

## Giunta Comunale n. 118 del 16/11/2017

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: **Approvazione verbale CUG e Piano Azioni Positive 2018 - 2020.**

L'anno 2017, addì sedici, del mese di novembre alle ore 16:00, in Cesate in Sala Giunta, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

| Cognome e Nome       | Funzione  | Presente/Assente |
|----------------------|-----------|------------------|
| MARCHESI GIANCARLA   | Sindaco   | Presente         |
| D'ANGELO LAURA       | Assessore | Presente         |
| BANFI MATTEO         | Assessore | Presente         |
| POLZELLA PIETRO      | Assessore | Presente         |
| SOLLENNITA' ANTONINO | Assessore | Presente         |
| RICCADONNA GIORGIO   | Assessore | Presente         |

Presenti: **6** Assenti: **0**

Oltre ai presenti partecipa Il Segretario Comunale, Dott. Sergio Amatruda.

Il Sindaco Giancarla Marchesi, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta. La Giunta Comunale, come sopra riunita, ha adottato il provvedimento entro riportato.

**Giunta Comunale n. 118 del 16/11/2017**

**Oggetto: Approvazione verbale CUG e Piano Azioni Positive 2018 - 2020.**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Sentito il relatore;

Vista la proposta di deliberazione n. 327 avente l'oggetto sopra riportato;

Visti gli allegati pareri espressi sulla proposta ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000;

Con voti unanimi, favorevoli espressi con le modalità e le forme di legge;

## **DELIBERA**

di approvare la proposta in premessa indicata e a seguito riportata;

di dichiarare con successiva, separata ed unanime votazione, per alzata di mano, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

Il Sindaco  
**Giancarla Marchesi**

Proposta di deliberazione n. 327 del 10/11/2017.  
U.O. Personale

Oggetto: **Approvazione verbale CUG e Piano Azioni Positive 2018 - 2020.**

**Premesso:**

- che l'art.57 del D.Lgs. n.165/2001, così come integrato dall'art.21 – comma 1 lettera c) della Legge n.183/2010, prevede, tra l'altro, che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, 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 (CUG);
- che è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, attuato in forma associata tra i Comune di Solaro e Cesate come segue:
  - con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 75 del 30.10.2015 e n. 33 del 27.10.2015;
  - con Convenzione sottoscritta tra i Sindaci dei due Comuni in data 15.11.20158;
  - con determinazione del Segretario Generale del Comune di Solaro n. 2/2015.
- che nell'anno 2016, inoltre, con deliberazioni di Giunta Comunale n. 71 in data 23/06/2016 e 85 in data 23/06/2016, esecutive, i Comuni di Cesate e Solaro hanno adottato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, in ossequio alla Direttiva ministeriale del 04.03.2011 ed all'art. 7 della Convenzione stipulata tra i due Enti;

**Dato atto:**

- che in data 09/11/2017 il Comitato Unico di Garanzia dei due Comuni ha redatto il Verbale, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, con il quale lo stesso:
- ha dato atto di avere svolto per l'anno 2017 la Relazione annuale sull'andamento degli Obiettivi prefissati nell'anno 2016;
- ha adottato il Piano delle Azioni positive per il periodo 2018 – 2020 predisposto rispettivamente dai comuni di Cesate e Solaro.

**All'unanimità dei voti favorevoli espressi per alzata di mano**

**DELIBERA**

1. di approvare il Verbale redatto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità dei Comuni di Cesate e Solaro in data 09.11.2017, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di approvare il Piano per le Azioni Positive triennio 2018 – 2020 del Comune di Cesate di cui allo stesso Verbale.

Visto: il Sindaco  
**Giancarla Marchesi**

Letto, approvato e sottoscritto:

**Il Sindaco**  
**Giancarla Marchesi**  
sottoscritto digitalmente

**Il Segretario Comunale**  
**Dott. Sergio Amatruda**  
sottoscritto digitalmente

---

ALLEGATO ALLA PRESENTE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE.

Proposta n. 327 del 10/11/2017.  
Servizio Affari Generali

**Oggetto :** Approvazione verbale CUG e Piano Azioni Positive 2018 - 2020.

---

## **PARERE TECNICO**

**AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1, E 147 bis D.LGS. 267/2000 e s.m.i.**

Visto l'art 33 del vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, si esprime parere favorevole sia sulla regolarità tecnica, sia sulla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa.

Cesate, 15/11/2017

Il Responsabile Del Servizio Affari Generali  
Dott.ssa Paola Carazza

Il presente documento è stato approvato e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 e seg. D.Lgs. 82/2005.

**ALLEGATO DIGITALE ALLA DELIBERAZIONE N. 118 del 16/11/2017.**

**ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

Si attesta che la presente deliberazione, verrà pubblicata sul sito Web istituzionale Albo Pretorio on line di questo Comune accessibile al pubblico dal **21/11/2017** al **06/12/2017** per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del T.U. – D.Lgs. 18 agosto n. 267.

E' trasmessa contestualmente ai capigruppo consiliari.

Cesate, 21/11/2017

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Sergio Amatruda / INFOCERT SPA  
sottoscritto digitalmente

**PIANO DI AZIONI POSITIVE**  
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa:

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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il comune di Cesate, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare , nel rispetto

del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

-----

Come previsto nel Piano triennale della Azioni Positive 2015 – 2017, in continuità con quanto già svolto nel precedente triennio 2012 – 2014, sono state realizzate nell'Ente varie attività ed interventi inerenti le pari opportunità ed il benessere lavorativo ed organizzativo.

E' stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, attuato in forma associata tra i Comuni di Solaro e Cesate come segue:

- con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 75 del 30.10.2015 e n. 33 del 27.10.2015;
- con Convenzione sottoscritta tra i Sindaci dei due Comuni in data 15.11.20158;
- con determinazione del Segretario Generale del Comune di Solaro n. 2/2015.

Nell'anno 2016, inoltre, con deliberazioni di Giunta Comunale n. 71 in data 23/06/2016 e 85 in data 23/06/2016, esecutive, i Comuni di Cesate e Solaro hanno adottato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia.

Nell'anno 2017 si è adempiuto all'obbligo di effettuare una Relazione Annuale sull'andamento degli obiettivi che il Piano Azioni Positive per l'anno 2016, ed alla relativa trasmissione ai vertici politici dell'Ente.

**Piano Azioni positive 2018 – 2020**

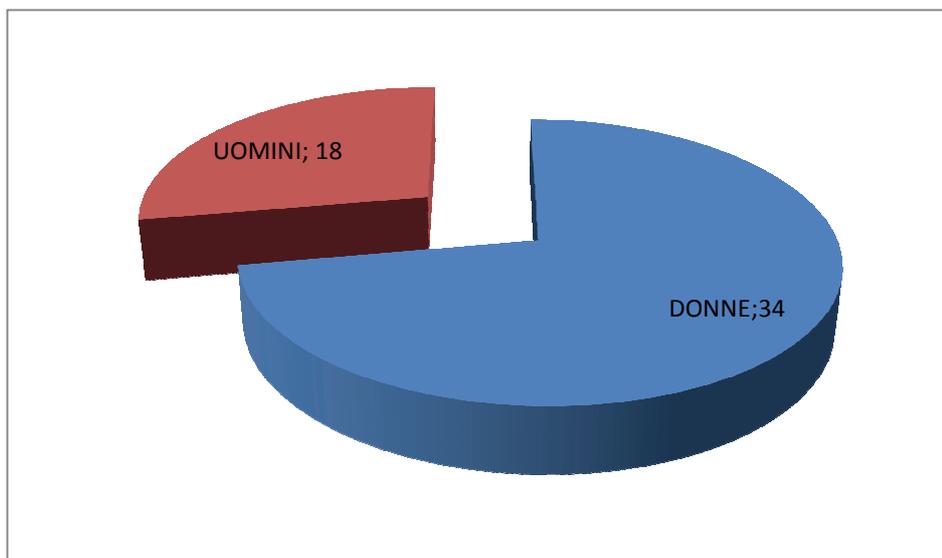
**Analisi dati del Personale**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

**FOTOGRAFIA DEL PERSONALE ALL'01//11/2017**

A ottobre 2017 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

|                   |              |
|-------------------|--------------|
| <b>DIPENDENTI</b> | <b>N. 52</b> |
| <b>DONNE</b>      | <b>N. 34</b> |
| <b>UOMINI</b>     | <b>N. 18</b> |



Così suddivisi per Settore:

| SETTORE                              | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|--------------------------------------|--------|-------|--------|
| Servizio Affari Generali             | 2      | 6     | 8      |
| Servizio Demografici                 | 1      | 5     | 6      |
| Settore Finanziario Fiscalità locale | 1      | 7     | 8      |
| Servizio Lavori Pubblici             | 5      | 1     | 6      |

|   |           |           |           |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Servizio Governo del Territorio                   | 2         | 2         | 4         |
| Servizio Polizia Locale                           | 4         | 3         | 7         |
| Servizio Politiche Educative, Sociali e Culturali | 2         | 10        | 12        |
| Segretario  | 1         |           | 1         |
| <b>TOTALE</b>                                     | <b>18</b> | <b>34</b> | <b>52</b> |

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**

| CATEGORIA     | Uomini    | Donne     |
|---------------|-----------|-----------|
| A             | 0         | 0         |
| B             | 5         | 8         |
| C             | 7         | 18        |
| D             | 2         | 4         |
| Responsabili  | 3         | 4         |
| Segretario    | 1         | 0         |
|               |           |           |
| <b>TOTALE</b> | <b>18</b> | <b>34</b> |

**Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:**

| CATEGORIA D                  | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|------------------------------|--------|-------|--------|
| Posti di ruolo a tempo pieno | 5      | 8     | 13     |
| Posti di ruolo a part-time   | 0      | 0     | 0      |
| CATEGORIA C                  | UOMINI | DONNE | TOTALE |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 7      | 13    | 20     |
| Posti di ruolo a part-time   | 0      | 5     | 5      |
| CATEGORIA B                  | UOMINI | DONNE | TOTALE |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 4      | 7     | 11     |
| Posti di ruolo a part-time   | 1      | 1     | 2      |
| CATEGORIA A                  | UOMINI | DONNE | TOTALE |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 0      | 0     | 0      |
| Posti di ruolo a part-time   | 0      | 0     | 0      |

Dall'analisi dei dati sulla consistenza del personale si conferma la tendenza alla diminuzione del personale a tempo indeterminato, dovuta da una parte al blocco del turn-over e dall'altra alle limitazioni delle assunzioni per il personale degli enti locali.

Le limitazioni suddette hanno prodotto il progressivo invecchiamento anagrafico del personale stesso, trattenendo in servizio persone che stavano programmando la propria uscita dal mondo del lavoro: le recenti riforme della pubblica amministrazione, come la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti, la trasparenza amministrativa e il nuovo codice dei contratti e la conseguente introduzione di nuovi applicativi hanno determinato e continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro.

Per uno sviluppo delle buone pratiche l'Amministrazione e il Comitato Unico di Garanzia, con il presente Piano intendono proseguire nel promuovere tutti gli interventi già intrapresi.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, riprende e conferma gli obiettivi ed azioni, già contenuti nel precedente Piano (riferito al periodo 2015/2017).

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Si prende atto, infatti, che sussiste, ad ogni categoria e pur anche a livello apicale una prevalenza femminile.

Per quanto riguarda, invece, gli organi elettivi comunali pur essendo caratterizzati da una prevalenza maschile vedono ai livelli apicali una rappresentanza di genere femminile:

Sindaco: donna

Vice Sindaco : donna

Consiglio Comunale: n. 6 donne - n. 10 uomini

Giunta Comunale: n. 1 donne – n. 4 uomini

## Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 2:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 3:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4:** Garantire il benessere lavorativo nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.

## Art. 2 Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Cesate favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet del comune.

### **Art. 3**

#### **Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 2)**

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

### **Art. 4**

#### **Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 3)**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Cesate valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

#### **Art. 5**

#### **Ambito di azione: Organizzazione del lavoro (OBIETTIVO 4)**

1. Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative;
2. Valorizzare le esperienze acquisite dal personale di prossima uscita da mondo del lavoro favorendo la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa.

#### **Art.6**

#### **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet del Comune di Cesate.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

# COMITATO UNICO DI GARANZIA DI SOLARO E CESATE

## Verbale 9/11/ 2017

Oggi, 09/11/2017, alle ore 10,00, in una sala del Comune di Solaro si è riunito il Comitato Unico di Garanzia dei Comuni di Solaro e Cesate composto dai Sigg.ri:

|  |                        |
|--|------------------------|
| <b>Amatruda Sergio</b> , Segretario Comunale dei due Comuni,   | -Presidente-           |
| <b>Sanvì Alberto</b> , in rappresentanza del Comune di Solaro, | -Componente effettivo- |
| <b>Carazza Paola</b> , in rappresentanza del Comune di Cesate, | -Componente effettivo- |
| <b>Mantegazza Loredana</b> , rappresentante della C.I.S.L.,    | -Componente effettivo- |
| <b>Aldrighi Elisabetta</b> , rappresentante della C.G.I.L.     | -Componente effettivo- |

per discutere sul seguente argomento:

- Valutazione attività del Comitato per l'anno 2017;
- Adozione del Piano delle Azioni Positive per il periodo 2018 – 2020.

Il Comitato, come sopra composto e presente, dà atto di avere svolto per l'anno 2017 la Relazione annuale sull'andamento degli Obiettivi e di averla inoltrata agli organi di vertice;

Adotta inoltre il Piano delle Azioni Positive per il periodo 2018 – 2020 presentata dal Presidente;

Lo stesso Piano viene allegato quale parte integrante e sostanziale al presente verbale e trasmesso alle Giunte Comunali dei Comuni di Solaro e Cesate per la sua approvazione e pubblicazione sui rispettivi siti internet istituzionali.

Alle ore 13,00 del 09/11/2017, si concludono i lavori e il presente verbale viene, come di seguito, sottoscritto dai presenti.

Amatruda Sergio



Sanvì Alberto



Carazza Paola



Mantegazza Loredana



Aldrighi Elisabetta

