

---

# Piano triennale azioni positive anno 2021/2023

## Sommario

Premessa - analisi del contesto.....	2
Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per il triennio 2021-2023.....	4
Iniziativa n. 1 Accrescere le competenze del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo e individuale.....	4
Iniziativa n. 2 Mantenere e rafforzare le azioni di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e sostenere il passaggio dal lavoro agile svolto in emergenza a una integrazione nell’ordinaria modalità di lavoro.....	5
Iniziativa n. 3 Promozione della cultura di pari opportunità.....	7
Iniziativa n. 4 Tutela dell’ambiente di lavoro.....	8

---

## Premessa - analisi del contesto

Le amministrazioni pubbliche predispongono il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il Piano triennale viene elaborato sulla base dei dati conoscitivi che vengono annualmente inviati al Comitato Unico di Garanzia e prevede l'indicazione di obiettivi specifici da realizzare nel triennio. Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

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 sia indiretta – e "temporanee" - in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Pertanto il Piano di Azioni Positive rappresenta un documento programmatico per introdurre Azioni Positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro.

I Piani delle Azioni Positive sono piani triennali e i soggetti deputati alla progettazione e attivazione devono essere gli organi di vertice dell'Ente.

La Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione ha dato indicazioni sulle modalità di revisione del Piano triennale di Azioni Positive, evidenziando il ruolo di garanzia e propositivo del Comitato Unico di Garanzia e chiarendo i riferimenti normativi cui le azioni dell'ente si devono ispirare.

Le modalità di reclutamento del personale sono normate da precise disposizioni di contrasto alla discriminazione di genere e, dall'analisi dei dati, non emergono criticità che richiedano misure specifiche. Analogamente non emergono elementi discriminatori nell'accesso a incarichi di responsabilità o di partecipazione ad attività formative.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il comune di Cinisello Balsamo armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

La presente revisione annuale costituisce la prima applicazione della Direttiva 2/2019 e si colloca in un momento storico particolare, che ha incidenza anche sulle azioni previste.

Il Piano di Azioni Positive, che ha valenza triennale, vuol porsi come strumento, semplice ed operativo, per garantire l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, ma anche al contesto particolare caratterizzato dalle misure adottate e da adottare per il contrasto all'emergenza COVID-19 che stiamo tutt'ora affrontando.

Pari opportunità, in questo contesto, significa garantire pari condizioni di accesso ai servizi pubblici, anche in momenti di difficoltà. Per questo motivo, il piano si incentra su misure che prevedono l'ampliamento dei margini di flessibilità e di conciliazione dei tempi per il personale dell'ente, contestualmente ad un miglioramento nella fruibilità e accessibilità ai servizi pubblici da parte dei cittadini.

---

### Analisi del personale in organico

Al fine di potere verificare il rispetto del divario massimo fra generi consentito dalla norma nelle diverse posizioni gerarchiche (non inferiore a due terzi), si rende necessario effettuare un'analisi aggiornata dell'organico del Comune di Cinisello Balsamo.

Al 31 dicembre 2020 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

#### DIPENDENTI N. 425 DI CUI: DONNE N. 267 - UOMINI N. 158

Così suddivisi per categorie aggregate e per genere:

CATEGORIA	Uomini	Donne
B	40	60
C	65	132
D	48	75
Dirigenti	5	
<b>TOTALE</b>	<b>158</b>	<b>267</b>

Posizioni organizzative conferite al personale di categoria "D" per genere:

UOMINI	DONNE
<b>10</b>	<b>12</b>

Dall'analisi dei dati sopra riportati si evince che le donne prevalgono numericamente (62,82%) tra il personale non dirigente e tra il personale titolare di posizione organizzativa (54,54%), mentre nella qualifica dirigenziale non sono presenti

Nella sezione seguente si individuano le azioni che si intendono porre in essere in modo sintetico e chiaro, individuando le finalità, i destinatari, gli attori e soprattutto gli indicatori di misurazione delle azioni previste, in armonia con quanto indicato dalla Direttiva 2/2019.

---

## Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per il triennio 2021-2023

**Iniziativa n. 1 Accrescere le competenze del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo e individuale**

**Obiettivo:** il CUG è un organismo paritetico ed è composto da componenti in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali più rappresentative nell’Ente e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell’Amministrazione.

Le finalità del Comitato sono centrate sulla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell’ambito delle competenze allo stesso demandate dalla legge, al fine di contribuire – così come indicato dai principi comunitari - ad un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all’assenza di ogni discriminazione, attraverso la promozione della cultura delle pari opportunità di genere e le pari opportunità per tutti; la promozione del rispetto della dignità della persona, prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazione dovuta non soltanto al genere, ma anche all’età, alla disabilità, all’origine etnica, alla lingua, alla razza e all’orientamento sessuale.

È interesse prioritario fornire gli strumenti a tale organismo affinché l’ente possa arricchirsi del proprio ruolo propositivo.

**Orizzonte temporale e collegamento con il Piano Azioni Positive:** tale iniziativa è proposta come prosecuzione nel triennio 2021-2023, in continuità con quanto inserito nel Piano azioni positive riferito al triennio 2018-2020.

Il precedente obiettivo non è stato pienamente realizzato anche per effetto dell’emergenza epidemiologic apocalamata da gennaio del 2020.

**Azioni:** Nel prospetto sono indicate le azioni per consentire al CUG di svolgere il proprio ruolo di soggetto promotore di iniziative volte al miglioramento del benessere organizzativo e alla promozione delle pari opportunità.

**Beneficiari:** nessuna differenza di incidenza in termini di genere

Azioni	Beneficiari	Attori coinvolti	Costi	Indicatori	Entro
Supporto tecnico al funzionamento del CUG	Componenti CUG Dipendenti	CUG Organizzazione e gestione personale del	nessuno	Rispetto dei tempi	entro 15 giorni dalla richiesta
Aggiornamento sezione dell’intranet dedicata	Dipendenti	CUG Organizzazione e gestione personale del	nessuno	Rispetto dei tempi	entro 15 giorni dalla richiesta
Rinnovo componenti CUG	Dipendenti	UO Organizzazione e Gestione Personale del RSU e OOSS	nessuno	Avvio della procedura	Tempestivamente -se possibile per il futuro prima della scadenza del mandato (ad oggi già scaduto) avvio entro fine 2020

---

**Iniziativa n. 2 Mantenere e rafforzare le azioni di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e sostenere il passaggio dal lavoro agile svolto in emergenza a una integrazione nell'ordinaria modalità di lavoro**

**Obiettivo:** Il Comune di Cinisello Balsamo ha da tempo attuato politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso un progetto mirato ad aumentare la flessibilità nell'orario di lavoro e contestualmente ad ampliare e rendere omogenei gli orari di apertura degli uffici al pubblico.

A questo si affianca lo sviluppo di servizi digitali, che riducono la necessità di recarsi presso le sedi comunali e ampliano gli spazi per maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro e conseguentemente a soluzioni che consentono la conciliazione dei tempi, anche per chi rientra da un'assenza prolungata o ha particolari esigenze di cura per sé o per i propri familiari.

Le azioni rese necessarie dall'emergenza COVID-19 hanno visto un forte impulso in tale direzione, che deve essere integrato nell'attività ordinaria dell'ente.

Nel corso del 2021 il Comune procederà ad approvare il POLA, quale sezione del Piano delle Performance 2021/2023 al quale si rimanda per il dettaglio degli obiettivi.

**Orizzonte temporale e collegamento con il Piano Azioni Positive:** tale iniziativa è proposta come prosecuzione ed implementazione nel triennio 2021-2023, in continuità con quanto inserito nel Piano azioni positive riferito al triennio 2018-2020.

**Azioni:** Nel prospetto sono indicate le azioni per consentire al CUG di svolgere il proprio ruolo di soggetto promotore di iniziative volte al miglioramento del benessere organizzativo e alla promozione delle pari opportunità.

**Beneficiari:** nessuna differenza di incidenza in termini di genere

<b>Azioni</b>	<b>Beneficiari</b>	<b>Attori coinvolti</b>	<b>Costi</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Entro</b>
Sviluppo di servizi digitali	Cittadini	Tutte le articolazioni dell'ente	A bilancio	n. servizi digitali introdotti nell'anno	Verifica annuale – validità triennale
Monitoraggio efficacia orario di lavoro e proposta di inserimento maggiori spazi di flessibilità nell'orario di lavoro	Dipendenti	RSU-OOSS Delegazione trattante di parte pubblica	nessuno	monitoraggio annuale	Proposta entro il secondo semestre 2020
Monitoraggio andamento Lavoro agile	Dipendenti CUG	UO Risorse Umane	nessuno	Monitoraggio al Dipartimento Funzione Pubblica	entro 2020 Poi periodico Validità triennale
Transizione dal lavoro agile di emergenza a progetti stabili di lavoro agile attraverso approvazione e implementazione del POLA	Dirigenti Dipendenti	Amministrazione Datori di lavoro RSPP Nucleo di Valutazione RTD	eventuali investimenti saranno dettagliati nel POLA	n. persone in lavoro agile / n. totale dipendenti  ulteriori indicatori che saranno individuati nel POLA	Verifica annuale – validità triennale
Formazione ai datori di lavoro	Dirigenti	UO Risorse Umane	Da verificare possibile formazione interna		Secondo semestre 2020  Validità triennale – da realizzare a richiesta

---

**Iniziativa n. 3 Promozione della cultura di pari opportunità**

**Obiettivo:** Utilizzare gli strumenti organizzativi per promuovere un contesto culturale favorevole alla promozione delle pari opportunità.

**Orizzonte temporale e collegamento con il Piano Azioni Positive:** tale iniziativa è proposta come prosecuzione nel triennio 2021-2023, in continuità con quanto inserito nel Piano azioni positive riferito al triennio 2018-2020.

**Azioni:** Nel prospetto sono indicate le azioni per consentire al CUG di svolgere il proprio ruolo di soggetto promotore di iniziative volte al miglioramento del benessere organizzativo e alla promozione delle pari opportunità.

**Beneficiari:** nessuna differenza di incidenza in termini di genere

Azioni	Beneficiari	Attori coinvolti	Costi	Indicatori	Entro
Verificare opportunità di aggiornamento Codice di Comportamento in ottica di promozione della cultura delle pari opportunità	Dipendenti	Amministrazione Nucleo di valutazione CUG Datori di lavoro	nessuno	Monitoraggio modifiche per le finalità indicate	Verifica annuale – validità triennale
Promuovere l'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro	Cittadini	Tutte le articolazioni dell'ente CUG	nessuno	Divulgazione misure organizzative individuate	Verifica annuale – validità triennale

---

#### Iniziativa n. 4 Tutela dell'ambiente di lavoro

**Obiettivo:** Proseguire nella gestione delle situazioni a rischio stress lavoro correlato e nel presidio delle misure per la prevenzione del rischio da aggressione.

**Orizzonte temporale e collegamento con il Piano Azioni Positive:** tale iniziativa è proposta come prosecuzione nel triennio 2021-2023, in continuità con quanto inserito nel Piano azioni positive riferito al triennio 2018-2020.

**Azioni:** Nel prospetto sono indicate le azioni per consentire al CUG di svolgere il proprio ruolo di soggetto promotore di iniziative volte al miglioramento del benessere organizzativo e alla promozione delle pari opportunità.

**Beneficiari:** nessuna differenza di incidenza in termini di genere

Azioni	Beneficiari	Attori coinvolti	Costi	Indicatori	Entro
Monitoraggio e gestione casi di rischio stress lavoro correlato	Dipendenti	RSPP Datori di lavoro e preposti Medico Competente	nessuno	Monitoraggio modifiche per le finalità indicate	Verifica annuale – validità triennale
Aggiornamento del Monitoraggio e gestione casi di rischio da aggressione	Dipendenti	Amministrazione Datori di lavoro e preposti RSPP RLS CUG	nessuno	Divulgazione misure organizzative individuate	Verifica annuale – validità triennale