



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

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 174 del 15 Dicembre 2022**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE (2023-2025).**

Il giorno 15/12/2022 alle ore 15:00 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	S	
4	URSINO GIUSEPPE	S	
5	POZZA MARCO	S	
6	RAVASI ILARIA		N

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

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

## IL DIRETTORE DEL SETTORE WELFARE

### Visti:

- L'art. 3 della Costituzione;
- Gli artt. 48 e 49 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "TUEL";
- La Legge 9 dicembre 1977, n. 903 "*Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*";
- Il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.*";
- Il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*".
- La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26.06.2019 avente ad oggetto "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*";

### Richiamati i seguenti provvedimenti:

- La deliberazione di C.C. n. 6 del 21.02.2022 "*Esame e approvazione della nota di aggiornamento al D.U.P. 2022/2024 e del bilancio di previsione finanziario 2022 - 2024*";
- La deliberazione di G.C. n. 8 del 30.01.2020 "*Piano Triennale per la prevenzione della corruzione 2020/2022: approvazione*" e successive integrazioni;
- La deliberazione di G.C. n. 92 del 30.06.2022 "*Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance anni 2022/23/24 – Parte Obiettivi e Parte Contabile – Art. 169 D.lgs. 267/2000*";
- La deliberazione G.C. n. 86 del 25.05.2017 di approvazione del Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2017/2019;
- La deliberazione G.C. n. 9 del 06 Febbraio 2020 avente oggetto "*Approvazione Piano triennale per le Azioni Positive (2020-2022)*";
- Il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) del Comune di Cesano Boscone, istituito sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, al quale sono attribuite le seguenti finalità "*Il Comitato promuove la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici*".

### Premesso che:

- 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 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. 57 del D.Lgs. 165/2001 prevede:
  1. *Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.*
  2. *Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.*
  3. *Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.*
  4. *Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.*
  5. *La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.*
- la Direttiva PCM n. 2/2019 Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità prevede che l'assicurazione della parità e delle pari opportunità vada perseguita e raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere;
- L'art. 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" del D.lgs. n. 198/2006, prevede:
  1. *Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento*

*autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici (...) predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

*A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.*

*In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

2. *Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

- L'art. 3 del Regolamento del CUG, che ne stabilisce i "Compiti", prevede che: "Il Comitato esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate. Compiti propositivi su:
  - **Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;**
  - (...)"

## **Considerato che**

- I decreti legislativi 198/2006 e 165/2001 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
  - promuovere condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
  - assicurare uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
  - valorizzare le caratteristiche di genere;
- Il Comune di Cesano Boscone, in adempimento a quanto previsto dal D.Lgs. 165/01 art. 57, ha costituito, 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 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, comma 6, del D.Lgs.165/2001;
- Il Settore Welfare ha invitato comunicazione email in data 27/06/2022 al Presidente del neocostituito CUG, Marco Rapetti, segnalando la necessità che il CUG procedesse alla verifica ed all'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive, la cui ultima versione risale all'anno 2020 (P.A.P. 2020-22) ed è pertanto in scadenza alla fine dell'anno in corso;
- A seguito della convocazione del Comitato Unico di Garanzia in data 20/10/2022 è stato approvato all'unanimità la proposta di nuovo Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025, come da comunicazione trasmessa dal Presidente del CUG;

**Visto** l'allegato "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025", predisposto dal CUG del Comune di Cesano Boscone e considerato che il medesimo si pone in linea di continuità e sviluppo con il precedente Piano per il triennio 2020-2022, rappresentando un valido strumento per offrire a tutte le lavoratrici e i lavoratori la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, inclusivo e attento a prevenire situazioni di disagio e/o malessere organizzativo;

**Considerato** che il piano delle azioni positive dovrà essere adeguatamente coordinato nel corso del 2023 con i nuovi strumenti programmatici all'interno del redigendo Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito in L. 113/2021;

**Ritenuto** pertanto necessario approvare il "Piano delle Azioni positive per il triennio 2023- 2025", allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante;

### **PROPONE**

1. **Di approvare**, per le motivazioni riportate in premessa, la proposta di Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2023-2025, elaborato dal Comitato Unico di Garanzia in data 20/10/2022, allegato alla presente deliberazione quale 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 stabilire** che il presente Piano sia pubblicato sul sito web dell'Ente;
4. **Di dare inoltre atto** che la responsabilità del presente piano e delle risorse ad esso attribuite viene affidata in collaborazione all'Ufficio Centrale Risorse Umane ed al Settore Welfare;
5. **Di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile.

## **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.L. 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 2023 – 2025

## 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 2023 - 2025 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 Vita-Lavoro**

Al fine di diffondere le opportunità offerte dalle normative vigenti in merito agli istituti di conciliazione vita-lavoro, l'Ente ha predisposto e continuerà a predisporre, qualora ci fossero novità legislative, ulteriori azioni di aggiornamento, 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:

- Favorire l'applicazione uniforme degli istituti di conciliazione vita-lavoro all'interno dei singoli settori dell'Ente (Es: part time, smart working ecc.);
- Informative tempestive destinate a tutti i dipendenti, sulla disciplina di riferimento;
- Promozione del lavoro agile come leva che, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, permettendo una migliore conciliazione vita-lavoro e contribuendo all'incentivazione della mobilità sostenibile;
- 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;
- Analisi di fattibilità per l'estensione dell'istituto delle ferie solidali anche a chi assiste persone anziane e/o disabili maggiorenni o altri dipendenti con problematiche di salute e di conciliazione;

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 svolgere, un'indagine sul benessere organizzativo destinate ad indagare 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.