

Giunta Comunale n. 104 del 03/12/2024

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: **Approvazione “Piano delle azioni positive per il triennio 2025/2027”**

L'anno 2024, addì tre, del mese di Dicembre alle ore 11:15, in Cesate, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

Cognome e Nome	Funzione	Presente/Assente
VUMBACA ROBERTO	SINDACO	Presente
GUALANDI WALTER OTELLO	Assessore	Presente
BORTOLAMAI MATTEO	Assessore	Assente Giust.
GALLI MARCO	Assessore	Presente
CRIPPA YLENIA	Assessore	Presente
UGGERI LUCIA ROBERTA	Assessore	Presente

Presenti: **5** Assenti: **1**

Oltre ai presenti partecipa Il Segretario Generale, Dott. Andrea Fiorella.

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

Giunta Comunale n. 104 del 03/12/2024

Oggetto: Approvazione “Piano delle azioni positive per il triennio 2025/2027”

LA GIUNTA COMUNALE

Sentito il relatore;

Vista la proposta di deliberazione n. 165 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.

Proposta di deliberazione n. 165 del 25/11/2024.
U.O. Risorse Umane

Oggetto: **Approvazione “Piano delle azioni positive per il triennio 2025/2027”**

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

- il D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongono Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne;
- il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) del Comune di Cesate, approvato con propria deliberazione G.C. n. 45 del 26/03/2020 – esecutiva, prevede all’articolo 5, che il CUG eserciti compiti propositivi in merito alla “predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere organizzativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche mobbing, disagio organizzativo, all’interno dell’amministrazione pubblica”;
- la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le pari opportunità orientata a garantire la parità e le pari opportunità rafforzando la tutela delle persone e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologia di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l’attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere;

Dato atto che il Comune di Cesate, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

Dato atto che:

- con propria deliberazione n. 02 del 09/01/2024 è stato approvato il “Piano Azioni positive 2024-2026”;
- con determinazione del Segretario Comunale n. 104/2020 è stato costituito il nuovo Comitato Unico per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Vista:

- La proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025/2027 predisposto dal Servizio Risorse Umane, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente, e considerato che lo stesso si pone in continuità con il precedente Piano 2024-2026;

Dato atto che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente;

DELIBERA

- 1) di approvare le considerazioni espresse in premessa;
- 2) di approvare il “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025/2027, nel testo che allegato alla presente ne fa parte integrante e sostanziale;
- 3) di prevedere che il suddetto piano possa essere oggetto di modifiche e/o integrazioni che si

renderanno necessarie nel corso del triennio;

4) di provvedere affinché il presente Piano:

- sia trasmesso ai Responsabili dell'Ente, al Comitato Unico di Garanzia, ai soggetti sindacali;
- sia pubblicato sul sito del Comune di Cesate, nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Sindaco
Roberto Vumbaca
sottoscritto digitalmente

Il Segretario Generale
Dott. Andrea Fiorella
sottoscritto digitalmente

ALLEGATO ALLA PRESENTE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE.

Proposta n. 165 del 25/11/2024.

Servizio Politiche Educative, Culturali e Risorse Umane

Oggetto : Approvazione “Piano delle azioni positive per il triennio 2025/2027”

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, 02/12/2024

Il Responsabile Del Servizio Politiche Educative,
Culturali E Risorse Umane
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. 104 del 03/12/2024.

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 **04/12/2024** al **19/12/2024**, ai sensi dell'art. 124 del T.U. – D.Lgs. 18 agosto n. 267.

E' trasmessa contestualmente ai capigruppo consiliari.

Cesate, 04/12/2024

IL SEGRETARIO GENERALE
Andrea Fiorella / INFOCERT SPA
sottoscritto digitalmente

ALLEGATO DIGITALE ALLA DELIBERAZIONE N. 104 del 03/12/2024.

ESECUTIVITÀ

Questa deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

Cesate, 07/01/2025

IL SEGRETARIO GENERALE
Andrea Fiorella / INFOCERT SPA
sottoscritto digitalmente

PIANO AZIONI POSITIVE – 2025/2027
(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.

Anche il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Si evidenzia poi la Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione il 26 giugno 2019, che definisce nuove linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

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, a tal fine ha individuato quanto di seguito esposto.

Piano Azioni positive 2025– 2027

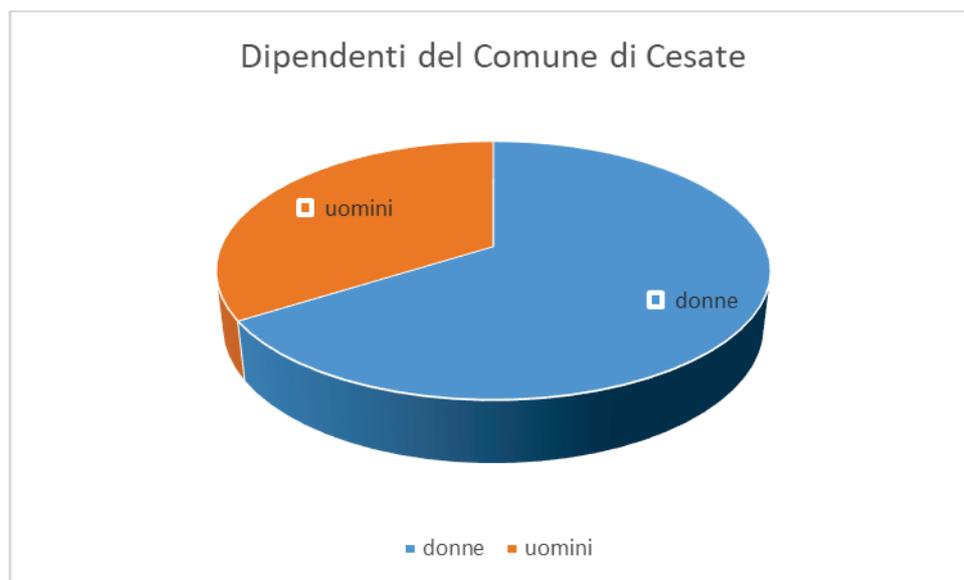
Analisi dati del Personale

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 AL 31/12/2024

A dicembre 2024 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 45
DONNE	N. 31
UOMINI	N. 14



Così suddivisi per Servizio:

SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Servizio Politiche Educative, Culturali e Risorse Umane	1	6	7
Servizio Demografici, Istituzionali e al Cittadino	2	9	11
Settore Finanziario Fiscalità locale	1	7	8
Servizio Lavori Pubblici, Pulizia e Manutenzione del Territorio	2	3	5
Servizio Territorio e Ambiente	3	1	4
Servizio Polizia Locale	5	2	7
Servizio Politiche Sociali	-	3	3
TOTALE	14	31	45
Segretario (non personale dipendente)	1		

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

AREA	Uomini	Donne
OPERATORI	0	0
OPERATORI ESPERTI	1	3
ISRUTTORI	10	21
FUNZIONARI	1	2
ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	5
Segretario (non pers. dipendente)	1	0
TOTALE	15	31

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

FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	7	10
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
ISTRUTTORI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	10	18	27
Posti di ruolo a part-time		3	3
OPERATORI ESPERTI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	2	3
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
OPERATORI	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 evince un progressivo svecchiamento anagrafico del personale dipendente determinato dalle nuove assunzioni effettuate nel corso del 2024.

Il progressivo e costante percorso verso la digitalizzazione della pubblica amministrazione, il concreto orientamento verso la trasparenza amministrativa e la costante 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 2024/2026).

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 area e pur anche a livello apicale una prevalenza femminile.

Gli organi elettivi comunali sono caratterizzati da una prevalenza maschile. Alla data odierna la composizione è la seguente:

Sindaco: uomo

Vice Sindaco: uomo

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

Giunta Comunale: n. 2 donne – n. 2 uomini

Art. 1 OBIETTIVI

Il presente piano si pone come obiettivo quello di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e per favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine. Sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'Amministrazione. Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende, in conformità a quanto sopra esposto, realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1:** Parità
- **Obiettivo 2:** Parità e procedure di reclutamento del personale
- **Obiettivo 3:** Lavoro agile
- **Obiettivo 4:** Formazione

Art. 2 Ambito di azione: Parità (OBIETTIVO 1)

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nel Comune di Cesate per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari, non solo per lo svolgimento di funzioni legate alla genitorialità ma vieppiù per la cura di familiari anziani. Il Comune desidera porre attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso

varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione, garantendo la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

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.

Come regolamentato all'art. 25 del Contratto Collettivo Integrativo, sottoscritto in data 13 luglio 2023, l'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile. Nello specifico la flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente 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.

Il perseguimento degli obiettivi di parità sarà adoperato a supporto della transizione al digitale, avviata alla riduzione del *digital gap*, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente.

Per andare incontro al fabbisogno di nuove competenze sarà necessario proseguire nel solco di piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della *Digital Agility* che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali. La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi.

Art. 3

Ambito di azione: Parità e procedure di reclutamento del personale (OBIETTIVO 2)

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Nessun privilegio nella selezione dell'uno o dell'altro sesso. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Con D.P.R.n.82 del 16/06/2023, all'art. 5 del D.P.R.n.487 del 09/05/1994, è stata introdotta la lettera o) che, a parità di titoli e merito, al comma 4 ha introdotto la seguente preferenza "lett. o): appartenenza del genere meno rappresentato nell'Amministrazione che bandisce la procedura in relazione alla qualifica per la quale il candidato concorre, secondo quanto previsto dall'art.6".

Art. 4



**Ambito di azione: Lavoro agile
(OBIETTIVO 3)**

Il lavoro agile verrà sviluppato nel triennio in armonia con le novità normative e contrattuali e con il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile). E' d'obbligo proseguire nel potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale, sia in chiave abilitante il lavoro agile sia con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo l'orientamento lavorativo al raggiungimento di "risultati".

Ci si propone di effettuare un'indagine interna tramite somministrazione di questionario con la finalità di accogliere eventuali proposte, relative alla concreta applicazione dello smart working, dal punto di vista organizzativo (es. revisione procedure amministrative, miglioramento dei sistemi informativi, formazione di personale) dal punto di vista degli impatti sociali (migliore organizzazione familiare, assistenza conviventi, ecc.), ambientali (distanza casa-lavoro, mezzo trasporto utilizzato, tempi spostamento), economici e professionali (maggiore fiducia e responsabilità, competenze meglio finalizzate, ecc.) derivanti dall'adozione di tale modalità di lavoro.

Art. 5

**Ambito di azione: Formazione
(OBIETTIVO 4)**

La formazione costituisce impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale e la stessa è finalizzata alla promozione e sostegno dell'innovazione e dello sviluppo organizzativo ed alla continua crescita professionale dei dipendenti inseriti in ogni categoria di appartenenza. E' rilevante il ruolo della formazione in ordine alla valorizzazione delle risorse umane ed alla qualificazione delle professionalità. In tale ottica:

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi. 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, 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.

3. Nel corso degli ultimi due anni, a seguito di diversi collocamenti a riposo e dimissioni volontarie, sono state effettuate diverse assunzioni di nuovo personale. Pertanto nel prossimo triennio, partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi, sarà data particolare attenzione alla formazione del personale di nuova assunzione, mediante l'iscrizione dello stesso ad apposite e specifiche iniziative formative, senza tralasciare le tematiche di interesse generale rivolte a tutto il personale. Il Comune intende inoltre perseguire l'ammodernamento delle competenze del proprio personale, in linea con l'evoluzione delle esigenze di servizio. A tale fine dovranno essere realizzati percorsi formativi in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzati e strategici previsto nel piano degli obiettivi. In linea con la visione di ammodernamento delle competenze, sono stati attivati nel precedente triennio e nuovi ne saranno avviati nel triennio 2025-2027, corsi in materia di sviluppo delle competenze digitali sul portale del Dipartimento della Funzione Pubblica, attraverso la piattaforma Syllabus.

Art. 6

Ruolo e attività del CUG

Avviare un confronto periodico con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), sulle questioni di interesse comune quali, ad esempio, attuazione dello smart working, la gestione dello stress lavoro-correlato, la salubrità e sicurezza dell'ambiente di lavoro, la mobilità, la sostenibilità ambientale delle attività lavorative.

Il Comitato Unico di Garanzia in collaborazione con l'Amministrazione, si impegna a verificare l'attuazione delle azioni elencate nel rispetto dei principi fissati dalla vigente normativa.

Art.7

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.