

## Giunta Comunale n. 30 del 24/03/2026

# VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: **Approvazione atti CUG del Comune di Cesate: Relazione anno 2025.**

L'anno 2026, addì ventiquattro, del mese di marzo alle ore 12:00, 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
AIRAGHI EDOARDO CARLO MARIA	Assessore	Presente
GALLI MARCO	Assessore	Presente
CRIPPA YLENIA	Assessore	Presente
UGGERI LUCIA ROBERTA	Assessore	Presente

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

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. 30 del 24/03/2026**

**Oggetto: Approvazione atti CUG del Comune di Cesate: Relazione anno 2025.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Sentito il relatore;

Vista la proposta di deliberazione n. 52 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;

Proposta di deliberazione n. 52 del 19/03/2026.  
U.O. Risorse Umane

Oggetto: **Approvazione atti CUG del Comune di Cesate: Relazione anno 2025.**

## LA GIUNTA COMUNALE

### 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 dal Comune di Cesate con determinazione del Segretario Generale del Comune di Cesate n. 10/2025;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 70 in data 26/03/2020, esecutiva, il Comune di Cesate ha adottato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, in ossequio alla Direttiva ministeriale del 04.03.2011 e alla Direttiva ministeriale n. 2/2019;

### Dato atto:

- che in data 19/03/2026 il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Cesate ha redatto il Verbale, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, contenente, per l'anno 2025, la Relazione annuale sull'andamento degli Obiettivi prefissati;

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 del Comune di Cesate in data 19/03/2026 contenente la Relazione annuale relativa all'anno 2025, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

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. 52 del 19/03/2026.  
Servizio Politiche Educative, Culturali e Risorse Umane

**Oggetto :** Approvazione atti CUG del Comune di Cesate: Relazione anno 2025.

---

## **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, 19/03/2026

La Responsabile  
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. 30 del 24/03/2026.**

**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 **24/03/2026** al **08/04/2026**, ai sensi dell'art. 124 del T.U. – D.Lgs. 18 agosto n. 267.

E' trasmessa contestualmente ai capigruppo consiliari.

Cesate, 24/03/2026

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
Andrea Fiorella / InfoCert S.p.A.  
sottoscritto digitalmente

## ***Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni***

Premesso che:

- Con determinazione del Segretario Generale n. 10/2025 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per il Comune di Cesate, il cui Presidente è il Segretario Generale Dott. Andrea Fiorella e che è composto come segue:

<b>Componenti effettivi</b>	Negri Silvana	<b>Rappresentanza:</b> Amministrazione Cesate
	Puzio Federica	<b>Rappresentanza:</b> Amministrazione Cesate
<b>Componenti supplenti</b>	Beretta Valentina	<b>Rappresentanza:</b> Amministrazione Cesate
	Cerea Giacomo	<b>Rappresentanza:</b> Amministrazione Cesate

- Con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 26/03/2020 - esecutiva, il Comune di Cesate ha adottato il regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Lo stesso è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

### **RELAZIONE ANNUALE**

*(Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011 e Direttiva n. 2/2019 Ministro P.A.)*

Il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", denominato "CUG", redige entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente e riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro.

La presente relazione sarà trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell'Ente di appartenenza.  
(Legge n. 183 del 4/11/2010 art. 21 e D.Lgs. 165/2001 art. 57).

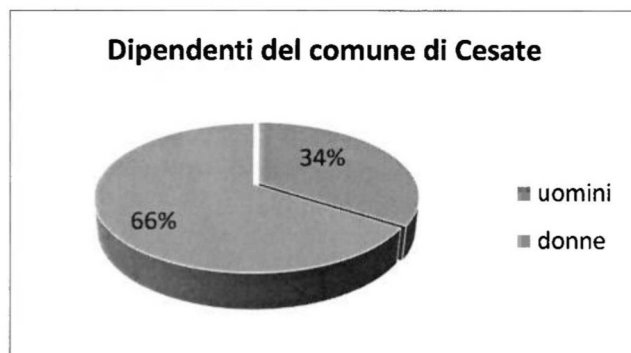
Quadro di sintesi del personale in riferimento alla divisione, con relazione al genere, relativo al COMUNE DI CESATE (dato al 31.12.2025)

		Tempo indeterminato		Comando e fuori ruolo		Tempo determinato	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Area Operatori Esperti	Operatore Esperto Amministrativo	0	2				
	Operatore Esperto Operaio	1	-				
Area Istruttori	Istruttore Tecnico	3	1				
	Istruttore Contabile	-	1				
	Istruttore Amministrativo	3	19				
	Agente di Polizia Locale	5	1				
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Tecnico	1	1				
	Funzionario Contabile	1	1				
	Funzionario Amministrativo	-	3				
	Funzionario di Polizia Locale	1	-	-	-	-	-
	Assistente Sociale	-	-	-	-	-	-
		15	29				
<b>TOT</b>			44				

Personale che nel 2025 ha fruito di permessi ex L.104/1992				
Donne	Percentuale	Uomini	Percentuale	Totale
6	85,71%	1	14,29%	7
Personale che nel 2025 ha fruito di congedi straordinari di cui all'art. 42, c. 5 D.Lgs. 151/2011				
Donne	Percentuale	Uomini	Percentuale	Totale
0	0%	0	0%	0



Si rappresenta che le donne sono il 66% dell'organico del Comune al 31/12/2025; le posizioni organizzative sono sette, sei donne e un uomo.



## PIANO AZIONI POSITIVE 2025

Il comune di Cesate con deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 03.12.2024 – esecutiva, ha approvato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2025/2027”

Si fa presente che, in caso di mancato adempimento relativo alla predisposizione dei “Piani triennali di azioni positive”, gli Enti non possono effettuare nuove assunzioni (*D.lgs. 165/2001 art. 6 comma 6 – D.lgs. 196/2000 art. 7 comma 5*).

Il piano aveva i seguenti obiettivi:

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

### Obiettivo 1: Parità

Il tema delle pari opportunità si conferma centrale nell'ambito delle politiche del Comune di Cesate rivolte al personale, registrando risultati significativi sia sul piano organizzativo sia su quello del benessere individuale. Obiettivo dell'amministrazione è armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso forme di flessibilità, assicurando a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Ciò va incontro anche all'esigenza di cura e supporto dei propri familiari, sia in tema di genitorialità sia per la cura di familiari anziani. 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. Tale strumento si è dimostrato fondamentale per contemperare le esigenze individuali con quelle organizzative, nel rispetto della funzionalità dei servizi.

Inoltre, particolari necessità di carattere personale o familiare sono state oggetto di valutazione puntuale, attraverso un approccio improntato all'equilibrio tra le richieste dei dipendenti e le esigenze dell'Amministrazione, favorendo soluzioni condivise e sostenibili.

### Obiettivo 2: Parità e procedure di reclutamento del personale

Nel corso dell'anno l'Ente ha garantito il rispetto dei principi di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale. È stata assicurata, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, in conformità alla normativa vigente.

È stato inoltre garantito il principio di neutralità nelle procedure selettive, escludendo qualsiasi forma di privilegio o discriminazione legata al genere. Non risultano posizioni in dotazione organica riservate esclusivamente a uomini o donne.

L'Amministrazione ha recepito le disposizioni introdotte dal Decreto del Presidente della Repubblica 16 giugno 2023, n. 82, che ha modificato l'art. 5 del Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, prevedendo, a parità di titoli e merito, la preferenza per il candidato appartenente al genere meno rappresentato nell'Ente, in relazione alla qualifica oggetto del concorso.

L'obiettivo può ritenersi raggiunto, in quanto tutte le procedure attivate sono state gestite nel rispetto dei principi di equilibrio di genere, trasparenza e imparzialità.

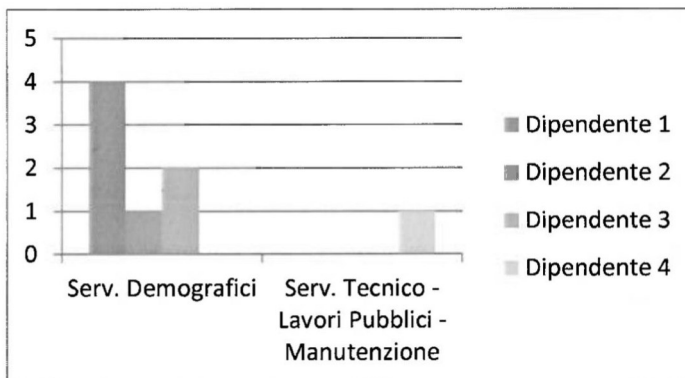
### Obiettivo 3: Lavoro agile

L'Amministrazione Comunale di Cesate, in merito al lavoro agile, ha dato la possibilità ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta di utilizzare il lavoro agile in situazioni "emergenziali".

A partire dal 2026 in sinergia con il CUG e le RSU si intende approfondire le situazioni definite "emergenziali" affinché tutti i dipendenti possano farne richiesta seguendo le linee guida dettate dall'Amministrazione.

Nel 2025 la modalità del lavoro agile, su richiesta del dipendente, è stata espletata da 4 diversi dipendenti, per un totale di 8 giornate lavorative.

Dettaglio per dipendente:	
<b>Servizio Demografici</b>	
Dipendente 1	4 giorni
Dipendente 2	1 giorno
Dipendente 3	2 giorni
<b>Servizio Tecnico - Lavori Pubblici - Manutenzione</b>	
Dipendente 4	1 giorno



### Obiettivo 4: Formazione

Nel corso dell'anno la formazione si è confermata quale leva strategica delle politiche di sviluppo del personale, finalizzata a sostenere l'innovazione organizzativa, l'aggiornamento continuo e la crescita professionale dei dipendenti appartenenti a tutte le categorie. Obiettivo dell'Amministrazione è assicurare la formazione del personale perseguendo obiettivi di formazione e ammodernamento.

Per il personale neo assunto è prevista la c.d. "formazione iniziale" (onboarding); sono state previste specifiche iniziative formative con percorsi formativi volti al trasferimento di conoscenze e competenze tecniche con azioni di affiancamento e mentoring volte ad accelerare e consolidare il processo di socializzazione organizzativa.

A seguito dei pensionamenti e delle dimissioni volontarie registrate negli ultimi anni, l'Ente ha effettuato nuove assunzioni, avviando un progressivo rinnovamento dell'organico. In tale contesto, è stata posta particolare attenzione alla formazione del personale neoassunto, attraverso la partecipazione a iniziative formative specifiche, integrate da percorsi su tematiche di interesse generale rivolte a tutto il personale.

Il Comune intende, inoltre, perseguire un continuo ammodernamento delle competenze del proprio personale, in linea con l'evoluzione delle esigenze di servizio. A tale fine, nel corso del 2025, sono stati seguiti percorsi formativi in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici previsto nel piano degli obiettivi.

In materia di sviluppo delle competenze digitali, il Comune si è avvalso dei corsi organizzati dal Dipartimento della Funzione Pubblica sulla piattaforma Syllabus.



### SORVEGLIANZA E FORMAZIONE SANITARIA

Il D.lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 (*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*) ha come finalità quella di garantire l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Dopo un periodo di mancato aggiornamento dei dipendenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, dovuto all'assenza dell'organico competente, questa Amministrazione ha in previsione per l'anno 2026 l'assolvimento di quanto esposto dal D.lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 in materia di sicurezza per i videoterminalisti e costituzione della squadra di primo soccorso e antincendio. Per quel che concerne la sorveglianza sanitaria, finalizzata alla tutela dello stato di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, è stata regolarmente svolta da un medico in possesso dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del D.lgs. n. 81/2008 che collabora, con il datore di lavoro secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1 del medesimo D.lgs.

Data 19.03.2026

C.U.G.

Il Segretario Generale  
Dott. *Andrea* Fiorella

Negri Silvana

*Silvana Negri*

Puzio Federica

*Federica Puzio*