



**COMUNE DI CESANO BOSCONO**  
**PROVINCIA DI MILANO**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 9 del 06 Febbraio 2020**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE (2020-2022)**

Il giorno 06/02/2020 alle ore 09:00 nella Sede Comunale, previa l'osservanza di tutte le modalità prescritte dalla vigente normativa vennero convocati in seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano presenti:

1	NEGRI ALFREDO SIMONE	S	
2	GATTUSO SALVATORE	S	
3	RUBICHI MARA LUCIA		N
4	URSINO GIUSEPPE	S	
5	POZZA MARCO	S	
6	RAVASI ILARIA	S	

Partecipa il Segretario Generale Anna Maria Bruno, il quale provvede alla redazione del presente verbale:

Essendo legale il numero degli intervenuti Alfredo Simone Negri dichiara aperta la seduta, per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

## **OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE (2020-2022)**

### **IL SETTORE WELFARE**

#### **PREMESSO** che:

- l'art.3 della Costituzione stabilisce che "tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese";
- 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;
- l'art.37 della Costituzione prevede 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";
- l'art. 51 della Costituzione, come modificato dalla legge costituzionale n. 1/2003, stabilisce che "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. 117, 6° c., della Costituzione dispone che "le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive ";
- l'art. 23, comma 2, della Carta di Nizza (7 dicembre 2000) stabilisce che il principio di parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato;
- il D.lgs. n. 196/2000 stabilisce che, a livello nazionale, regionale o provinciale, vengano nominati un consigliere o una consigliera di Parità e ha sancito l'obbligo per gli Enti Locali di adottare un piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare le pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- il Testo unico delle disposizioni concernenti Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, approvato con D.Lgs. 165/2001, prevede:
  - art. 1, comma 1,- lett, e): "le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'art.97, 1° e., della Costituzione, al fine di ... realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato";
  - art. 7, comma 1: "le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro";

- art. 57: "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:
- a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'art.35, comma 3, lett. e);
  - b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica;
  - c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
  - d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'art. 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive della Unione Europea in materia di pari opportunità, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica".
- la mancata adozione del piano triennale sanziona con il blocco delle assunzioni di nuovo personale, anche di quello appartenente alle categorie protette, stante il rinvio espresso all'art.6, VI comma, del D.Lgs.165/2001;

**VISTI:**

- la legge n 903 del 1977 che disciplina la "parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro";
- la legge n. 125/1991 che si pone come obiettivo, non solo quello di promuovere le pari opportunità, ma anche di operare al fine di realizzare una "parità sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità" (art. 1).
- la legge 183/2010 art. 21 che ha sostituito l'art. 57 del d.lgs. 165/2001 sull'istituzione dei Comitati unici di garanzia (CUG);

**CONSIDERATO** che la legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", e i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale (progressioni di carriera e formazione);
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;

**RICHIAMATA** la propria precedente deliberazione n. 86 del 25.05.2017 di approvazione del Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2017/2019 e considerato che si è operato nel rispetto e in continuità di quanto indicato nel precedente Piano;

**ATTESO** che:

- il Comune di Cesano Boscone, in adempimento a quanto previsto dal D.Lgs. 165/01 art. 57, come modificato dalla Legge 183/2010, ha costituito, nei tempi indicati dalla normativa, 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);
- la responsabilità del presente piano e delle risorse ad esso attribuite viene affidata in collaborazione all'Ufficio Centrale Risorse Umane e al Settore Welfare;
- il Piano Triennale è stato inviato alle Organizzazioni Sindacali dell'Ente al fine di raccogliere eventuali osservazioni;

### **PROPONE**

- 1)Di approvare il Piano Triennale di Azioni Positive (art.7 d.lgs. 196/2000) per il triennio 2020-2022 allegato alla presente deliberazione della quale costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2)Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- 3)Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente;
- 4)Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

**Il Direttore del Settore Welfare  
Dott.ssa Leda Bertolini**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la proposta di deliberazione che precede;

Dato atto del parere di regolarità tecnica reso dal Direttore di settore, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267;

Con voti unanimi e palesi;

### **DELIBERA**

Di approvare la su estesa proposta di deliberazione;

Quindi, con separata unanime votazione palese;

### **DICHIARA**

Il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma IV del D. Lgs 267/2000

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente.

Il Presidente  
Alfredo Simone Negri

Il Segretario Generale  
Anna Maria Bruno

# PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020 – 2022

## PREMESSA

In armonia con la normativa di settore, da alcuni anni il Comune di Cesano Boscone adotta il Piano Triennale delle azioni positive al fine di favorire l'attuazione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Attualmente si rende necessario procedere all'adozione del Piano Triennale per il periodo 2020 - 2022 con il quale l'Amministrazione comunale, in continuità con il passato, conferma gli obiettivi e le finalità proposte nei precedenti piani.

## OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

### **1. Comitato Unico di Garanzia e delega alle politiche di genere**

L'Ente, in adempimento a quanto previsto dal D.Lgs. 165/01 art. 57, come modificato dalla Legge 183/2010, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia (di seguito denominato CUG).

Tale Comitato ha sostituito, unificandone le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

La delega alle politiche di pari opportunità e di genere è stata affidata all'Assessora Ilaria Ravasi con provvedimento sindacale n. 36 del 11.06.2019.

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.

Soggetti e Uffici coinvolti: CUG – Assessora alle politiche di pari opportunità e di genere.

### **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.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Direttori di Settore/Responsabili di Servizio - Ufficio Centrale Risorse Umane – CUG.

### **3. Politiche per la conciliazione**

Al fine di diffondere le opportunità offerte dalla Legge 53/00 in merito ai congedi parentali, l'Ente ha predisposto e continuerà a predisporre, qualora ci fossero novità legislative, ulteriori azioni di aggiornamento sull'utilizzo della Legge 53, 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:

- informative destinate a tutti i dipendenti, sulla legislazione di riferimento;
- 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

L'Ente si impegna a garantire un diritto di precedenza nell'assegnazione dei posti all'interno degli Asili nido comunali alle dipendenti e ai dipendenti neogenitori nonché a migliorare l'organizzazione degli orari di lavoro (già prevista nei contratti di lavoro decentrati), con misure specificatamente destinate a tutti i dipendenti in qualità di genitori.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Centrale Risorse Umane – Settore Welfare.

### **4. Benessere organizzativo**

L'Ente si impegna a valutare, anche sulla base delle precedenti indagini sul benessere organizzativo e sullo stress da lavoro correlato, ulteriori iniziative destinate a indagare ulteriormente il grado di soddisfazione dei dipendenti e delle dipendenti sul luogo di lavoro.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Centrale Risorse Umane.

### **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.

Il Comune di Cesano Boscone proporrà, inoltre, un corso di formazione per i direttori sul tema delle pari opportunità al fine di acquisire le conoscenze necessarie per l'applicazione della normativa in oggetto.

Soggetti e Uffici coinvolti: Direttori/Responsabili di Settore – Ufficio Centrale Risorse Umane.

## **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.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Centrale Risorse Umane – Organizzazioni Sindacali – CUG.

## **7. Approvazione del Piano**

Il Piano è approvato dalla Giunta Comunale, su proposta del CUG, sentite le Organizzazioni sindacali.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Centrale Risorse Umane – CUG – Giunta Comunale.

## **8. Gestione del Piano**

Il Piano sarà gestito secondo le modalità previste dagli strumenti di programmazione interna e le responsabilità attribuite dall'organizzazione dell'ente.

La responsabilità del coordinamento delle Azioni previste dal presente Piano Triennale è affidata al Settore Welfare che avrà la disponibilità delle risorse economiche necessarie all'attuazione e allo sviluppo del Piano Triennale.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Centrale Risorse Umane – Settore Welfare – CUG.