



COMUNE DI FIRENZUOLA
Provincia di Firenze
Piazza Casini, 5 – 50033 Firenzuola (FI)
Tel. 055-819941- fax 055-819366
P. IVA: 01175240488

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 98 del 23-11-2015

Oggetto: Approvazione piano triennale 2016-2018 di azioni positive in tema di pari opportunità'.

L'anno duemilaquindici il giorno ventitre del mese di novembre alle ore 14:30, in Firenzuola nella sede comunale: Adunatasi la Giunta Comunale nei modi e termini di legge, previa regolare convocazione sono intervenuti:

| | | |
|-----------------------|--------------|---|
| SCARPELLI CLAUDIO | SINDACO | A |
| GUIDARELLI EMANUELE | VICE-SINDACO | P |
| BENASSI ALBA | ASSESSORE | P |
| MAGARACI GIUSEPPE | ASSESSORE | A |
| PASQUINUCCI FRANCESCA | ASSESSORE | P |

Risultano presenti n. 3 e assenti n. 2.

Presiede il VICE-SINDACO GUIDARELLI EMANUELE.

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa MILANESCHI RITA incaricato della redazione del presente verbale;

Accertata la legalità del numero degli intervenuti si passa alla trattazione dell'oggetto sopra riportato.

| | |
|-----------------------------|---|
| Soggetta a ratifica | N |
| Comunicazione ai Capigruppo | S |
| Immediatamente eseguibile | S |

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione n. 103 del 13.11.2015 resa dal Responsabile del Settore n. 1- Dott.ssa Loredana Polimene, di pari oggetto, depositata in atti;

PREMESSO che l'articolo 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che: “ *Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni... predispongono piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.*

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi “;

RICORDATO che la direttiva 23 Maggio 2007 “ Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, specifica che le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze considerandole come fattore di qualità;

RICHIAMATE la deliberazione di G.C. N. 34 del 31.03.2011 avente ad oggetto: “Approvazione del regolamento per la costituzione del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità” e la delibera G.C. n. 85 del 13.07.2013 avente ad oggetto: “Approvazione piano triennale 2013-2015 di azioni positive in tema di pari opportunità”;

DATO ATTO che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità, in conformità ai principi contenuti del richiamato Regolamento e dei criteri di cui al citato articolo 48 del D.Lgs. 198/2006, come rilevabile, tra l'altro, dalla composizione di “genere” del personale dipendente, la cui presenza femminile nelle posizioni funzionali più elevate – cat D e cat C – rappresenta il 43,9% del totale degli addetti ed un terzo delle posizioni apicali;

RITENUTO di formalizzare secondo la previsioni del citato D.Lgs 198/2006 un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2016-2018 ;

VISTO il piano triennale delle Azioni Positive 2016/2018 che si allega al presente atto (Allegato A) per formarne parte integrante e sostanziale;

VISTO il D.lgs 165/2001 “Testo unico sul Pubblico Impiego”;

ACQUISITO l'allegato parere in ordine alla regolarità tecnica, reso dal Responsabile del Settore interessato ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 e dato atto che, in merito, è stata omessa l'acquisizione del parere di regolarità contabile, in quanto dall'assunzione del presente provvedimento non derivano effetti diretti nel bilancio comunale consistenti in aumento di spesa o diminuzione di entrate;

Con votazione unanime e palese;

DELIBERA

1. **DI APPROVARE** il Piano Triennale delle Azioni Positive 2016/2018 che si allega al presente atto (allegato A) a formarne parte integrante e sostanziale;
2. **DI DARE** adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione " Operazione Trasparenza";
3. **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione alle OO.SS e R.S.U competenti ed alla Consiglieria Regionale di pari opportunità;
4. **DI DICHIARARE**, stante l'urgenza di provvedere, con successiva separata ed unanime votazione favorevole, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs 267 del 18.08.2000.

PARERI ESPRESSI AI SENSI ART. 49 D.LGS. 18.08.2000 N.267 SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AVENTE AD OGGETTO:
Approvazione piano triennale 2016-2018 di azioni positive in tema di pari opportunità'.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Responsabile del Settore competente, vista la proposta di deliberazione in oggetto, esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi art. 49 D.Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Firenze, 13-11-2015

Il Responsabile del Settore 1
F.to POLIMENE LOREDANA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile del Servizio Finanziario, vista la proposta di deliberazione in oggetto, esprime parere di regolarità contabile dell'atto ai sensi art. 49 D.Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Firenze,

Il Responsabile del Settore 1
Servizio Finanziario
F.to POLIMENE LOREDANA

NON RILEVANTE AI FINI CONTABILI

Il Responsabile del Servizio Finanziario, vista la proposta di deliberazione in oggetto dichiara che la presente non è rilevante sotto il profilo contabile.

Firenze, 13-11-2015

Il Responsabile del Settore 1
Servizio Finanziario
F.to POLIMENE LOREDANA

Letto, approvato e sottoscritto, firmato:

IL VICE-SINDACO
f.to GUIDARELLI EMANUELE

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to MILANESCHI RITA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio informatico del Comune di Firenzuola, in data odierna, ove vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 e art. 32 comma 5 della L. 69/2009.

Registro pubblicazione nr. 1044

Firenzuola, 01-12-2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to MILANESCHI RITA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4 del D.lgs. n.267/2000.

Firenzuola, 01-12-2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to MILANESCHI RITA

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ per decorrenza del termine di giorni 10 dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio informatico del Comune di Firenzuola ai sensi dell'art.134, comma 3, del D.lgs. n.267/2000.

Firenzuola,

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to MILANESCHI RITA

La presente deliberazione è stata:

MODIFICATA con atto. n. _____ del _____

REVOCATA con atto. n. _____ del _____

La presente copia è conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

Firenzuola,

IL RESPONSABILE



ALLEGATO "A" ALLA DELIBERAZIONE G.C. 98 DEL 23/11/215

**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 Firenzuola, 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.

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:

COMUNE DI FIRENZUOLA

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 13/ 11/2015

Al 13 Novembre 2015 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. 37**
DONNE **N. 18**
UOMINI **N. 19**

PER UNA INCIDENZA PARI A:

UOMINI: 51,35%;

DONNE: 48,65%;

Così suddivisi per Settore:

| SETTORE | DONNE | UOMINI |
|---|--------------|---------------|
| SETTORE 1 Finanziario, Personale, Affari Generali e Sviluppo Economico | 5 | 1 |
| SETTORE 2 Polizia Municipale, Servizi demografici, Turismo, Cultura, Scuola e Sport, Servizi Sociali | 8 | 5 |
| SETTORE 3 Servizi Tecnici | 6 | 13 |
| TOTALE | 18 | 19 |

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

| CATEGORIA | Uomini | Donne |
|--|---------------|--------------|
| A | 0 | 0 |
| B | 13 | 0 |
| C | 2 | 13 |
| D | 4 | 5 |
| Di cui Posizioni organizzative | 2 | 1 |
| Segretario (Servizio di segreteria convenzionata con i Comuni di Vicchio, Firenzuola e Dicomano | 0 | 1 |
| TOTALE | 19 | 19 |

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.

Art. 1

OBIETTIVI

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

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2

**Ambito d'azione: ambiente di lavoro
(OBIETTIVO 1)**

1. Il Comune di FIRENZUOLA si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di *mobbing*;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 31/03/2011 è stato approvato il Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità che, oltre ad avere un ruolo propositivo, ha il compito di svolgere l'attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità.
3. Con delibera Giunta Comunale n. 85 del 13.07.2013 è stato approvato il piano triennale 2013/2015 delle azioni positive in tema di pari opportunità;
4. Il Comitato Pari Opportunità ha, tra l'altro, come obiettivo l'elaborazione di uno specifico codice di comportamento nella lotta contro le molestie sessuali, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001 da adottare con idoneo atto.

Art. 3

**Ambito di azione: assunzioni
(OBIETTIVO 2)**

COMUNE DI FIRENZUOLA

1. 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 Firenzuola 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. 4

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

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. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Firenzuola 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.

COMUNE DI FIRENZUOLA

2. Il Comune si impegna a 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.

Promuove 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. Si impegna, inoltre, a 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.

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. 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 Firenzuola.

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.