

ALLEGATO SOTTOSEZIONE 2.1- VALORE PUBBLICO

Come previsto dall'articolo 3, comma 2, del d.m. 132/2022: "Per gli enti locali la sottosezione a) su valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP)", aggiornato da ultimo con deliberazione di Consiglio comunale n. 54 del 17 Dicembre 2024, consultabile sul sito istituzionale del Comune di Cesano Boscone all'interno di "Amministrazione trasparente", "Disposizioni generali", "Atti".

Nella sottosezione in esame devono essere definiti:

1. i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
2. le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento (triennio 2025/2027), a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultra sessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
3. l'elenco delle procedure da semplificare secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
4. gli obiettivi di Valore Pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

L'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, al comma 1, punto 1), lettera a), introduce una nuova terminologia in merito ai risultati attesi, facendo riferimento a "obiettivi generali e specifici" programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Ente e finalizzati a costituire il Valore Pubblico. Al comma 2, stabilisce che per gli enti locali, la sottosezione a) relativa al Valore Pubblico deve fare riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP). In base a quanto stabilito da questo articolo, si presume che gli obiettivi generali e specifici corrispondano, rispettivamente, agli

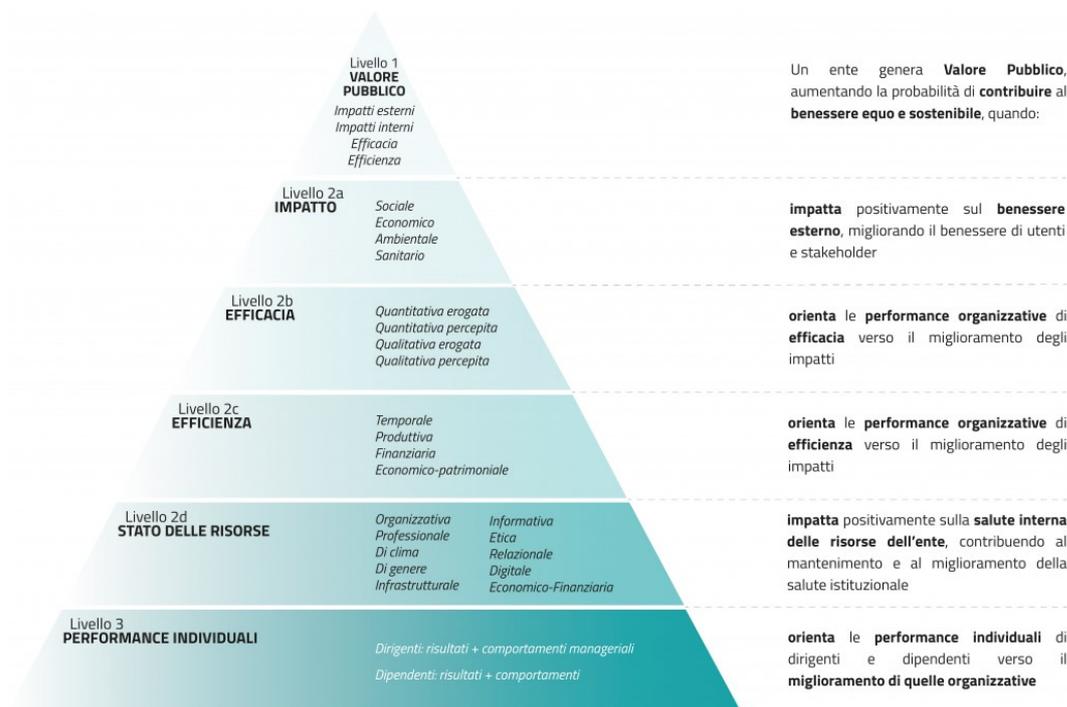
obiettivi strategici della Sezione strategica (SES) e ai programmi triennali della Sezione operativa (SEO) del DUP. Questi ultimi, per il Comune di Cesano Boscone, coincidono ulteriormente con le Linee di Mandato del Sindaco per il quinquennio 2024-2029. Le Linee guida n. 1 del giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica per il Piano della Performance definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio” e prevedono che il nuovo approccio alla programmazione e, in particolare, il Piano e il ciclo della performance possano e debbano diventare strumenti per supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti o, in altri termini, contribuire alla creazione di valore pubblico.

Per il Comune di Cesano Boscone il Valore Pubblico è un concetto sistemico che si concretizza nel miglioramento o nel mantenimento del livello complessivo di benessere dei cittadini e dei principali stakeholder sui quali impattano le scelte dell'ente. Tale concetto si traduce, in Cesano Boscone, con un incremento del benessere attraverso l'impiego di risorse tangibili, come le risorse finanziarie, sia intangibili, come le capacità organizzative e relazionali e la prevenzione di rischi corruttivi.

In particolare, il Valore Pubblico si manifesta come una sfida indirizzata alle pubbliche amministrazioni, un pungolo per migliorare il livello di benessere economico e sociale del territorio in cui gli enti operano.

Attraverso il presente documento programmatico il comune intende identificare il Valore pubblico verso cui indirizzare le proprie attività e i servizi erogati, facendo leva:

- sulla chiara definizione degli obiettivi strategici da parte del consiglio comunale;
- sulla capacità organizzativa, sulle competenze delle proprie risorse umane, sulle reti di relazioni interne ed esterne;
- sulla capacità di leggere il territorio e di dare risposte adeguate;
- sulla tensione continua verso l'innovazione e la sostenibilità, assicurando attenzione costante all'abbassamento del rischio di erosione del valore pubblico che si potrebbe determinare a fronte di una trasparenza opaca o eccessivamente burocratizzata e di fenomeni corruttivi.



Il valore pubblico declina quindi la direzione verso la quale l'ente intende orientare il proprio agire, utilizzando le proprie risorse in modo funzionale e tendendo al reale soddisfacimento dei bisogni della comunità locale. L'obiettivo non si limita al raggiungimento delle performance organizzative programmate per tutte le unità, ma comprende il rispetto dei target e l'erogazione di servizi di qualità nei tempi stabiliti (output) attraverso il lavoro e il contributo delle persone (input) e il raggiungimento, come gold standard, di un livello buono o eccellente delle performance individuali.

Tutto questo è propedeutico al raggiungimento degli obiettivi strategici e il programma di mandato del Sindaco ma non risulta bastevole: il passaggio in più infatti è rappresentato dal perseguimento, programmazione e misurazione dell'aumento del benessere della comunità amministrata (outcome) con l'utilizzo a tale scopo di tutti i capitali, tangibili e intangibili di cui l'ente dispone.

Tale capitale è materiale, finanziario ma anche costituito dalla capacità organizzativa, le competenze del capitale umano, il capitale sociale e la rete di relazioni interne ed esterne, oltre alla capacità di leggere il proprio contesto territoriale e di definire le politiche sulla base di un adeguato patrimonio informativo e di dati.

È, inoltre, necessario favorire la generazione di Valore Pubblico anche a beneficio dei cittadini futuri, attraverso una gestione delle risorse disponibili efficace ed efficiente (buona amministrazione).

Per creare valore è fondamentale anche dotarsi di un sistema che permetta di monitorare quelli che sono gli obiettivi progettati e i risultati attesi, naturalmente il documento progettuale che delinea metodo ed indicatori è il Piano della performance.

2.1.1 SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE – Accessibilità ai servizi comunali

Il comune di Cesano Boscone è promotore da alcuni anni di interventi volti ad incrementare i servizi online e l'utilizzo di forme di gestione dei servizi sempre più digitale e meno tradizionale. La situazione degli ultimi anni, dopo l'avvento dell'emergenza Covid-19, ha chiaramente dimostrato come non si possa più prescindere dalla digitalizzazione dei servizi della Pubblica Amministrazione, se non si vuole rischiare di non erogare efficacemente ed efficientemente i servizi pubblici.

Nel luglio del 2020 l'Unione Europea ha approvato il NextgenerationEU, un piano da 750 miliardi di euro con l'obiettivo di rilanciare l'economia europea, messa in ginocchio dalla pandemia da COVID-19, favorendone allo stesso tempo la digitalizzazione e la sostenibilità.

Nell'ambito di questo piano il Governo italiano ha presentato il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR Italia Domani), un programma di investimenti per un totale di 222,1 miliardi di euro 13 dei quali destinati a un piano strategico per la transizione digitale e lo sviluppo della connettività nel territorio nazionale. Di questi 13 miliardi oltre 6 miliardi di euro sono stati dedicati a misure per la digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni, da sempre settore al centro delle polemiche per le necessità di "sburocratizzazione" e "svecchiamento" del sistema.

In particolare, il PNRR pone cinque ambiziosi obiettivi a sostegno della transizione digitale da realizzare entro il 2026:

- Diffondere l'identità digitale, con l'obiettivo di arrivare a una copertura del 70% della popolazione;
- Colmare il gap di competenze digitali raggiungendo un livello di, almeno, il 70% di popolazione digitalmente abile;
- Elevare fino al 75% il livello delle PA italiane che utilizza servizi in cloud;
- Raggiungere almeno l'80% dei servizi pubblici essenziali offerti con erogazione online;

- Raggiungere tutte le famiglie e imprese italiane con reti a banda ultra-larga.

A tal fine è stato avviato, nel novembre 2021, il portale PA digitale 2026 con lo scopo di presentare le linee di finanziamento offerte e per gestire in maniera unica e centralizzata le procedure inerenti alle stesse, dalla presentazione delle domande, alla concessione dei finanziamenti fino alla rendicontazione degli stessi. Sono state ben 14 le linee di finanziamento presentate a tale fine, 5 delle quali rivolte direttamente agli enti pubblici locali.

Di seguito si riporta una breve descrizione delle cinque linee rivolte agli enti locali alle quali il Comune di Cesano Boscone si è attivato, avendone avuto conferma di finanziamento, al fine di garantire ai cittadini, con particolare attenzione a ultrasessantacinquenni e disabili, una fruizione sempre più semplice, immediata ed economica dei servizi offerti dalla pubblica amministrazione continuando nel solco delle attività già messe in pratica autonomamente negli anni precedenti:

- **Misura 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI (APRILE 2022)' - M1C1 PNRR FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – Next Generation EU:** l'adozione del cloud da parte della Pubblica Amministrazione porterebbe significativi miglioramenti in termini di qualità e sicurezza tanto a favore dei dipendenti pubblici e della loro attività lavorativa quanto dei cittadini e imprese nel fruire dei servizi erogati grazie alla maggiore trasparenza sui costi e sull'utilizzo dei servizi, all'agilità e scalabilità nella gestione delle infrastrutture che si presentano anche come più difficilmente violabile da attacchi esterni. L'utilizzo di soluzioni in cloud permetterebbe poi la migrazione al cloud prevede un comporterebbe poi un miglioramento dell'efficienza energetica delle infrastrutture della PA e una maggiore sostenibilità ambientale grazie alla dismissione dei data center meno efficienti con conseguenti significativi risparmi significativi da reinvestire nello sviluppo di nuovi servizi. L'entità del trasferimento concesso risulta pari ad euro 252.118,00;

L'affidamento è avvenuto a settembre 2023, il progetto risulta avviato e parzialmente concluso. E' previsto un rinvio a fine settembre del termine utile all'asseverazione del progetto.

- **Misura 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - M1C1 PNRR Investimento 1.4 "SERVIZI E**

CITTADINANZA DIGITALE” FINANZIATO

DALL’UNIONE EUROPEA – Next Generation EU: con tale misura si vogliono implementare interventi sui siti istituzionali, sulle modalità di erogazione dei servizi pubblici digitali e sulle diverse modalità di confronto diretto tra gli enti pubblici locali e i cittadini così da rendere più semplice, automatica e fruibile l'esperienza dei servizi pubblici digitali cercando di colmare il digital divide attualmente in essere e riducendo le disparità di accesso tra gli utenti. L'entità del finanziamento concesso risulta pari ad euro 280.932,00;

Il progetto risulta completato ed, attualmente, è in fase di verifica finalizzata all'erogazione del finanziamento.

- **Misura 1.4.3 APP IO”** - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall'Unione europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”: Accelerare l'adozione dell'app IO quale principale punto di contatto tra Enti e cittadini per la fruizione dei servizi pubblici digitali. la valorizzazione dell'app IO permette alle PA a tutti i livelli di raccogliere tutti i servizi, le comunicazioni e i relativi documenti in un unico luogo e di interfacciarsi in modo semplice, rapido e sicuro con i cittadini. L'entità totale dei finanziamenti concessi è di euro 13.104,00;

Il progetto è in fase valutativa delle proposte progettuali acquisite.

- **Misura 1.4.4 SPID CIE** - Comuni' Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall'Unione europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”: Favorire l'adozione dell'identità digitale (Sistema Pubblico di Identità Digitale, SPID e Carta d'Identità Elettronica, CIE) e dell'Anagrafe nazionale della popolazione residente (ANPR). Le soluzioni di identità digitale SPID e CIE consentono alle amministrazioni di abbandonare i diversi sistemi di autenticazione gestiti localmente, permettendo di risparmiare risorse e offrire, allo stesso tempo, un accesso sicuro e veloce ed omogeneo ai servizi online. Il potenziamento dell'ANPR permetterebbe alle amministrazioni di dialogare in maniera sempre più efficiente tra di loro, avendo a disposizione un punto di riferimento unico di dati e informazioni anagrafiche certe e sicure. L'entità del finanziamento concesso è di euro 14.000,00;

Il Progetto risulta chiuso, in stato di “verifica” finalizzata all'erogazione del finanziamento.

- **Misura 1.4.5 'Piattaforma Notifiche Digitali' Comuni** - PNRR M1C1 Investimento 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – Next Generation EU: Accedere a un sistema di notifica digitale permetterà alla PA di abbattere le spese vive legate all'attuale processo di notifica di atti amministrativi a valore legale verso persone fisiche e giuridiche (stampa cartacea e spedizione degli atti), anche in caso di inadempimento da parte del cittadino. La certezza delle notifiche consente poi di ridurre in maniera significativa il contenzioso e i relativi costi di gestione. L'entità del trasferimento concesso risulta pari ad euro 59.966,00.

Il Progetto è stato rendicontato ed ha ottenuto l'intero finanziamento nell'anno 2024.

Il Comune di Cesano Boscone ha, inoltre, aderito, tramite enti di secondo livello, alla **Misura 1.3.1 Piattaforma Digitale Nazionale Dati**. Tale misura mira a Sviluppare una Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND), uno spazio sicuro dove gli enti possano far circolare i dati e le informazioni in modo efficiente e protetto così da poter erogare servizi in modo sicuro, veloce ed efficace senza che i cittadini siano ogni volta costretti a fornire nuove informazioni che la PA già possiede nel rispetto del principio "Once Only".

La struttura Comunale è quindi coinvolta in maniera complessiva nella attuazione dei relativi progetti con una tempistica di realizzazione molto stringente acquisendo maggiori elementi per procedere alla individuazione e reingegnerizzazione delle procedure.

2.1.2 OBIETTIVI FINALIZZATI ALLA PIENA ACCESSIBILITA' DELL'AMMINISTRAZIONE

(art.9, comma 7, D.L. 18/10/2012 n.179)

Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare, entro il 31 marzo di ogni anno, gli obiettivi di accessibilità relativi all'anno corrente, come ribadito anche nelle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici (capitolo 4 paragrafo 2), e lo stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro, come stabilito dal Decreto legge n. 179/2012, articolo 9, comma 7.

OBIETTIVI ACCESSIBILITA' DIGITALE					
N.	DESCRIZIONE	RESPONSABILE TECNICO	ANNO	RISORSE	
				FINANZIARIE	STRUMENTALI

1	Formazione - Aspetti tecnici	Responsabile Transizione Digitale	2025	X	
2	Organizzazione del lavoro - Piano per l'acquisto di soluzioni hardware e software	Responsabile Transizione Digitale	2025	X	X

L'amministrazione ha definito alcune progettualità strategiche nell'ambito dell'Agenda digitale che si pongono importanti obiettivi: accelerazione dei tempi di risposta ai cittadini e alle imprese, sicurezza dei dati e delle procedure, anche grazie all'utilizzo dei fondi previsti dalla P.A. digitale.

E' stata ultimata la configurazione dei Firewall intrapresa nell'anno 2024.

2.1.3 Il corretto recepimento degli istituti di semplificazione normativa

Per il Comune di Cesano Boscone semplificare, vuol dire:

- rendere chiaro, facile e snello il funzionamento dell'Amministrazione, introducendo elementi di sistematicità nell'ordinamento;
- rivedere passaggi procedurali, controlli ed adempimenti a volte ridondanti, eliminando tutto ciò che si può ritenere superfluo, antitetico al buon funzionamento della "macchina comunale" o passaggi privi di valore per l'utenza e l'Amministrazione.
- intervenire non solo sulla quantità della regolamentazione normativa interna, ma sulla sua qualità, ponendo in essere misure di liberalizzazione e semplificazione dei procedimenti amministrativi al fine di ridurre gli oneri burocratici gravanti su cittadini ed imprese.

Sono state recepite le novità normative introdotte negli ultimi anni nell'ambito della disciplina del procedimento amministrativo contenuta nella legge n. 241/1990 e s.m.i., con particolare riferimento agli istituti della segnalazione certificata di inizio attività (cd. SCIA, di cui all'art. 19) e dello sportello unico telematico (art. 19-bis).

In particolar modo le novità introdotte dai decreti-legge Semplificazioni-1, e Semplificazioni 2 riguardano:

- l'inefficacia degli atti adottati successivamente alla scadenza del termine di conclusione del procedimento;
- il preavviso di rigetto;
- il rilascio di attestazione circa il decorso dei termini del procedimento nelle ipotesi in cui il silenzio dell'amministrazione equivale ad accoglimento;
- gli istituti di compartecipazione di pubbliche amministrazioni diverse da quella procedente nella fase istruttoria e nella fase decisoria del procedimento amministrativo;
- la conferenza di servizi;
- il ricorso alle autocertificazioni in sostituzione della documentazione comprovante i requisiti soggettivi e oggettivi richiesti dalla normativa di riferimento.

Pertanto per garantire la corretta attuazione delle suddette misure di semplificazione, nel corso del triennio 2025-2027, l'attività di semplificazione di questo ente sarà improntata all'implementazione del corretto recepimento degli istituti normativi sopra menzionati anche attraverso scelte organizzative idonee.

Per sostenere il raggiungimento degli obiettivi prefissati non si può prescindere da un forte investimento sulla formazione del personale che ha accompagnato e supportato lo sviluppo delle competenze digitali intese come abilità di base da acquisire nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione che si traducono nella capacità di utilizzo e nella corretta consapevolezza degli strumenti informatici a disposizione nell'Ente.

È infatti impensabile che un progetto che incida in modo così forte sulla reingegnerizzazione dei servizi non sia accompagnato dalla formazione del personale nell'uso degli strumenti informatici che si andranno ad utilizzare. Il legislatore nazionale nel PNRR ha evidenziato che è un obiettivo fondamentale quello di migliorare l'efficacia della pubblica amministrazione, in particolare investendo nelle competenze dei dipendenti pubblici, accelerando la digitalizzazione e aumentando l'efficienza e la qualità dei servizi pubblici locali.

Nello specifico, il focus sulla trasformazione digitale rimane un punto di riferimento progettuale importante; a tal fine, sfruttando l'opportunità che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha dato a tutte le Pubbliche Amministrazioni, il nostro Ente ha aderito al progetto "Syllabus per il digitale".

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;

Attualmente è ancora in vigore il piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 che in data 20/10/2022 è stato approvato dal CUG e all'unanimità approvato successivamente dalla Giunta in data 15/12/2022 G.C n 174;

Il Piano declina 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, attualmente in vigore, rimane in linea con gli obiettivi e le finalità proposte nel passato. Nel corso dell'anno 2024 alcuni componenti del CUG sono fuoriusciti dall'amministrazione quindi è in programma una prossima ricostituzione del comitato.

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. 41 del 27/06/2024.

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, nel corso dell'anno 2024, si è espresso con delibera di Giunta nr 138 del 21.11.2024 garantendo ai propri dipendenti non residenti l'equiparazione alla popolazione residente per quanto riguarda le iscrizioni agli asili nido e refezione scolastica.

In aggiunta è stato aperto uno sportello di sostegno Psicologico fruibile anche dai dipendenti non residenti nel Comune.

L'impegno futuro sarà volto al miglioramento dell'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

Si è svolta nell'anno 2024 un'indagine sulle condizioni di lavoro da stress correlato e benessere organizzativo destinata ad indagare ambiti di disagio lavorativo e il grado di soddisfazione dei dipendenti e delle dipendenti sul luogo di lavoro.

E' stato anche istituito il già citato sportello Psicologico del comune per la popolazione residente a cui possono accedere anche i dipendenti dell'Amministrazione.

L'impegno per il triennio 2025/2027 è teso alla costante programmazione di misure volte a contenere i disagi lavorativi evidenziati dall'analisi, in collaborazione con l'RSPP.

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.

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.