



COMUNE DI BUSTO GAROLFO

Città Metropolitana di Milano Sede: P.zza A. Diaz, 1 –
Tel. 0331.562011 Cod. Fisc. E part. IVA: 00873100150
Indirizzo Web: www.comune.bustogarolfo.mi.it
E-Mail: protocollo@comune.bustogarolfo.mi.it

Commento [s1]:

COMITATO UNICO DI GARANZIA PIANO AZIONI POSITIVE 2026/2028

Riferimento normativo

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni, per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. L'uguaglianza di genere è infatti un valore fondamentale dell'Unione europea ed è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile). La norma italiana, e in particolare il D. Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita tuttavia di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

A tal riguardo:

-il D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro;

-il Decreto legge n. 80 del 09/06/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, nel disciplinare i contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) prevede che esso definisca le modalità e azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e

organizzazione”, ha successivamente sancito che sono soppressi tra gli altri, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, gli adempimenti inerenti ai Piani di azioni positive;

-il D.M. 30 giugno 2022 n. 132, “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione”, ha infine disposto che la “Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione”, nella sottosezione “Performance”, deve indicare gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere.

Coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro, il presente Piano di Azioni Positive si inserisce all’interno del PIAO 2026-2028 nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Busto Garolfo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritti dalla normativa in materia.

Nell’ambito delle finalità espresse dalla L. n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.lgs. n. 196/2000, n. 165/2001) e di quanto previsto dalla Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” viene adottato il presente Piano delle Azioni Positive 2026/2028.

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla direttiva n.2/2019 della presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero Pubblica Amministrazione.

La presente direttiva si pone, peraltro, l’obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all’interno delle amministrazioni pubbliche.

Nell’ambito di ciascuna pubblica amministrazione le indicazioni fornite dalla presente direttiva sono destinate, in particolare, ai vertici delle Amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell’organizzazione del Lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato — ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

L'Amministrazione Comunale di Busto Garolfo è articolata in sette aree di servizio i cui Responsabili sono stati individuati con Decreto del Sindaco nel rispetto delle competenze professionali e del principio delle pari opportunità: infatti sono stati conferiti n. 3 incarichi a personale maschile e n. 4 incarichi a personale femminile di cui due a part-time.

Rispetto al numero complessivo dei dipendenti (situazione al 31/12/2025), si rileva la seguente situazione;

- Totale dipendenti n. 51 di cui donne n.41

	Area dei Funzionari ed E.Q.	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti
donne	19	13	9
uomini	5	5	0
totale	24	18	9

- I posti a part-time sono attualmente ricoperti da personale femminile n. 6.

L'Amministrazione ha accolto le richieste delle dipendenti concordando una modalità di orario che conciliasse le esigenze del dipendente con le esigenze dell'organizzazione dell'Ufficio, in conformità a quanto stabilito dal Regolamento vigente presso l'Ente.

Constatata tale situazione, non si riscontrano situazioni di particolari criticità in termini di presenza femminile tra il personale dell'Ente, né si evidenziano difficoltà organizzative legate a tale presenza; le azioni positive da prevedere nella

pianificazione dovranno comunque, tendere alla piena integrazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Orario di lavoro: L'Amministrazione Comunale, con provvedimento sindacale n. 6 del 23/06/2018, a seguito di confronto con le parti sindacali ed in considerazione delle esigenze emerse dal personale dipendente, ha introdotto delle modifiche all'orario di lavoro prevedendo complessivi n. 3 pomeriggi "liberi", a sostegno anche delle misure per le pari opportunità delle donne lavoratrici.

Flessibilità: Perseguendo il medesimo scopo, il richiamato decreto sindacale ha introdotto forme di flessibilità dell'orario di lavoro sia per il tempo pieno che per l'orario part-time, che permettono a tutto il personale di usufruire di una fascia di flessibilità giornaliera e di una fascia di flessibilità settimanale.

Anche il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023/2025, sottoscritto in data 7 novembre 2025, ha mantenuto la flessibilità di orario, andando incontro alle esigenze dei dipendenti dell'Ente. In questo modo, l'Amministrazione Comunale ha inteso dare attuazione alle norme sulle pari opportunità nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, a sostegno anche della maternità e paternità. Mediante l'utilizzo di questo strumento, sia giornaliero che settimanale e mensile, si offre la possibilità di una conciliazione tra lavoro e famiglia.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Lotta contro il mobbing: Con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 30/06/2005 questa Amministrazione Comunale ha approvato una convenzione con il Comune di Legnano per avvalersi della consulenza di fiducia con le modalità previste dal codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali e dal codice di condotta per la lotta contro il mobbing. Le disposizioni del suddetto Codice hanno voluto mirare a tutelare i dipendenti dal mobbing, inteso come abuso perpetrato nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso forme di violenza psicologica. Il Codice sancisce il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. L'Amministrazione ha approvato il predetto il Codice concordemente ad altri Comuni del "Legnanese" nell'intento di favorire, a seguito di comunione di intenti, i principi dettati dalle richiamate norme. I Comuni hanno individuato, di comune accordo, uno specialista esterno all'Amministrazione (un Avvocato specializzato in materia) a cui la lavoratrice o il lavoratore potrà rivolgersi qualora ritenga di essere oggetto di "mobbing". In questo modo l'Amministrazione intende tutelare la riservatezza delle lavoratrici e dei lavoratori e la loro libertà individuale nell'esprimere il proprio

disagio. Ogni anno è stata predisposta una relazione circa l'andamento del fenomeno a seguito anche di riunioni appositamente effettuate dalle quali si evince il buon esito del progetto comune.

Lotta contro le molestie sessuali: Con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 30/06/2005 questa Amministrazione Comunale ha approvato una convenzione con il Comune di Legnano per avvalersi della consulenza di fiducia con le modalità previste dal codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali e dal codice di condotta per la lotta contro il mobbing. L'Amministrazione ha inteso con il predetto Codice reprimere, con strategie adeguate, ogni comportamento con connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità ed alla libertà personale delle lavoratrici e dei lavoratori che sia suscettibile anche di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei confronti dei medesimi. Anche questo "codice" è stato approvato concordemente con altri Comuni del "Legnanese", i quali hanno individuato, anche in questo caso, uno specialista esterno all'Amministrazione (un Avvocato specializzato in materia) a cui la lavoratrice o il lavoratore potrà rivolgersi qualora ritenga di essere oggetto di "molestie sessuali". In questo modo l'Amministrazione intende tutelare la riservatezza delle lavoratrici e dei lavoratori e della loro libertà individuale nell'esprimere il proprio disagio. Ogni anno è stata predisposta una relazione circa l'andamento del fenomeno a seguito anche di riunioni appositamente effettuate dalle quali si evince il buon esito del progetto comune.

Comitato pari opportunità: Di fatto, aderendo mediante convenzione con il Comune di Legnano – individuato come Comune capofila – ad una associazione di Comuni al fine di avvalersi di un consulente di fiducia di cui al capoverso precedente, si è creato un Comitato fra i Comuni che, quindi, interagiscono con le medesime finalità. In questo modo l'Amministrazione Comunale intende anche monitorare e proporre eventuali strategie comuni.

Comitato unico di garanzia Con deliberazione della Giunta Comunale n. 147 del 16/12/2013 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 Legge n. 183 del 04/11/2010 e successive modifiche). Con delibera n. 768 del 15/12/2022 considerato che i membri del CUG erano stati eletti nel 2013 e che molti di essi non erano più dipendenti del Comune di Busto Garolfo, è stato nominato il CUG attuale.

Corsi di formazione:

Come previsto dai Codici richiamati nei precedenti punti, sono state effettuate e verranno pianificati specifici interventi formativi rivolti a tutto il personale comunale in materia di:

- tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili quali molestie sessuali oppure di disagio proveniente da situazioni di "mobbing".

- corsi dedicati alla attenzione della privacy, corruzione, trasparenza in quanto sono state inserite nell'organico comunale nuove persone.

Tutti i percorsi formativi continueranno, comunque, a essere monitorati al fine di far emergere tempestivamente eventuali disparità sulle quali predisporre degli interventi correttivi. L'Amministrazione si impegna a fronteggiare alle spese che ne deriveranno con proprie risorse di bilancio nell'ambito degli stanziamenti ordinari di bilancio.

SEZIONE 4. PERFORMANCE

I membri del CUG si impegnano ad effettuare, con l'aiuto dell'ufficio personale, dell'OIV e dell'Amministrazione :

- una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione;
- l'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili;
- eventuali osservazioni e/o raccomandazioni in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo.

SEZIONE 5. BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Composizione del CUG

NOMITVI	EFFETTIVI
Marinella Zambrano	Presidente
Sara Martinetti	Membro effettivo
Filippa Calcagno	Membro effettivo
Stefano Cannata	Membro effettivo
Massimo Loiodice	Membro effettivo RSU
Alfonso Pontone	Membro effettivo CISL

Le attività effettuate nel triennio 2023/2025 e proposte triennio 2026/2028:

- ✓ **INDAGINE SUL BENESSERE LAVORATIVO:** somministrato nell'anno 2024 un questionario sul benessere organizzativo. Hanno risposto n. 22 dipendenti ed il report elaborato è agli atti in ufficio in attesa di verificare se è possibile il coinvolgimento di un esperto esterno per l'elaborazione dei questionari raccolti, la presentazione ai vertici dell'Amministrazione ed eventuali proposte correttive

- ✓ **MANTENUTA L'ISCRIZIONE AL REGISTRO PA DEI CUG**

potale Nazionale dei CUG promosso dal Dipartimento della funzione pubblica è uno strumento pensato per rafforzare il ruolo propositivo, di consultazione e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia all'interno delle Pubbliche amministrazioni secondo quanto previsto dalla [Direttiva 2/2019](#) "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche volta a promuovere le pari opportunità nella PA".

La piattaforma mette a disposizione strumenti di condivisione con l'obiettivo di promuovere la messa in rete di esperienze positive e la valorizzazione di pratiche innovative per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma discriminazione, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro pubblico.

Il portale offre, inoltre, la possibilità di compilazione e trasmissione on line di format di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasmesse dalle amministrazioni.

La "Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia" è una rete spontanea nata nel 2015 per volontà delle presidenti e dei presidenti dei CUG di un gruppo di amministrazioni pubbliche Italiane.

La Rete nasce come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati. L'esperienza di mettere le Amministrazioni a confronto su temi di attenzione alla persona, creando situazioni di sinergia e rafforzamento delle azioni positive, rappresenta senz'altro un valore aggiunto nel panorama del lavoro pubblico e, comunque, del lavoro in genere, e consente di superare le barriere delle individualità delle organizzazioni, dando vita a costruttive forme di

confronto e di collaborazione importanti nel contesto della Pubblica Amministrazione.

La Rete trae profitto dalla ricchezza delle diversità dei CUG delle P.A. aderenti, dal confronto e dal sostegno reciproco anche attraverso la messa a comune di fattori di esperienza e competenza specialistica in relazione alle funzioni istituzionali delle varie amministrazioni.

Ad oggi, hanno aderito alla Rete i CUG di oltre 170 tra Amministrazioni ed Enti, centrali, nazionali e locali.

Per entrare a far parte della “Rete nazionale” è necessario sottoscrivere il [Regolamento](#) della [Carta della Rete](#), il documento firmato da tutti i Presidenti dei CUG aderenti, che sintetizza gli obiettivi prioritari e ne orienta le linee di azione.

- ✓ **MANTENIMENTO CONVENZIONE LEGNANO**, pubblicizzazione dello sportello e delle attività messe a disposizione dello stesso che assicura Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell’amministrazione pubblica di appartenenza
- ✓ **VERIFICA REGOLAMENTO SMART WORKING**, il regolamento è stato approvato a gennaio 2023 come strumento di Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l’affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo. Attualmente richiede una revisione e un ampliamento dello strumento di conciliazione.
- ✓ **IN CONSIDERAZIONE DEL NUOVO CONTESTO LAVORATIVO SOGGETTO AD UN FORTE TORNOVER i membri del CUG** affiancheranno gli organismi preposti ai fini della contrattazione integrativa in particolar modo per:
 - ❖ Progetti di riorganizzazione dell’amministrazione di appartenenza considerando la nuova modalità dei livelli e la possibilità di effettuare progressioni interne
 - ❖ Piani di formazione del personale
 - ❖ Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
 - ❖ Criteri di valutazione del personale
- ✓ **APERTA UNA CASELLA MAIL** accessibile a tutto il personale del Comune per ogni comunicazione in cui gli stessi ritenessero di informare il CUG naturalmente assicurando la privacy necessaria.

- ✓ **RICHIESTA BUONI PASTO**, a far data dal 16 ottobre 2025 fino a tutto il 2027 l'Amministrazione ha sottoscritto un accordo con la ditta Pellegrini per concedere i buoni pasto a tutti i dipendenti che sono presenti in giornate oltre le 7 ore lavorative. L'importo del buon pasto riconosciuto è di € 7.00 giornaliero.
- ✓ **CONTRATTAZIONE DECENTRATA**, nell'anno 2025 l'Amministrazione ha accettato la proposta di un aumento del fondo incentivante di € 15.000