



AUTORITÀ DI BACINO LACUALE CERESIO, PIANO E GHIRLA



DELIBERAZIONE ORIGINALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE n. 17/2026

OGGETTO: INTEGRAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) – SEZIONE 3 “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO”- SOTTOSEZIONE “OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE” (PIANO DELLE AZIONI POSITIVE) PER IL TRIENNIO 2026-2028.

L'anno **duemilaventisei**, il giorno **25** del mese di **agosto** alle ore 18.00 presso la sede dell'Autorità di bacino lacuale Ceresio Piano e Ghirla, convocato con appositi avvisi, il Consiglio di Amministrazione dell'Autorità si è riunito con la presenza dei Signori:

NOMINATIVO	RUOLO	PRESENTE	ASSENTE
Arch. Massimo Mastromarino	Presidente	X(online)	
Giovanni Bernasconi	Vice Presidente - Consigliere	X(online)	
Sergio Erculiani	Consigliere	X(online)	

Il CdA viene svolto mediante ausilio di videoconferenze attestate e qualificate come indicato dall'art. 5 dello Statuto dell'Autorità che stabilisce che Consiglio di Amministrazione si possono svolgere anche per audioconferenza o videoconferenza, a condizione che; (a) sia consentito al Presidente di accertare l'identità degli intervenuti, regolare lo svolgimento della riunione, constatare e proclamare i risultati della votazione; (b) sia consentito al soggetto verbalizzante di percepire adeguatamente gli eventi della riunione oggetto di verbalizzazione; (c) sia consentito agli intervenuti di partecipare alla discussione ed alla votazione simultanea sugli argomenti all'ordine del giorno, nonché di visionare, ricevere o trasmettere documenti.”

Funge da Segretario la dott.ssa Vania Pescarin alla presenza del Direttore Maurizio Tumbiolo.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta, ed invita i convocati a deliberare.

OGGETTO: INTEGRAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) – SEZIONE 3 “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO”- SOTTOSEZIONE “OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE” (PIANO DELLE AZIONI POSITIVE) PER IL TRIENNIO 2026-2028.

IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE 17 del 25/08/2026

RICHIAMATO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), e in particolare l'art. 48 che impone alle pubbliche amministrazioni di adottare piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro;

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha istituito il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), all'interno del quale è confluito il Piano delle Azioni Positive;

DATO ATTO che questo Entecon delibera del CdA nr.2 del 17.01.2022 ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 che risulta richiamato nei Piao successivi;

RILEVATA la necessità, alla luce delle programmate procedure di reclutamento di personale e al fine di garantire la piena legittimità degli atti assunzionali ai sensi del comma 6 dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, di procedere all'adozione formale dell'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per il nuovo triennio 2026-2028, integrandolo nella Sottosezione “Obiettivi per il miglioramento della salute di genere” del PIAO vigente;

CONSIDERATO che con delibera del CdA nr.1 del 28/01/2026 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028;

CONSIDERATO quanto disposto da:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto dell'Autorità;
- il Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e Servizi vigente;

VISTO il parere favorevole espresso dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data 19.08.2026;

VISTI il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal responsabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi, nelle forme di legge espressi;

DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, per le motivazioni espresse in narrativa, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2026-2028, nel testo allegato alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale.
2. **DI MODIFICARE ED INTEGRARE** conseguentemente il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) vigente di questo Ente, modificando ed integrando la Sezione 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO"- Sottosezione "Obiettivi per il miglioramento della salute di genere" (Piano delle Azioni Positive);
3. **DI TRASMETTERE** di disporre la pubblicazione del presente atto sul Portale della Funzione Pubblica e nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

Successivamente, stante l'urgenza di dare avvio alle procedure di reclutamento di personale come previsto nel PIAO così modificato, previa separata ed unanime votazione, il CDA delibera di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

Allegato alla deliberazione n°

17

in data 25/08/26

PARERE AI SENSI DELL'ART. 49 COMMA 1° DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 267/2000

Il Responsabile del Settore Tecnico esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione.

Campione d'Italia, li _____

Il Responsabile del Servizio
(geom. Piermario Boggioni)

Il Responsabile Capo di Ragioneria esprime parere favorevole dal punto di vista contabile in merito alla presente proposta di deliberazione.

— dà atto altresì che la stessa non comporta impegno di spesa.

Campione d'Italia, li 25/08/26



Il Responsabile del Servizio
(dott.ssa Vania Pescarin)

Il Responsabile Capo di Ragioneria attesta la copertura finanziaria.

Campione d'Italia, li 25/08/26



Il Responsabile del Servizio
(dott.ssa Vania Pescarin)

Il Responsabile del Servizio Segreteria Amministrativa.

Campione d'Italia, li 25/08/26



Il Responsabile del Servizio
(dott.ssa Vania Pescarin)

... omissis...

3.SEZIONE:ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Con delibera CdAnr. 17 del 25/08/2026 si è provveduto ad approvare il seguente PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (D.Lgs. 11.04.2006 n. 198).

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2026/2028 (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"*, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle PP.AA., e 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.

1. CONTESTO OCCUPAZIONALE

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori, riparametrato sulle attuali aree del comparto Funzioni Locali:

Lavoratori Lavoratrici	Area Funzionari EQ (Ex Cat. D)	Area Istruttori (Ex Cat. C)	Area Operatori Esperti (Ex Cat. B)	Area Operatori (Ex Cat. A)	TOTALE
Donne	0	1	0	0	1
Uomini	2	1	0	0	3
TOTALE	2	2	0	0	4

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.

Risulta comunque necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per consolidare le pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione dell'Ente in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

2. OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione intende realizzare un piano di azioni positive tese a:

OBIETTIVO 1: Tutela dell'ambiente di lavoro

Tutelare l'ambiente di lavoro facendo sì che non si verifichino pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire la persona, anche in forma velata o indiretta. Per tutto ciò l'Amministrazione ha distribuito il Codice Disciplinare al personale per far approfondire la gravità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale,

che ledono la dignità della persona e il dovere per tutti di mantenere una condotta corretta che assicuri sul lavoro pari dignità sia per uomini che per donne.

L'Autorità si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- **Ascolto e supporto:** favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendente possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti: il Servizio Personale, la Direzione generale.

OBIETTIVO 2: Rispetto delle pari opportunità nel reclutamento

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, tenendo conto che l'Autorità:

- Assicura la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso e selezione;
- Verifica capillarmente che nelle selezioni non venga privilegiato l'uno o l'altro sesso;
- Controlla che i requisiti di accesso ai concorsi/selezioni siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

L'Autorità si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- **Prevedere** nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile (il caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato);
- **Non privilegiare** nelle procedure di reclutamento il genere e, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;
- **Requisiti:** Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- **Accessibilità:** Nell'organizzazione dei corsi formativi, devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time.

OBIETTIVO 3: Pari opportunità nella formazione e aggiornamento

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale. Nel dettaglio:

- Tenere conto delle esigenze di ogni settore per consentire a tutto il personale, sia donne che uomini, la possibilità di frequentare corsi ritenuti necessari dall'Ente;
- Valutare la possibilità di articolazioni in orari, sedi e tutto quello che possa essere utile al fine di rendere accessibili le attività formative anche a coloro che hanno impegni di famiglia o orario di lavoro part-time;
- Monitoraggio del reinserimento lavorativo del personale che sia stato assente per lungo tempo a svariati titoli (maternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o per malattia) facendo in modo che i flussi formativi si effettuino anche durante l'assenza e soprattutto nella prima fase successiva al rientro;
- Assicurare che il personale abbia le opportune conoscenze per affrontare le problematiche previste dalle nuove normative in materia di pari opportunità, trasparenza ed anticorruzione in modo corretto con note informative da parte dell'amministrazione.

L'Autorità si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- **Tutela di maternità e paternità:** Promuovere attivamente l'utilizzo di strumenti flessibili e congedi parentali (anche orari) e agevolare le esigenze legate all'allattamento.

- **Flessibilità oraria:** Mantenere e favorire la flessibilità in entrata e in uscita, conciliando le esigenze dell'Amministrazione con le necessità familiari o personali dei dipendenti.
- **Conciliazione vita-lavoro:** Implementare misure innovative di work-life balance, anche attraverso l'attuazione di progettualità.

OBIETTIVO 4: Conciliazione vita-lavoro e tutela della genitorialità

Promuovere un ambiente di lavoro sensibile alle esigenze familiari, con particolare attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio attraverso l'adozione di politiche di conciliazione degli orari soprattutto per tali problematiche volte a:

- Garantire il rispetto della normativa per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura e alla formazione;
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali con azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione;
- Focalizzare i problemi delle persone, temperando, fin quando possibile, le esigenze generali con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità dell'orario;
- Incoraggiare le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare soluzioni che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare soprattutto laddove possono esistere problematiche legate ai più diversi fattori;
- Migliorare la qualità del lavoro e potenzia, quindi, le capacità delle lavoratrici e dei lavoratori, anche, fin quando possibile, mediante l'utilizzo di tempi flessibili

L'Autorità si impegna a:

- **Sostegno alla genitorialità:** Favorire l'utilizzo di strumenti flessibili e congedi parentali (anche in modalità oraria) previsti dalla normativa, tutelando specificamente le esigenze legate alla maternità, paternità e allattamento.
- **Flessibilità oraria:** Mantenere e implementare la flessibilità in entrata e in uscita, valutando le esigenze familiari dei dipendenti nel rispetto dell'equilibrio con le necessità organizzative dell'Ente.
- **Innovazione:** Implementare strumenti conciliativi moderni attraverso nuove progettualità. Acquisire ed implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza; ridefinire le forme organizzative e dei processi, mantenendo comunque la possibilità di interconnessione tra i lavoratori ed aumentando la responsabilizzazione dei singoli e dei gruppi di lavoro coinvolti; adeguare i propri sistemi di controllo interno in modo che siano compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa; definire l'obiettivo di garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working.

OBIETTIVO 5: Disciplina, gestione e tutela del Part-Time e della Genitorialità

Applicazione rigorosa e tempestiva della regolamentazione concernente la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei tetti massimi previsti dal C.C.N.L.

L'Autorità si impegna ad adottare azioni e strumenti attuativi quali:

- **Analisi e istruttoria** tempestiva delle richieste di part-time (valutate per livello, carico familiare, motivazione e distribuzione nei servizi).

- **Promozione** dell'utilizzo dei congedi parentali anche da parte del personale maschile, incentivando la fruizione degli stessi su base oraria.
- **Mantenimento** di un'ampia flessibilità nella definizione della percentuale di part-time e concessione di articolazioni orarie ridotte anche per brevi periodi (2-3 mesi) a fronte di necessità familiari transitorie.
- **Tutela specifica della Maternità e Paternità:** L'Autorità riconosce la priorità assoluta nell'accesso alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro in part-time (o nell'applicazione di fasce orarie flessibili e agevolate) ai dipendenti genitori che rientrano dal congedo di maternità o paternità obbligatorio/alternativo, nonché dai congedi parentali. L'Ente vigila affinché la fruizione di tali tutele conciliative avvenga in totale assenza di penalizzazioni, escludendo qualsiasi effetto discriminatorio, diretto o indiretto, sui percorsi di valutazione e sulle progressioni di carriera del lavoratore interessato.

3. ULTERIORI AZIONI POSITIVE

Il coinvolgimento di alcuni uffici preposti a verificare il benessere sul luogo di lavoro è in atto già da tempo, il tutto correlato da visite mediche ed analisi con esperti medici del lavoro non soltanto per verificare l'idoneità dei dipendenti alle relative mansioni ma anche per la qualità della vita degli stessi.

L'ufficio atto a verificare ed attuare l'art. 28 d.lgs. 81/2008 per la sicurezza e il benessere dei dipendenti è l'Ufficio Tecnico dell'Autorità.

4. DURATA DEL PIANO - DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale.

Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web dell'Ente.

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

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e coinvolti e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulla loro motivazione.

**AUTORITA' DI BACINO LACUALE
CERESIO, PIANO e GHIRLA**

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente

Arch. Massimo Mastromarino



Il Segretario

Dott.ssa Vania Pescarin

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio dell'Autorità di bacino lacuale Ceresio Piano e Ghirla il giorno 27 AGO 2026 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Campione d'Italia, li 27 AGO 2026

L'Addetto alle pubblicazioni



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO 25/08/26 :

- Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/00);
- Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. 267/00);

Campione d'Italia, li 25/08/26



Il Segretario

Dott.ssa Vania Pescarin

