

Fascicolo 1.15\2025\1

Pagina 1

Spett.le
Comune di Sesto San Giovanni
P.zza della Resistenza, 20
20099 Sesto San Giovanni (MI)

comune.sestosg@legalmail.it

Oggetto: Parere preventivo della Consigliera di Parità di Città Metropolitana di Milano sul Piano Triennale Azioni Positive 2025-2027– Comune di Sesto San Giovanni

Premesso che:

- il Comune di Sesto San Giovanni (MI) ha trasmesso la bozza del proprio Piano Azioni Positive, al fine di acquisire il parere preventivo della Consigliera di Parità territorialmente competente;
 - 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;
- la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il PAP ha **durata triennale** e 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, infatti, è inserito 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.

Il Piano triennale delle Azioni Positive si articola generalmente in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l’altra, più operativa, con l’indicazione degli obiettivi specifici.

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.
Tutto quanto sopra premesso, si osserva quanto segue.

Con riferimento alla **struttura del documento**, il Piano Azioni Positive del Comune di Sesto San Giovanni, oggetto del presente parere, consta di 2 sezioni:

- *Dati di contesto*
- *Obiettivi e azioni*

La normativa di riferimento prevede che il PAP abbia **durata triennale** e la sua riformulazione debba essere predisposta in prossimità della scadenza del terzo anno di validità, senza implicare lo slittamento del triennio in avanti per ogni anno di aggiornamento.

La presentazione dei Piani triennali non è, infatti, un mero atto formale o una mera riproduzione dei medesimi contenuti ogni anno, ma rappresenta un momento fondamentale per attivare misure e meccanismi di parità, predisposizione di azioni positive e buone prassi volte a consentire una reale parità tra uomini e donne da parte delle Amministrazioni.

È pur vero che, a partire dal 2021 il PAP deve essere annualmente aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno e, in ragione del suo collegamento con il ciclo della performance, allegato al relativo Piano. Tale aggiornamento non si riferisce, però, al triennio ma ai contenuti ivi previsti anche in rapporto ai risultati già raggiunti raffrontati anche con gli obiettivi programmati dagli strumenti contabili dell'Amministrazione.

Da settembre 2022 i PAP sono annoverati tra le sezioni del PIAO, con la conseguenza che l'amministrazione è tenuta a specificarlo espressamente, indicando, ad esempio, la sottosezione di riferimento che, nel Piano in esame, non è specificata.

Con riferimento alla **rappresentanza di genere**, il Piano riporta i dati del personale al 31/12/2024, suddivisi per:

1. area contrattuale: su un totale di 469 dipendenti, 289 sono donne. Viene fornita anche la ripartizione per inquadramento, dalla quale si evince che la parità di genere è garantita a qualsiasi livello;
2. contratto a tempo indeterminato: su un totale di 457 persone assunte a tempo indeterminato, 283 sono donne;
3. contratto a tempo determinato: su 12 persone, 5 sono donne;
4. fasce d'età: la maggior parte dei e delle dipendenti ha un'età superiore a 45 anni. Viene comunque poi evidenziato che la fascia d'età più popolata è quella compresa tra i 50 e i 59 anni, che rappresenta il 43,28% del personale.

Viene infine indicato che la popolazione dell'Ente è prevalentemente femminile: le donne rappresentano il 61,62% del totale delle persone assunte.

In relazione all'**analisi delle azioni positive in rapporto agli obiettivi programmati**, vengono descritti 4 obiettivi:

1. Promuovere **strumenti di benessere organizzativo** al fine di migliorare il clima lavorativo nell'organizzazione e la qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi. Le azioni enunciate ai successivi punti 1.1, 1.2, 1.3 e 1.4 sono esattamente identiche a

quelle descritte nel Piano presentato nel 2024. In assenza di spiegazioni o di indicazioni relative a quanto fatto e quanto ancora è da fare, se ne deduce che tali azioni non siano mai state messe in campo finora. Vengono però aggiunte ulteriori due azioni: la 1.5, riguardante la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione attraverso percorsi formativi e la 1.6, concernente la prevenzione e la gestione di discriminazioni, molestie e violenze. Non vengono indicati tempi e modalità di perseguimento degli obiettivi, né le risorse umane responsabili della loro attuazione.

2. Promuovere nell'organizzazione la formazione rivolta ad implementare la **crescita delle competenze professionali** per diffondere buone prassi lavorative.
3. Migliorare l'organizzazione del lavoro in ottica di **conciliazione tra tempi di vita e di lavoro**.
4. Migliorare l'organizzazione del lavoro per **valorizzare le risorse umane** anche in ottica di genere.

Tutte le azioni descritte ai punti 2, 3 e 4 sono identiche a quelle indicate nel 2024. Manca qualsiasi riferimento a quanto già fatto e quanto è ancora da fare e quindi, anche in questi casi, si deduce che tali azioni non siano mai state messe in campo finora. Si rileva inoltre l'assenza di riferimenti alle persone responsabili del loro perseguimento.

Si invita pertanto il Comune di Sesto San Giovanni a far seguire la descrizione delle azioni da tabelle, che potranno poi essere aggiornate di volta in volta, in cui siano indicati gli obiettivi, i soggetti beneficiari, il o la referente responsabile e almeno le percentuali di raggiungimento degli obiettivi suddivise per gli anni di durata del Piano.

Si ricorda che il ruolo del CUG non concerne solo l'approvazione del Piano, bensì anche la verifica dell'attuazione dello stesso.

Alla luce delle considerazioni che precedono, si esprime un *parere di congruità parziale* del documento oggetto dell'analisi.

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