



Città di LAINATE
Provincia di Milano

PIAO 2023-2025

SEZIONE 2.2.2

PIANO DELLA AZIONI POSITIVE 2023-2025

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. _____ del _____

2.2.2.1 Premesse

La normativa in materia di pari opportunità, sistematizzata con il D.Lgs. 198/2006: “*Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246*”, prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Detti piani, di durata triennale, sono documenti obbligatori per tutte le pubbliche Amministrazioni. La mancata adozione è sanzionata con l’impossibilità di assumere nuovo personale (sanzione prevista dall’art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001).

Il piano rappresenta uno **strumento di programmazione strategica finalizzato al cambiamento culturale e organizzativo**. Esso si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Le azioni positive sono *misure temporanee speciali* che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo propositivo e propulsivo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Lainate armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro e contemporaneamente, nell’ottica di assicurare l’adempimento previsto dal CCNL 14 settembre 2000, art. 19 comma 3, e in virtù delle vigenti Direttive Europee, pone la dovuta attenzione alla tutela dell’ambiente di lavoro rispetto a fenomeni di mobbing, discriminazione e molestie.

Il piano delle azioni positive definisce obiettivi specifici, declinati dagli obiettivi generali dell’Amministrazione, e le attività da intraprendere; esplicita, nell’ambito delle politiche del personale, la visione del governo locale nelle politiche di pari opportunità tra donna e uomo nel lavoro.

Nel piano sono contenute le seguenti informazioni:

- la descrizione della realtà organizzativa del Comune di Lainate;
- l’illustrazione delle potenzialità e delle criticità che connotano il contesto di riferimento, al fine di valorizzare le prime e arginare o risolvere le seconde, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne;
- l’elenco delle azioni positive che si intendono realizzare per intervenire sulle criticità e riequilibrare le condizioni di parità fra i generi;

- l'indicazione delle risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione, gestione e monitoraggio delle azioni positive richiamate.

Nel rispetto di quanto disposto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 e ss.mm.ii., il Piano è stato in trasmesso data...prot.... alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Milano, al CUG del Comune di Lainate e alla R.S.U..

2.2.2.2 Il Piano Triennale e il C.U.G.

Come previsto anche dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04/03/2011, i Piani in questione rientrano sia nell'attività propositiva che in quella consultiva/di verifica assegnate al **Comitato Unico di Garanzia** istituito all'interno del Comune di Lainate.

Il Comitato unifica in un solo organismo le competenze del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing.

Il Comune di Lainate ha rinnovato con Delibera di Giunta Comunale n.50 del 22/03/2021 e successive integrazioni n.74 del 24/04/2021 e n.54 del 05/04/2022 il C.U.G, per perseguire, all'interno dell'Amministrazione comunale, le seguenti finalità:

- realizzare condizioni di pari opportunità e dignità delle donne e degli uomini;
- rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono l'effettiva attuazione dell'uguaglianza e quant'altro costituisca discriminazione, diretta o indiretta, legata al genere, in particolare nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella progressione professionale e di carriera;
- favorire il riequilibrio delle rappresentanze tra i dipendenti di sesso maschile e femminile;
- favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro.

Il C.U.G. contribuisce ad assicurare, in raccordo con il vertice dell'Ente, un migliore ambiente lavorativo, il rafforzamento delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazioni, diretta ed indiretta, dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale.

Il Comitato Unico di Garanzia è composto da componenti in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali più rappresentative nell'Ente e da componenti in rappresentanza dell'Amministrazione. L'attività del Comitato del Comune di Lainate è regolata dall'art.52 bis del Regolamento Uffici e Servizi Comunali.

Il Comune di Lainate ha intrapreso la politica della valorizzazione e dell'attuazione del principio di parità tra uomini e donne, considerandola un fattore strategico del sistema economico, sociale e culturale della città.

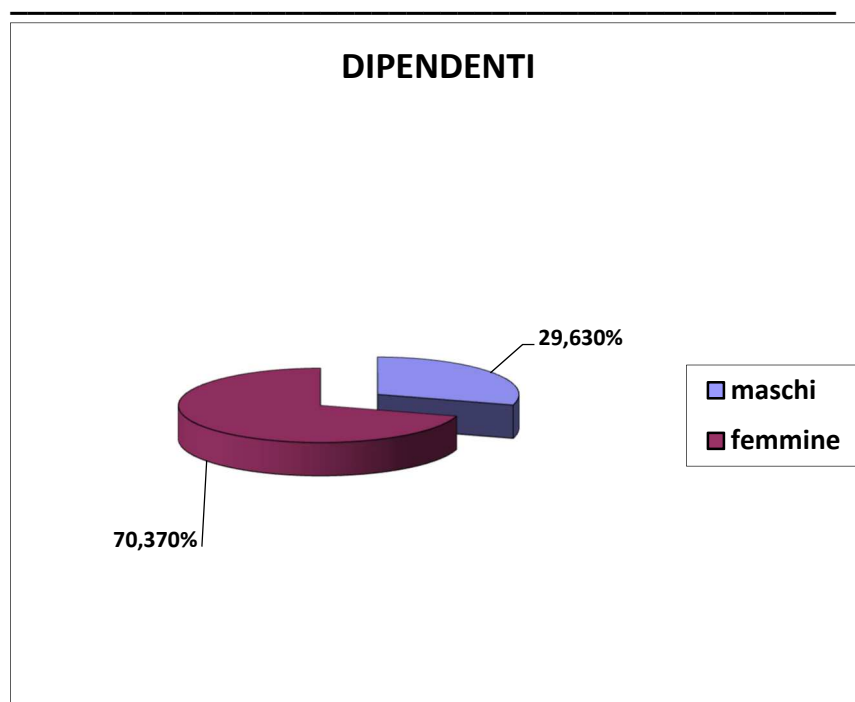
A livello comunale la promozione delle pari opportunità integra una serie di altri interventi e politiche a sostegno del lavoro, della famiglia, della conciliazione famiglia-lavoro, della formazione, e presenta caratteristiche peculiari di complessità e trasversalità, dato il coinvolgimento e la collaborazione di diversi attori sociali.

2.2.2.3 Analisi della Struttura del Personale

Tra le informazioni inserite all'interno del piano, risulta imprescindibile lavorare sulla **conoscenza della popolazione comunale** di riferimento per ottenere dati in ottica di genere e relazionati tra di loro al fine di rilevare le eventuali disuguaglianze, di poter definire idee progettuali nuove e sempre rispondenti ai problemi identificati e ai bisogni emergenti.

La dotazione organica del Comune di Lainate vede coperte a tempo indeterminato n.80 posizioni e n.1 a tempo determinato (dato riferito al 01/01/2023); l'analisi attuale presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 81 (non conteggiato il Segretario Comunale)
DONNE	N. 57
UOMINI	N. 24



L'organizzazione del Comune di Lainate vede una forte presenza femminile (70,37% - dato riferito al 01/01/2022). Pertanto non sarà necessario favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi; occorrerà piuttosto, nella gestione del personale, attivare strumenti idonei a promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Schema di suddivisione per settori di appartenenza:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Segreteria e Risorse Umane	1	6	7
Settore Affari Generali	3	13	16
Settore Gestione Finanziaria, Innovazione Tecnologica, Controllo Partecipate	1	10	11
Settore Servizi alla Persona	2	9	11
Settore Polizia Locale	9	8	17
Settore Lavori Pubblici e Manutenzioni	3	4	7
Settore Pianificazione Urbanistica, Edilizia Privata, Suap, Ecologia e Ambiente	5	5	10
Settore Coordinamento Segretario Generale		2	2
TOTALE	24	57	81

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA E P.E.	UOMINI	DONNE
B1 - B1	1	0
B1 - B2	3	1
B1 - B3	0	0
B1 - B4	0	0
B1 - B6	0	0
B3 - B3	1	2
B3 - B4	0	3
B3 - B5	0	2
B3 - B6	0	1
B3 - B7	0	2
B3 - B8	1	0
C - C1	9	16
C - C2	2	5
C - C3	1	6
C - C4	0	3
C - C5	1	2
C - C6	1	2
D1	1	6
D2	0	0
D3	1	0
D4	0	3
D5	1	2
D6	0	0
D7	1	1

SEGRETARIO	1	0
	25	57

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
PERSONALE T. PIENO	6	8	14
PERSONALE P.TIME	0	3	3
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
PERSONALE T. PIENO	14	28	42
PERSONALE P.TIME	0	6	6
CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
PERSONALE T. PIENO	3	12	15
PERSONALE P.TIME	1	0	1

Schema monitoraggio disaggregato per genere ed età della composizione del personale:

ETA'	UOMINI	DONNE	TOTALE
25-29 anni	2	2	4
30-34 anni	3	5	8
35-39 anni	2	4	6
40-44 anni	0	8	8
45-49 anni	2	8	10
50-54 anni	9	11	20
55-59 anni	5	8	13
60-64 anni	1	11	12
65 e più	0	0	0

L'osservazione dei dati esistenti sul personale costituisce un punto di partenza per "scattare la fotografia" della situazione da cui si parte, preliminare alla redazione del Piano e necessaria a fare le dovute valutazioni su eventuali criticità da risolvere e sulle potenzialità da valorizzare. In seguito a tale analisi sarà possibile progettare e mettere in atto le azioni positive che risultano più opportune per garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

2.2.2.4 Le Aree di Intervento

Con il presente piano di azioni il comune di Lainate intende favorire l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento alle seguenti aree:

1. FORMAZIONE ED ATTIVITA' DEL C.U.G.
2. STUDIO E INDAGINI SUL PERSONALE COMUNALE - CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

3. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE
4. TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO DA FENOMENI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI
5. PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA'
6. RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

1) FORMAZIONE ED ATTIVITA' DEL C.U.G.

Il Comune di Lainate persegue l'obiettivo di accrescere la formazione dei membri che costituiscono il Comitato Unico di Garanzia sui temi di propria competenza favorendo la formazione individuale e/o di gruppo.

Un ulteriore obiettivo è quello di pubblicare e diffondere le iniziative del C.U.G. utilizzando principalmente il sito internet comunale, nel quale è presente un'apposita sezione.

2) STUDIO E INDAGINI SUL PERSONALE COMUNALE - CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Occorre continuare a individuare nuovi obiettivi e nuove azioni finalizzate al miglioramento delle condizioni di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Affinché la famiglia e il lavoro possano coniugarsi, consentendo una gestione dei tempi sostenibile, occorre indagare il clima organizzativo, nella certezza che persone soddisfatte del proprio lavoro e della gestione del proprio tempo possano sviluppare quel necessario spirito di appartenenza al servizio, contribuendo in modo efficace al cambiamento in atto nella Pubblica Amministrazione.

In tale ottica l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quelle/quei lavoratrici/ lavoratori con compiti di cura familiare.

A tal proposito lo scopo che si intende perseguire è quello di incrementare iniziative volte a:

- facilitare il reinserimento del dipendente che si trovi nelle condizioni di non poter partecipare attivamente al lavoro per lunghi periodi di tempo, per cause familiari o per particolari condizioni psicofisiche;
- accrescere il livello di competenze e conoscenze dei dipendenti.

Tali iniziative, da sottoporre all'Amministrazione Comunale, potranno essere sviluppate sia attraverso programmi di formazione individuale straordinari, sia attraverso forme di flessibilità previste dalla normativa vigente.

3) FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Considerato che progettare politiche di pari opportunità significa necessariamente ragionare in termini di cambiamenti culturali, occorre presidiare due leve strategiche determinanti per accompagnare il processo culturale in esame: la formazione e la comunicazione, indispensabili per sviluppare competenze e conoscenze nuove, mettendo al centro le donne e gli uomini che lavorano nell'Ente.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati anche presso la sede comunale. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori

e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

4) TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO DA FENOMENI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI

L'approfondimento dei temi collegati alla tutela dell'ambiente di lavoro permetterà al Comitato di acquisire una cultura ed un linguaggio condiviso.

L'obiettivo che l'Amministrazione Comunale persegue è garantire la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sia in situazioni di discriminazione, mobbing, che rispetto alle molestie sessuali (intese come ogni tipo di comportamento verbale, fisico o di altra natura a connotazione sessuale, che risulti indesiderato a chi lo subisca e che pregiudichi la libertà e la dignità della persona).

5) PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA'

La formazione costituisce impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale e la stessa è finalizzata alla promozione, al sostegno dell'innovazione e dello sviluppo organizzativo ed alla continua crescita professionale dei dipendenti inseriti in ogni categoria di appartenenza.

L'obiettivo che si persegue, in merito alla cultura delle pari opportunità, è quello di coltivare ed incrementare l'idea di una corresponsabilità tra uomini e donne nei vari settori della vita sociale ed economica.

Il risultato della comunicazione diffusa ai dipendenti è una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

6) GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Il comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Nessun privilegio nella selezione dell'uno o dell'altro sesso. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

GLI OBIETTIVI E LE AZIONI POSITIVE

Linee intervento/macroaree	Obiettivi	Azioni	Soggetti/uffici coinvolti	2022	2023	2024
FORMAZIONE ED ATTIVITA' DEL C.U.G.	Accrescere la formazione dei membri che costituiscono il Comitato Unico di Garanzia; Pubblicazione e diffusione delle iniziative del C.U.G.;	Formazione individuale e/o di gruppo dei componenti del C.U.G.; Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;	Segretario generale Componenti del C.U.G.	Almeno 4 ore di formazione entro il 31/12	Almeno 4 ore di formazione entro il 31/12	Almeno 4 ore di formazione entro il 31/12
STUDIO E INDAGINI SUL PERSONALE COMUNALE - CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO	Completare e mantenere la conoscenza della composizione del personale per quanto attiene le caratteristiche lavorative dei dipendenti Attivazione di forme flessibili di lavoro, di tipo	Costante ascolto, raccolta e identificazione dei bisogni dei dipendenti. Sviluppo di programmi di formazione individuale straordinaria.	Segretario generale Responsabili di settore	Permanente	Permanente	Permanente

	temporaneo e per richieste motivate da particolari esigenze familiari.		Settore segreteria e risorse umane Tutti i dipendenti			
FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	Garantire la formazione e l'aggiornamento professionale, consentendo un miglioramento delle conoscenze e delle competenze. Garantire forme di comunicazione costante rivolte alle dipendenti e ai dipendenti.	Monitoraggio e implementazione della formazione dei dipendenti comunali svolta durante l'orario di lavoro, con particolare attenzione ad eventuali squilibri di genere cui apportare opportuni correttivi. Promozione e miglior uso degli strumenti comunicativi del comune e loro ampliamento per una maggior capillarità e diffusione dell'informazione.	Responsabili di Settore C.U.G.	Almeno un corso di 6 ore entro il 31/12	Almeno un corso di 6 ore entro il 31/12	Almeno un corso di 6 ore entro il 31/12
TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO DA FENOMENI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI	Prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing per garantire un ambiente di lavoro sereno e sicuro favorevole alle relazioni interpersonali. Evitare il verificarsi di situazioni conflittuali o discriminatorie sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali.	Approfondimento dei temi legati alla tutela dell'ambiente di lavoro (significato molestie, mobbing, discriminazione, normativa di riferimento) per acquisire strumenti comuni al fine di contrastare tali fenomeni.	Segretario Generale C.U.G.	Almeno una riunione annuale tra Segretario Generale e C.U.G.	Almeno una riunione annuale tra Segretario Generale e C.U.G.	Almeno una riunione annuale tra Segretario Generale e C.U.G.
PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA'	Stimolare l'attenzione alle pari opportunità in materia di formazione e aggiornamento e di qualificazione professionale; divulgare buone pratiche in tema di pari opportunità uomo-donna nell'ambito lavorativo; sviluppare azioni di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro.	Sviluppo di iniziative che promuovano la cultura di parità, attraverso programmi formativi incentrati sul tema della corresponsabilità tra uomini e donne nei vari settori della vita sociale ed economica. Formazione atta a favorire l'inserimento dei neo assunti o il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari. Affiancamento al dipendente assente per lungo periodo e predisposizione di apposite iniziative formative/informative per colmare le eventuali lacune.	Segretario Generale C.U.G. Responsabili di settore	Almeno un corso di 6 ore entro il 31/12	Almeno un corso di 6 ore entro il 31/12	Almeno un corso di 6 ore entro il 31/12
GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	Assicurare parità di trattamento tra uomini e donne.	Presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorsi. Nessun privilegio nella selezione dell'uno o dell'altro sesso.	Segretario Generale C.U.G. Responsabili di settore	Rispetto degli obiettivi prefissati	Rispetto degli obiettivi prefissati	Rispetto degli obiettivi prefissati

2.2.2.5 Strumenti e Risorse Finanziarie

Nella definizione e successiva realizzazione del Piano triennale di azioni positive occorre dotarsi di strumenti spesso trasversali alla realizzazione delle azioni previste. Alcuni degli strumenti che saranno utilizzati sono già in possesso dell'Ente, altri saranno da ricercare/implementare o costruire.

Di seguito l'elenco di alcuni strumenti che potranno essere utilizzati:

- Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi
- Contratto integrativo decentrato
- Codice disciplinare
- Relazione sul benessere organizzativo
- Dati organizzazione raccolti in ottica di genere
- Strumenti informativi/ comunicativi
- Piano di formazione Ente

In conformità a quanto disposto dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., le risorse finanziarie per l'attuazione del presente piano trovano apposito stanziamento nel D.U.P. 2023-2025 e nel B.P.2023-2025 ai cap.12230144; 12230188, compatibilmente con altre iniziative di formazione obbligatoria.

2.2.2.6 Monitoraggio e Valutazione

L'attività di monitoraggio, che ha l'obiettivo di esercitare un controllo di processo del piano, di misurare l'impatto sull'equità rispetto al genere, sarà effettuata periodicamente raccogliendo dati in itinere.

Il piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate al Comitato Unico di Garanzia.

Il Piano è pubblicato all'albo pretorio dell'ente e sul sito internet comunale.

Il presente piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli e osservazioni; si valuterà l'impatto delle iniziative intraprese ed i risultati conseguiti nel triennio, eventuali miglioramenti intervenuti in base agli obiettivi prefissati ed eventuali punti non realizzati o realizzati solo in parte con la rilevazione delle criticità ancora presenti o nuove.

2.2.2.7 Normativa di Riferimento

Comunitaria

- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle Pari Opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego (refusione);
- Direttiva 2010/18/UE Del Consiglio Europeo dell'8 marzo 2010 che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE;
- Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale del maggio 2006;

Nazionale

- Art. 3-37-51-117 Costituzione;
- Legge 903/77 e s.m.i. “Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”;
- Art. 9 Legge 53 de 8 marzo 2000 e s.m.i. “Misure per conciliare i tempi di vite a e tempi di lavoro, così come modificato dall’art. 38 della Legge 69/2009”;
- D. Lgs. n.165 del 30 marzo 2001 e s.m.i. “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Direttiva Ministro Funzione Pubblica 24 marzo 2004 “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni” pubblicata sulla G.U. n.80 del 05/04/2004;
- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i. “codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- Direttiva Del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e della Ministra per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- Art.19 CC.N.L. del 14/09/2000 Funzioni Locali: “Misure per attuare la pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- Art. 6 DL 9/6/2021 n. 80, convertito dalla L. 6/8/2021 n. 113 “Piano integrato di attività e organizzazione”.
- Legge 162/2021;
- Linee guida sul P.O.L.A. e indicatori di performance.

Fascicolo 1.15\2023\1

Pagina 1

Spett.le
Comune di Lainate
L.go Vittorio Veneto, 12
20020 Lainate (MI)

Oggetto: Parere preventivo della Consigliera di Parità di Città Metropolitana di Milano sul Piano Triennale Azioni Positive anno 2023-2025 – Comune di Lainate

Premesso che:

- il Comune di Lainate (MI), con mail del 23.01.2023 (prot. n. 2843 del 2023) trasmetteva bozza del proprio Piano Azioni Positive anno 2023-2025, al fine di acquisire il parere preventivo della Consigliera di Parità territorialmente competente (pec registrata da CMM a pg n. 0037425 del 07.03.2023);
- per quanto riguarda l'emanazione del parere di legge sui Piani delle Azioni Positive degli enti locali rientranti nell'Area Metropolitana, tale documento è chiamato a valutare principalmente tre aspetti qualitativi:
 - a) la struttura del documento per individuarne la completezza delle informazioni;
 - b) la rappresentanza di genere nel personale valorizzata anche in esito alle posizioni dirigenziali e di responsabilità dei servizi e degli uffici;
 - c) l'analisi delle azioni positive in rapporto agli obiettivi programmati con riferimento alla qualità degli indicatori e all'eventuale coerenza nel confronto tra risultati attesi ed ottenuti;
- dal combinato disposto del D. Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, legge 28 novembre 2005, n. 246), dalla direttiva PCM 2/2019 (articolo 3.2), il PAP ha **durata triennale**, deve essere sempre predisposto in prossimità della scadenza del terzo anno di validità. Tuttavia, a partire dal 2021 esso viene annualmente aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno e, in ragione del suo collegamento con il ciclo della performance, allegato al relativo Piano.

Da settembre 2022, ai sensi del *decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132*, è inserito, per le amministrazioni al di sopra dei 50 dipendenti, nel documento unico di programmazione e governance dell'amministrazione pubblica di riferimento, che prende l'acronimo di **PIAO** (piano integrato delle attività e organizzazione), di cui costituisce una sezione, ne deriva che l'amministrazione è tenuta a specificarlo espressamente.

Tutto quanto sopra premesso, si osserva quanto in appresso:

1. Con riferimento alla **struttura del documento**, il Piano Azioni Positive del Comune di Lainate, oggetto del presente parere, si riferisce al triennio 2023-2025 e costituirà la sezione 2.2.2 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, in corso di approvazione da parte dell'Amministrazione. Il Piano proposto rientra nell'ambito



dell'attività propositiva e consultiva e di verifica del CUG, istituito dal Comune di Lainate, con Delibera di Giunta Comunale n. 50 del 22.03.2021, e successive integrazioni n. 74 del 24.04.2021 e n. 54 del 05.04.2022.

Da settembre 2022, ai sensi del *decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132*, per le amministrazioni al di sopra dei 50 dipendenti, i PAP sono annoverati tra le sezioni del PIAO, il Comune di Lainate ha infatti osservato la normativa, indicando la sezione di riferimento (2.2.2).

Il PAP in questione, dopo aver preliminarmente delineato il quadro normativo di riferimento, indica le informazioni contenute dal PAP, ovvero:

- *la descrizione della realtà organizzativa del Comune di Lainate;*
- *l'illustrazione delle potenzialità e delle criticità che connotano il contesto di riferimento, al fine di valorizzare le prime e arginare o risolvere le seconde, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne;*
- *l'elenco delle azioni positive che si intendono realizzare per intervenire sulle criticità e riequilibrare le condizioni di parità fra i generi;*
- *l'indicazione delle risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione, gestione e monitoraggio delle azioni positive richiamate.*

Il PAP del Comune di Lainate provvede poi, alla sezione 2.2.2.2, ad effettuare una "Analisi della Struttura del Personale".

Dai dati riferiti al 01.01.2023 emerge che l'organico dell'amministrazione è formato da **81 dipendenti**, di cui 57 **donne** e 24 **uomini**, articolati analiticamente per settore di appartenenza, categoria, differenziale stipendiale, età e suddivisione tra personale a tempo pieno e tempo parziale, cui si aggiunge la figura del Segretario Comunale (lo schema di monitoraggio disaggregato per genere prevede dunque un totale di 25 uomini).

Ebbene, con tale parere si osserva come, nonostante un'indicazione puntuale e chiara della dotazione organica, suddivisa per settore di appartenenza, genere e categoria, non si riscontrano le analisi dei risultati ottenuti nel triennio precedente o comunque nell'anno appena trascorso.

È rispettata, invece, la buona pratica di indicare le **aree di intervento**, ovvero: *1) formazione ed attività del CUG; 2) studio e indagini sul personale comunale – conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; 3) formazione e comunicazione; 4) tutela dell'ambiente di lavoro; 5) promozione della cultura della pari opportunità; 6) rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.*

Si evidenzia come sarebbe opportuno, ai fini della effettiva realizzazione del PAP e della sua valutazione, la specifica definizione temporale delle attività programmate, nonché delle tempistiche per la loro realizzazione.

Sarebbe, ad esempio, opportuno precisare quali siano le modalità organizzative che si intende adottare per favorire la partecipazione delle lavoratrici, in ottica di conciliazione tra vita professionale e vita familiare.



2. Sulla **rappresentanza di genere del personale**, viene rispettata la buona pratica di descrivere l'analisi quantitativa e qualitativa del personale dell'Ente in ottica di genere, nonché le potenzialità che connotano il sistema organizzativo.

Non si rinviene, invece, un'indicazione riguardo alle figure dirigenziali/posizioni apicali ed alla relativa rappresentanza di genere o differenza retributiva, ad eccezione dell'indicazione del sesso maschile del Segretario Comunale che comunque non può ritenersi appartenente alla dotazione organica.

3. Per quanto riguarda l'**analisi delle azioni positive in rapporto agli obiettivi**

programmati, viene apprezzata la buona pratica di prevedere, a pag. 7, una tabella obiettivi/azioni positive, che raffronta obiettivi ed azioni, nonché soggetti ed uffici coinvolti, si auspica maggiore dettaglio in merito alle tempistiche, evidenziando i risultati effettivamente raggiunti rispetto all'anno appena trascorso. Non sono, infatti, messi in risalto gli obiettivi già perseguiti. Si auspica, inoltre, una distinzione ed analisi delle azioni di mantenimento in rapporto ad azioni di sviluppo o miglioramento da parte dell'ente.

Si consiglia poi un'analisi puntuale del personale beneficiario del congedo di maternità/paternità, del congedo parentale e/o del personale che beneficia dell'assenza prolungata per esigenze familiari, indicando, al contempo se a tali dipendenti, di sesso femminile e/o maschile, siano state riconosciute particolari agevolazioni, anche sotto il profilo attinente al regime di smart working.

Infine, è considerata buona pratica quella di indicare le risorse finanziarie per l'attuazione del Piano, con indicazione dello specifico stanziamento previsto dal DUP e dal bilancio di previsione 2023-2025 e dei relativi capitoli di bilancio ivi dedicati

Alla luce, di quanto premesso e considerato, con l'auspicio di qualche puntuale integrazione, si esprime un *parere positivo di congruità* del medesimo PAP rispetto alle finalità previste dall'art. 1 della Legge 125/91.

La Consigliera di Parità Effettiva di Città Metropolitana di Milano
Barbara Peres