Servizio Organizzazione e Risorse Umane ha aggiornato ed attualizzato la presente proposta di Piano delle Azioni Positive da sottoporre all'Amministrazione Comunale e successivamente, per eventuali osservazioni ed integrazioni, ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, partendo dalle Deliberazioni di Giunta Comunale n. 66/2016, n. 41/2017, n. 131/2018 e n. 63/2020.

Monitoraggio delle Azioni Positive previste dal previgente Piano delle Azioni Positive – Anno 2020

In merito all'esercizio 2020, inserito nel triennio 2020-2022 cui fa riferimento il precedente Piano approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 04.08.2020, si evidenzia e rendiconta quanto segue.

A seguito del questionario sul c.d. Benessere Organizzativo somministrato al personale dipendente, nel mese di Aprile 2019, il CUG, nella seduta del 27.01.2020, ha potuto esaminare, nel dettaglio, i risultati finali ed il relativo report riepilogativo di tutte le risposte (n. 62) ricevute e registrate dai Servizi Informatici (CED) dell'Ente, che rimane agli atti e che sarà reso disponibile per la consultazione. Successivamente, è stato organizzato un incontro con ATS – Servizio PSAL – UOC Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro Milano Ovest, di Sesto San Giovanni, per un'analisi più approfondita degli esiti del questionario sopracitato, negli ultimi giorni del mese di Febbraio 2020. Tutto è stato interrotto dall'emergenza epidemiologica, ancora in atto.

L'anno 2020 ha posto tutte le Pubbliche Amministrazioni ed anche l'ambito del lavoro privatistico, dinnanzi ad una serie di complesse sfide, tra queste la necessità di coordinare l'attività lavorativa con forme anche stringenti di distanziamento sociale; l'emergenza epidemiologica ha rappresentato, senza dubbio, un catalizzatore ed acceleratore delle forme di Lavoro Agile. Nel primo periodo dell'anno 2020 (Marzo/Giugno 2020), l'Ente ha utilizzato sia l'istituto dell'esenzione, che il Lavoro Agile, per mitigare il rischio di contagio e garantire comunque, la continuità dell'azione amministrativa dell'Ente, grazie alla gestione dei Funzionari Responsabili per ciascuno dei Settori del Comune.

Nell'anno 2020, sono stati richiesti e concessi n. 1 rientro a tempo pieno, secondo il Regolamento comunale, e n. 1 trasformazione da tempo part-time ad altra tipologia di part time, oltre che riconoscere una diversa modulazione dell'orario di lavoro per meglio garantire la conciliazione tra vita familiare e lavoro stesso, anche per l'emergenza epidemiologica ancora in atto.

Con l'emergenza epidemiologica, sono stati introdotti, a favore del personale dipendente, in particolare per i genitori di figli minori di anni 16 e per i soggetti fragili, nuovi istituti quali il congedo parentale Covid e gli ulteriori giorni di Legge 104, al fine di conciliare lavoro e famiglia, e comunque, al fine di impedire e limitare il contagio, a tutela della salute.

Come anticipato, è stato introdotto, come modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa, il Lavoro Agile o Smart Working in forma semplificata per le attività gestibili da remoto, permettendo al personale dipendente di tutelare la propria salute e conciliare le esigenze della famiglia con quelle lavorative, specie nella fase più critica dell'emergenza sanitaria.

DIPENDENTI CHE HANNO LAVORATO IN LAVORO AGILE NELL' ANNO 2020

Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
0	0	23	52	53	32	18	9	13	31	37	27

RIEPILOGO DATI RELATIVI ALL'EMERGENZA COVID 2020	
N. Circolari trasmesse	2
N. Cambi/ Modulazione orari di lavoro	
ASILO NIDO PER ADEGUAMENTI DPCM	3
BIBLIOTECA PER ADEGUAMENTO DPCM	5
BIBLIOTECA	2
TOTALE CAMBIO ORARI	10
CONGEDI PARENTALI STRAORDINARI	
N. richieste gestite	29
LEGGE 104 ULTERIORI GIORNI	
Numero richiesta gestite	13
ESENZIONI - totale dipendenti	15
FERIE SOLIDALI - totale dipendenti	17

Si fa presente che l'Ente è da tempo dotato di un proprio orario flessibile in entrata per consentire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali. La flessibilità è stata implementata, diversificata e regolamentata nel CCI 2019/2021.

Il CCI 2019/2021 del Comune di Cusano Milanino, sottoscritto in modo definito in data 14.01.2020, contiene alcuni articoli dedicati alla formazione ed aggiornamento professionali (art. 3), alla sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 4), al CUG (art. 5), alla flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7), al lavoro a tempo parziale (art. 8 che prevede anche un'estensione oltre il limite del 25%), tutti istituti che dimostrano una particolare attenzione rivolta al c.d. benessere organizzativo, da parte dell'Amministrazione Comunale.

Consueta attenzione è stata poi dedicata alla formazione dei dipendenti come strumento di crescita personale e professionale senza discriminazione di sorta, con rendicontazione da presentare al CUG, RSU ed Organizzazioni Sindacali.

Obiettivi Generali del Piano

Il presente Piano ha valenza triennale 2021-2023 e viene articolato per Interventi, suddivisi ciascuno in Azioni Positive; con il termine “Azione Positiva” si intende un’azione che con fatti concreti mira ad eliminare sul luogo di lavoro, eventuali disuguaglianze di fatto, e mira a garantire condizioni di pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori, valorizzando le competenze di entrambi i generi.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell’Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Gli obiettivi generali del Piano sono:

- Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all’interno dell’organizzazione dell’Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un’ottica di genere;
- Garantire il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e da ogni forma di discriminazione;
- Promuovere le pari opportunità all’interno dell’Ente anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e sulle politiche di genere;
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all’interno dell’organizzazione, ponendo al centro dell’attenzione la persona contemperando le esigenze dell’Ente con quelle delle dipendenti, dei dipendenti, delle cittadine e dei cittadini;
- Sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze all’interno dell’organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità, professionalità e meriti presenti all’interno dell’Amministrazione Comunale.
- Rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l’osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- Osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35 comma 3, lettera c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- Curare che i criteri di conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. D), del d.lgs. n. 198 del 2006; art 11 comma 1 lett. h), della legge n. 124 del 2015);
- Monitorare gli incarichi conferiti, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;
- Adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- Tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l’organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001).

INTERVENTO n. 1

Analisi del contesto strutturale ed organizzativo dell'Ente

Obiettivo: Conoscere la situazione attuale del personale dipendente in servizio all'interno del quadro organizzativo e strutturale dell'Ente, adottando ed adattando i criteri della Direttiva n. 2/2019.

Azione Positiva 1: Redigere annualmente una relazione, sulla base dei prospetti elaborati dal Servizio Risorse Umane, al 31 Dicembre dell'anno precedente, mediante predisposizione di tabelle che evidenzino le presenze suddivise per genere, età, categorie e profili professionali, in relazione al Settore/Servizio di appartenenza. Successivamente la relazione e i dati raccolti saranno diffusi tra il personale dipendente ed in particolare, alle Posizioni Apicali e Responsabili di Servizio.

- Soggetti e Servizi coinvolti: Servizio Risorse Umane
- A chi è rivolto: alle/i Dipendenti, alle Organizzazioni Sindacali, al CUG, alla Giunta Comunale e al Comitato di Direzione
- Tempi: entro il primo semestre di ogni anno

INTERVENTO n. 2

Corsi di formazione e iniziative di aggiornamento professionale

Obiettivo: Garantire di norma a ciascuna/o dipendente la partecipazione ad almeno un corso all'anno inerente il proprio servizio/settore, anche nell'ambito di momenti formativi svolti *in house*. A questo scopo verrà redatto un Piano della Formazione annuale, partendo dalle esigenze formative di ciascun Settore, favorendo l'adesione a progetti formativi territoriali che permettano la partecipazione di un numero non predeterminato di dipendenti, l'adesione a progetti finanziati, quali ValorePA, l'adesione a pacchetti formativi ed ad abbonamenti a riviste di settore che, attraverso la tempestiva trasmissione di circolari, permettano un aggiornamento costante e puntuale sulle novità normative.

Azione Positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere organizzati, ove possibile, in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e lavoratori, anche part-time, dando maggior spazio ai corsi organizzati in sede, che permettono da un lato di realizzare una più ampia partecipazione da parte dei dipendenti e dall'altro un minor dispendio di tempo lavoro e di risorse economiche in termini di rimborsi spesa (biglietti mezzi pubblici, benzina, pasti ecc.). E' necessario promuovere e favorire, non solo per il periodo di emergenza epidemiologica, corsi di formazione, anche tramite WEBINAR.

Azione Positiva 2: Il rientro dalla maternità o da periodi di assenza prolungati (malattia, aspettativa per motivi personali, congedo Legge n. 53/2000...) necessitano di un adeguato reinserimento nel contesto lavorativo, anche in termini di formazione ed aggiornamento professionale; occorre pertanto prevedere in questi casi, incontri, di aggiornamento professionale e specifica formazione, anche interna.

Azione Positiva 3: Prevedere in particolar modo per i neo-assunti, momenti di formazione ed aggiornamento sull'organizzazione dell'Ente, sulla comunicazione interna e sull'utilizzo degli strumenti informatici presenti nell'Ente, come l'accesso ai documenti ed alla modulistica presenti nella "Valigetta della posta elettronica", il cedolino on-line, la gestione del cartellino di presenza, ecc.

Azione Positiva 4: Predisporre un'analisi dei dati che verranno richiesti al Servizio Risorse Umane sulla partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione suddivisi per Settore dell'anno precedente.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Risorse Umane e CED
- A chi è rivolto: alle/i Dipendenti, alle Organizzazioni Sindacali, al CUG, alla Giunta Comunale e al Comitato di Direzione
- Tempi: anno

INTERVENTO n. 3

Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, sul benessere organizzativo e contro le discriminazioni e mobbing

Obiettivo: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente, con particolare attenzione alle posizioni Apicali e di Responsabilità, sulle tematiche di genere, sul benessere organizzativo e contro le discriminazioni e mobbing.

Azione Positiva 1: Programmare 6 ore di formazione per sensibilizzare le Posizioni Apicali e di Responsabilità sulle tematiche delle pari opportunità, sul benessere organizzativo e contro le discriminazioni e mobbing, compatibilmente con le risorse economiche a disposizione.

Azione Positiva 2: Programmare incontri di sensibilizzazione ed informazione rivolti a tutti i dipendenti sulle tematiche attinenti alla differenza di genere e al benessere organizzativo con lo scopo di diffondere una cultura condivisa su questi aspetti. A tale proposito possono essere coinvolte le Consigliere di Parità Regionale e di Città Metropolitana, in qualità di figure istituzionali con funzioni di collaborazione con gli enti per l'attuazione di azioni positive.

Azione Positiva 3: Studiare ed approfondire la tematica ed il fenomeno del mobbing per sensibilizzare in particolare, le Posizioni Apicali e di Responsabilità.

Azione Positiva 4: Produrre statistiche sul personale ripartite per genere, progressivamente, secondo le indicazioni della Direttiva n. 2/2019; la ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma contemplare tutte le variabili considerate (comprese anche quelle relative ai trattamenti economici ed al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali). Le statistiche devono essere declinate, pertanto, su 3 componenti: uomini, donne e totale.

Azione Positiva 5: Utilizzare tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (persone anziché uomini).

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Risorse Umane e tutti i Settori
- A chi è rivolto: alle/i Dipendenti, alle Organizzazioni Sindacali, al CUG e alla Giunta Comunale, alle Cittadine e Cittadini
- Tempi: entro il triennio

INTERVENTO n. 4

Conciliazione vita lavorativa e vita personale/familiare

Obiettivo: si tratta dell'area più rilevante nel campo delle discriminazioni di genere in quanto la cura familiare (minori, persone con disabilità, anziani...) condiziona pesantemente il lavoro

femminile; pertanto occorre favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e responsabilità professionali.

Azione Positiva 1: Attuare le previsioni di cui all'art. 14 della Legge n. 124 del 2015 e di cui della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, adottata dal Ministro delegato, il 1° giugno 2017, nonché tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto delle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato. Quanto sopra anche in ottica di miglioramento di benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza.

Azione Positiva 2: Garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali, implementati nel periodo dell'emergenza epidemiologica.

Azione Positiva 3: prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio, dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, per aspettativa non retribuita per motivi personali, ecc. mediante il miglioramento dell'informazione fra Amministrazione e lavoratori e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.

Azione Positiva 4: agevolare la fruizione dei riposi giornalieri di due ore al giorno, entro il primo anno di vita del bambino, previsti dall'art. 39 del D. Lgs 151/2001 (T.U. a sostegno della maternità e della paternità), favorendone l'utilizzo anche con un eventuale cambio di orario di servizio da valutare con il Responsabile del Settore/Servizio di appartenenza.

Azione Positiva 5: applicare la normativa vigente sull'utilizzo del part-time prevedendo articolazioni orarie diversificate e diverse tipologie di part-time (orizzontale e verticale) a sostegno della genitorialità o comunque di situazioni di maggior difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia, evitando in ogni caso disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione del Settore/Servizio.

Azione Positiva 6: promuovere la fruizione dei permessi retribuiti previsti dall'art. 32 del CCNL 21.5.1998, al fine di garantire una maggiore e migliore conciliazione tra vita familiare e vita professionale delle/i dipendenti.

Azione Positiva 7: valutare l'opportunità di usufruire delle nuove modalità organizzative di "lavoro agile" (*Smart Working*, art. 18 ss. L. n. 81/2017), evoluzione giuridico-sociale dell'istituto del telelavoro, che consentirebbero ai lavoratori e alle lavoratrici di gestire in piena autonomia il luogo e i tempi di svolgimento della prestazione lavorativa, favorendo la conciliazione vita-lavoro, dopo la conclusione del periodo di emergenza epidemiologica, tramite una specifica regolamentazione.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Risorse Umane e tutti i Settori
- Tempi: entro il triennio

INTERVENTO n. 5

Creazione ed aggiornamento di una sezione dedicata al CUG e alle sue attività su Intranet e su Internet

Obiettivo: Lo scopo è quello di garantire la diffusione delle informazioni, dei dati e delle relazioni sulla normativa delle pari opportunità ed in generale, sulle tematiche di genere, attraverso la pubblicazione di testi di legge, dati e iniziative del CUG sia all'interno della struttura organizzativa dell'Ente sia all'esterno e alla Cittadinanza.

Azione Positiva 1: realizzazione di una casella di posta elettronica dedicata (realizzata nell'anno 2018), e successivamente sul sito web dell'Ente e sulla rete Intranet di un'area dedicata al CUG e alle relative attività, al fine di attuare la piena visibilità di tale organismo sia all'interno della struttura organizzativa sia all'esterno, rivolgendosi alla Cittadinanza.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Risorse Umane - CED.
- A chi è rivolto: alle/i Dipendenti, alle Organizzazioni Sindacali, alla Giunta Comunale e Comitato di Direzione, alla Cittadinanza
- Tempi: entro il triennio