



# COMUNE DI BARANZATE

Città Metropolitana di Milano

## Deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 25/05/2023

Oggetto:	APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2023 – 2025
----------	--

L'anno **duemilaventitre** il giorno **venticinque** del mese **Maggio** alle ore **18:05** in Baranzate e **nella Casa Comunale**, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla normativa vigente, si è riunita la Giunta Comunale.

Partecipano alla trattazione dell'argomento i sigg.ri:

Nominativo	Funzione	Pres.	Ass.
ELIA LUCA MARIO	Sindaco		X
MALASPINA MATTEO	Vice Sindaco	X	
CHIARIELLO FRANCESCO	Assessore	X	
DE FILIPPIS IONELA	Assessore	X	
BEVILACQUA ZOE MARIA	Assessore	X	
DONAGGIO UMBERTA	Assessore	X	

Presenti: 5 Assenti: 1

Sono presenti presso gli uffici del Municipio in via Erba il Vice Sindaco Matteo Malaspina, gli Assessori Francesco Chiariello, Umberta Donaggio, e partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza il **Segretario Comunale Dott.ssa Elisa Terrazzino** mentre sono collegati da remoto in videoconferenza gli Assessori Zoe Maria Bevilacqua e Ionela Defilippis.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il **Vice Sindaco, Matteo Malaspina**, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. art. 48 del D.Lgs. n. 198 dell'11/04/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomini e donne", modificato dall'art. 7, comma 5, del D.lgs. 23 maggio 2000 n. 196 ha stabilito che le Pubbliche amministrazioni predispongono un Piano triennale di azioni Positive per la rimozione degli ostacoli, che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- il predetto art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 ha carattere obbligatorio con previsione che, in caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6 del decreto legislativo 30 Marzo 2001 n. 165, che così recita "le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti .... non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";

- il decreto Legislativo n. 165 del 30 Marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità garantendo l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, e di violenza morale o psichica;

- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" dà nuovo impulso agli obiettivi e strategie per promuovere le pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche;

Atteso che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità e che si ritiene di dover formalizzare, secondo le previsioni del citato decreto Legislativo 198/2006, apposito piano triennale delle azioni positive per il triennio 2023/2025 al fine di consentire il proseguimento delle politiche già avviate e l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti;

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 150 del 17/11/2022 di approvazione del piano azioni positive anni 2022-2024;

Visto il Piano 2023-2025 allegato al presente provvedimento per farne parte integrante;

Visti:

- il D.Lgs. 198/2006;
- La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 ;
- lo Statuto Comunale; -O.R.EE.LL. e successive modifiche ed integrazioni;

Visti i pareri, in ordine alla regolarità tecnico contabile, espressi ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L n. 267/2000;

Con voti unanimi resi nelle forme di legge

**DELIBERA**

1. di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 e della direttiva n. 2/2019, allegato al presente provvedimento per farne parte integrante;
2. di provvedere affinché il presente Piano sia trasmesso ai Dirigenti dell'Ente, al CUG, alle OO.SS. e alla RSU aziendale nonché pubblicato sul sito internet dell'Ente.

Indi, stante l'urgenza di dare attuazione al presente deliberato, con separata, successiva votazione favorevole unanime resa per alzata di mano la Giunta dichiara immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134 u. c. del D. lgs. n. 267/2000 e s.m..

Letto approvato e sottoscritto:

IL VICE SINDACO  
Matteo Malaspina

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Elisa Terrazzino



# Comune di Baranzate

Città Metropolitana di Milano

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2023 – 2025

### Premessa

L'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il Comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001).

*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 e temporanee in quanto necessarie finché si rileva una disparità tra uomini e donne.*

La presente proposta del piano triennale di azioni positive 2023/2025 è stata elaborata dall'area Servizi Finanziari, Servizio Personale.

### Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che il Comune di Baranzate si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- 1) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento, di qualificazione e professionale;
- 2) facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

### L'organico del comune

Al 24 maggio 2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato del Comune di Baranzate presenta il seguente quadro di raffronto uomini - donne :

	donne	uomini
Categoria A	2	1
Categoria B	7	4
Categoria C	16	7
Categoria D	4	7
<b>totale</b>	<b>29</b>	<b>19</b>



# Comune di Baranzate

*Città Metropolitana di Milano*

Il piano delle azioni positive più che riequilibrare la presenza maschile, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

## **Le azioni positive**

### ***OBIETTIVO 1 – FORMAZIONE***

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo 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 quanto altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

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.

### ***OBIETTIVO 2 – CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE***

Il Comune di Baranzate favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando 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":

- 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 temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

Il Comune di Baranzate ha adottato a partire dal mese di settembre 2013 un sistema di orario caratterizzato dall'istituto della flessibilità, con l'obiettivo di facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio, o comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari.

#### **- Disciplina del part-time**

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal CCNL.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

#### **- 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.



# Comune di Baranzate

Città Metropolitana di Milano

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 alla genitorialità e ad altri fattori (cura dei propri genitori anziani e/o ammalati). Migliorare la qualità del lavoro e potenziare 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, puntualizzando però la garanzia del rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico, se coincidente con l'ingresso.

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.

## **- 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.

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

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

---

ANNO 2023

---

## Sommario

**Tipo di amministrazione: ENTE LOCALE**

**SITUAZIONE AL 31.05.2023**

### SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

	UOMINI	DONNE
Segretario Generale	0	1
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO		
Categoria D con P.O	2	4
	di cui part time 0	di cui part time 0
Categoria D senza P.O	5	0
	di cui part time 0	di cui part time 0
Categoria C B A	12	25
	di cui part time 0	di cui part time 6
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO: NON PRESENTE		
Totale personale complessivo	19	30
	di cui part time 0	di cui part time 6

**Nota metodologica** – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		PRESIDENT
	Valori	%	Valori	%	Valori	%	



Concorso per Agente PL	2		1		3		UOMO
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>		<b>1</b>		<b>3</b>	<b>100,00%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>							

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
Tipo Misura conciliazione		
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	6
Personale che fruisce di smartworking	0	2
Personale che fruisce di orari flessibili	12	15
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)		
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>23</b>
<b>Totale %</b>	<b>24,00%</b>	<b>46,00%</b>

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>
	Valori	%	Valori	%	Valori
Legge 104	3	37,50%	5	62,50%	
<b>Totale</b>					
<b>% sul</b>					



# COMUNE DI BARANZATE

*Città Metropolitana di Milano*

## **ALLEGATO ALLA PRESENTE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA: PROPOSTA N° 86**

Oggetto : APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'  
TRIENNIO 2023 – 2025

---

### **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, e dell'art. 12 del vigente Regolamento Comunale sui Controlli interni

Si esprime parere FAVOREVOLE

Baranzate, 24/05/2023

IL RESPONSABILE  
AREA SERVIZI FINANZIARI  
dott.ssa Carla Baldoni

---



# COMUNE DI BARANZATE

*Città Metropolitana di Milano*

## **ALLEGATO ALLA PRESENTE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA: PROPOSTA N° 86**

Oggetto : APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'  
TRIENNIO 2023 – 2025

### **PARERE DI REGOLARITÀ' CONTABILE**

Si dichiara che il presente atto non ha rilevanza contabile e non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

Baranzate, 24/05/2023

IL RESPONSABILE  
AREA SERVIZI FINANZIARI  
Dott.ssa Carla Baldoni

---



# COMUNE DI BARANZATE

*Città Metropolitana di Milano*

## ***Deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 25/05/2023***

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'  
TRIENNIO 2023 – 2025

### ***Certificato di Esecutività***

La presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio on-line di questo ente dal 01/06/2023 al 16/06/2023 .

La deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile come da separata votazione ai sensi dell'art. 134 - 4° comma del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Baranzate, 12/06/2023

FUNZIONARIO  
Dott.ssa Patrizia Dolcimele



# COMUNE DI BARANZATE

*Città Metropolitana di Milano*

## ***Deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 25/05/2023***

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'  
TRIENNIO 2023 – 2025

### ***Attestato di Pubblicazione***

La presente deliberazione, debitamente firmata viene affissa oggi all'Albo Pretorio on-line di questo ente e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000.

E' stata poi contestualmente trasmessa ai capigruppo consiliari.

Baranzate, 01/06/2023

IL RESPONSABILE  
Dott.ssa Patrizia Dolcimele