COMUNE SAN CASCIANO VAL DI PESA
Città Metropolitana di Firenze

G.C. n. 299 del 21.12.2017

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 299 del 21.12.2017

OGGETTO

OGGETTO: PERSONALE – PIANO DI AZIONI POSITIVE 2018 – 2020 – APPROVAZIONE.

L'anno **2017** addì **21 (ventuno)** del mese di **dicembre** alle ore 17.35 si è riunita la GIUNTA COMUNALE, sotto la Presidenza del Sindaco Massimiliano Pescini, assistito dal Segretario, Dr.ssa Maria D'Alfonso.

Elenco dei presenti:

	Pres.	Ass.		Pres.	Ass.
CAVALLINI Consuelo		X	MOLDUCCI Chiara	X	
CIAPPI Roberto		X	VIVIANI Donatella	X	
MASTI Elisabetta	X				

LA GIUNTA

VISTO l'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, in base al quale le pubbliche amministrazioni predispongono piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

CONDIVISO l'alto valore di tale disposizione, finalizzata a realizzare principi di parità e di pari opportunità tra uomini e donne e ad eliminare ogni forma di discriminazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro;

VISTO l'allegato Piano di Azioni Positive per il triennio 2018 – 2020 elaborato dal Segretario Generale con la collaborazione del Servizio Personale dell'Unione Comunale del Chianti Fiorentino;

SENTITO il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che con nota prot. n. 21387 del 18/12/2017 ha espresso parere favorevole alla proposta di Piano di Azioni Positive 2018-2020;

RITENUTO dare comunicazione del presente atto alle Organizzazioni sindacali ed alla RSU dell'Ente;

VISTI i pareri ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, espressi rispettivamente dal Segretario per il profilo tecnico e dal Responsabile del Servizio Economico-finanziario ordine alla non rilevanza contabile, allegati al presente atto;

CON VOTI unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

1) di approvare l'allegato Piano di Azioni Positive 2018-2020;

2) di dare comunicazione del presente atto alle Organizzazioni sindacali ed alla RSU dell'Ente;

3) di trasmettere la presente deliberazione in elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs.267/2000;

DELIBERA altresì

Di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto con voti unanimi separatamente resi ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 267/2000.

Comune di San Casciano in Val di Pesa
Città Metropolitana di Firenze

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2018-2020
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991,
"Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000,
"Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001,
"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006,
"Codice delle Pari opportunità"

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE

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"

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008
"Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009
"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010
"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché' misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

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 del D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*" e della Legge 10 aprile 1991, n. 125 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*".

In particolare all'art. 48 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità. Tale disposizione è finalizzata a realizzare i principi di parità e di pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro enunciati anche da varie disposizioni del D.Lgs. n. 165/2001.

Le azioni positive rappresentano quindi 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 intanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In base a tale normativa le azioni positive costituiscono quindi misure preferenziali per mirare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro di entrambi i generi e per riequilibrare la differenze di genere nei luoghi di vertice.

Il Comune di San Casciano in Val di Pesa, nella consapevolezza dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione di una parità concreta sui luoghi di lavoro, intende armonizzare la propria attività alla realizzazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, anche al fine di migliorare il rapporto con il proprio personale dipendente e con i cittadini.

Il presente Piano di Azioni Positive 2018 – 2020 promuove il proseguimento delle azioni dell'ultimo piano approvato (2017-2019) e costituisce strumento operativo per l'applicazione dei principi normativi in materia di pari opportunità alla realtà ed alla dimensione dell'Ente.

ANALISI DELLA SITUAZIONE PERSONALE DIPENDENTE

La programmazione presuppone conoscenza della situazione in essere. L'analisi del personale dipendente in servizio costituisce in questa prospettiva uno strumento di conoscenza della situazione di uomini e donne lavoratori al fine di individuare le azioni da attuare.

Al 1° novembre 2017 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, comprensivo delle unità di personale assegnate funzionalmente mediante l'istituto del comando all'Unione Comunale del Chianti Fiorentino, presenta il seguente quadro di raffronto della situazione di uomini e donne:

PERSONALE IN SERVIZIO	*N. 99*
DONNE	*N. 52*
UOMINI	*N. 47*

La suddivisione per Servizio è la seguente:

Servizio	***Uomini***	***Donne***	***Totale***
Servizio Affari Generali e delle Entrate	*0*	*3*	*3*
Servizio Affari legali, educativi e demografici	*6*	*12*	*18*
Servizio Economico-finanziario	*1*	*5*	*6*
Servizio Lavori Pubblici	*25*	*3*	*28*
Servizio Urbanistica ed Edilizia	*1*	*6*	*7*
Servizio Vicesegretario, Segreteria, Comunicazione, Cultura e Sport	*3*	*7*	*10*
Segretario Generale	*0*	*1*	*1*
TOTALE	***36***	***37***	***73***
Personale comandato all'Unione Comunale del Chianti Fiorentino	***Uomini***	***Donne***	***Totale***
CUC – Gare Contratti	*2*	*1*	*3*
CED	*2*	*1*	*3*
Personale	*0*	*2*	*2*
Servizio Sociale	*0*	*6*	*6*

Servizio Polizia Municipale	*7*	*5*	*12*
TOTALE	***11***	***15***	***26***

L'articolazione per genere del personale in servizio al 1/11/2017 risulta così suddivisa tra le varie categorie professionali:

Categoria	**Uomini**	**Donne**
A	0	0
B	26	7
C	12	30
D	9	14
Segretario	0	1
TOTALE	**47**	**52**

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Nel corso del prossimo triennio questo Comune intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a proseguire, anche per il triennio 2018-2020, il percorso intrapreso in attuazione dei precedenti piani (obiettivi da 1 a 9);

- **Obiettivo 1**:

  Promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione e dell'aggiornamento professionale.

  Azioni Positive:

  I percorsi formativi organizzati dall'Amministrazione, obbligatori e/o facoltativi, dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con le articolazioni orarie dei lavoratori e delle lavoratrici part-time e coinvolgere tutti i lavoratori, compresi quelli appartenenti alle categorie protette e/o portatori di handicap; ciò anche incentivando forme di aggiornamento professionale "a distanza" (attraverso, quindi, la partecipazione a corsi somministrati on line), che, consentendo una

fruibilità anche differita -rispetto ai tempi di erogazione della formazione stessa- e garantendo l'abbattimento dei tempi di trasferta, favoriscono una maggiore capillarità nell'adesione a percorsi formativi.

- **Obiettivo 2**:
  Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie, di congedi e permessi finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio o alla conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.

  Azioni Positive:
  L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario con un margine di flessibilità volto alla conciliazione delle esigenze familiari con i tempi di lavoro.
  Qualora si presentino particolari necessità di tipo familiare o personale le stesse, a richiesta del dipendente interessato, saranno oggetto di valutazione al fine di individuare, nell'ambito delle possibilità offerte dai vigenti CCNL, soluzioni condivise che possano rappresentare un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e specifiche necessità del personale dipendente.
  L'ufficio personale garantisce la massima disponibilità per la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa in materia di permessi e congedi.

- **Obiettivo 3**:
  Promuovere una ricognizione all'interno dell'Ente per verificare la possibilità di attivare progetti di telelavoro per specifici uffici o settori di attività.

  Azioni Positive:
  Ricognizione da parte dei Responsabili di Servizio della possibilità di attivare progetti di telelavoro per specifiche posizioni e/o attività.
  Per i progetti effettivamente attivati, successivo monitoraggio delle problematiche riscontrate in fase di attivazione per valutare l'eventuale revisione dell'attuale regolamentazione dell'Amministrazione sul telelavoro;

- **Obiettivo 4**:
  Fornire opportunità di carriera e di sviluppo professionale sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le vigenti disposizioni normative in tema di progressioni di carriera e di sistemi premianti.

  Azioni Positive:

Gli incarichi di posizione organizzativa e di specifica responsabilità dovranno essere affidati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere, e tenendo conto anche delle risultanze della performance individuale dei dipendenti accertata sulla base dei sistemi di valutazione adottati dell'Ente.

Nella programmazione dei fabbisogni di personale e dei piani delle assunzioni sarà adeguatamente valutata la possibilità di riserva, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari in materia, di quota dei posti da coprire al personale interno provvisto dei necessari requisiti.

- **Obiettivo 5**:

  Promuovere la conoscenza delle tematiche e dei contenuti in materia di pari opportunità, anche attraverso strumenti informatici, garantendo visibilità alle politiche dell'Ente in materia anche attraverso il sito Internet istituzionale.

  Azioni Positive:

  Presidiare ed aggiornare continuamente nel sito istituzionale del Comune la categoria "Benessere organizzativo" nella sezione del sito Internet dell'Ente dedicata all' "Amministrazione trasparente", nella quale si è scelto di pubblicare gli atti e le iniziative adottate dall'Amministrazione in materia, compreso il presente Piano di Azioni Positive, al fine di promuovere la conoscenza e la consapevolezza del personale dipendente e della cittadinanza sulle tematiche delle pari opportunità.

- **Obiettivo 6**:

  Individuazione di strumenti per la rilevazione ed analisi del benessere organizzativo del personale dipendente dell'Ente.

  Azioni Positive:

  Nell'ambito della procedura di valutazione stress-lavoro correlato prevista dal D.Lgs. n. 81/2008 individuare i settori omogenei che evidenziano maggiori criticità e conseguente necessità di approfondimento, ai quali somministrare specifici questionari per la rilevazione anche del benessere organizzativo con previsione di ulteriori misure specifiche in relazione alle risultanze delle rilevazione stessa (es. intervento di professionalità specificamente formate in materia per la realizzazione di un piano di interventi finalizzati al miglioramento del livello di benessere organizzativo).

- **Obiettivo 7**:

Individuazione di strumenti di sensibilizzazione nell'ambito del "genere":

Azioni Positive:

predisposizione di un kit informativo per neo papà e neo mamme da distribuire/comunicare ai dipendenti. E' necessario, a tal fine, elaborare i contenuti e prevedere una modalità per comunicare in modo tempestivo le opportunità previste;

inserimento, sulla Intranet comunale, di schede relative ai vari tipi di permesso e di congedo.

- **Obiettivo 8**:
  Individuazione di strumenti di sensibilizzazione nell'ambito dell'"età":

  Azioni Positive:

  Sviluppo di un progetto "continuità" che preveda un percorso per coinvolgere i lavoratori con maggiore anzianità di servizio e in procinto di andare in pensione (anche nell'ottica di valorizzarne il ruolo all'interno dell'organizzazione) favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso;

- **Obiettivo 9**:
  Favorire una mobilità interna all'Ente che tenga conto del patrimonio formativo e delle inclinazioni del personale.

  Azioni Positive:

  realizzazione di una mappatura delle competenze dei dipendenti dell'Amministrazione;

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente e sul sito Internet del Comune.

COMUNE DI SAN CASCIANO IN VAL DI PESA
CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

PARERI SU PROPOSTA DI DELIBERAZIONE, AI SENSI DELL'ART. 49 D. LGS. 18/8/2000 N. 267

SERVIZIO proponente: SEGRETARIO GENERALE

OGGETTO: **PERSONALE – PIANO DI AZIONI POSITIVE 2018-2020 - APPROVAZIONE.**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Segretario Generale, ai sensi dell'art. 49, comma 1, decreto legislativo 18/8/2000 n. 267, esprimono PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica, sulla proposta in oggetto

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria D'Alfonso

San Casciano in Val di Pesa, 21/12/2017

==========

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

n.

Il sottoscritto, responsabile del Servizio Economico-finanziario, ai sensi dell'art. 49, comma 1, decreto legislativo 18/8/2000 n. 267, esprime PARERE FAVOREVOLE, in ordine alla regolarità contabile.

San Casciano in Val di Pesa,

IL RESPONSABILE SERVIZIO ECONOMICO-FINANZIARIO
Dott.ssa Barbara Bagni

==========

Il sottoscritto, responsabile del Servizio Economico-finanziario, ai sensi dell'art. 49, comma 1, decreto legislativo 18/8/2000 n. 267, dichiara che la proposta di deliberazione di cui in oggetto non è rilevante sotto il profilo contabile.

San Casciano in Val di Pesa, 21/12/2017

IL RESPONSABILE SERVIZIO ECONOMICO-FINANZIARIO
Dott.ssa Barbara Bagni

==========

COMUNE SAN CASCIANO VAL DI PESA
Città Metropolitana di Firenze

Deliberazione Giunta Comunale N. 299 del **21.12.2017**
Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to Massimiliano Pescini

IL SEGRETARIO
F.to Dr.ssa Maria D'Alfonso

PUBBLICAZIONE

Il giorno **10.01.2018** per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124, 1° comma, D. Lgs. 18/08/2000 nr. 267.

S. Casciano V.P., 10.01.2018

IL FUNZIONARIO INCARICATO
F.to Dr.Leonardo Baldini

ESECUTIVITA'

- trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari in data 10.01.2018 ai sensi dell'art. 125 D. Lgs. nr. 267/2000.

- ESECUTIVA, in quanto dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, D.Lgs. 267/2000 **in data 21.12.2017**

- ESECUTIVA per decorrenza dei termini, ai sensi dell'art. 134, 3° comma, D. Lgs. n. 267 / 2000, in data

S. Casciano V.P., 10.01.2018

IL FUNZIONARIO INCARICATO
F.to Dr. Leonardo Baldini