



Comune di Capannoli

Provincia di Pisa

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione Numero 46 del 10/05/2022

OGGETTO:APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2022-2024 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

L'anno duemilaventidue, il giorno dieci del mese di Maggio, alle ore 12:00, presso la sede comunale, ai sensi e per gli effetti del regolamento comunale per il funzionamento della giunta si è riunita la Giunta Comunale in modalità mista in parte in presenza in parte a "distanza" tramite videoconferenza a seguito di apposita convocazione per trattare gli argomenti posti all'ordine del giorno.

Risultano rispettivamente presenti ed assenti:

CECCHINI ARIANNA	Sindaco	P (In presenza)
GIUNTINI SIMONA	Vice Sindaco	P (In presenza)
MANGINI FEDERICO	Assessore	P (In videoconferenza)
CECCONI MARCO	Assessore	P (In videoconferenza)
VALLINI GLORIA	Assessore	P (In presenza)

Presiede la seduta, Sindaco Arianna Cecchini.

Partecipa alla riunione e ne cura la verbalizzazione, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 267/2000, il Segretario Comunale Alessandro Paolini.

Il Sindaco, accertato il numero legale per poter deliberare validamente, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

Si procede pertanto con l'esame della proposta di deliberazione riportata di seguito.

Ai fini della decisione la Giunta ha preso preliminarmente atto dei pareri resi ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs.267/2000 relativamente alla sotto riportata proposta di deliberazione; i pareri sono allegati alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'articolo 48 del D.Lgs 198/2006 prevede che: *“Le amministrazioni dello Stato, anche 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”;*

Dato atto che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità;

Visto che il Regolamento del Consiglio Comunale prevede all'art. 26 tra le Commissioni consiliari obbligatorie anche la commissione pari opportunità”;

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 2022-2024;

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

Visto il parere favorevole circa la regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art.49, comma 1, del D.Lgs 267/2000, dal Responsabile del Settore amministrativo, dando atto che non necessita il parere di regolarità contabile in quanto in l presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

All' unanimità dei voti legalmente resi;

DELIBERA

1) Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024 che si allega al presente atto (allegato A) che ne forma parte integrante e sostanziale;

2) Di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente”.

Quindi con autonoma e separata votazione all'unanimità dei voti legalmente resi

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del D. Lgs 267 del 18.08.2000 al fine di rendere più incisiva l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa a mezzo di un'accelerazione del procedimento

Il presente verbale è composto da n. 2 pagine e n. 2 allegati.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
Arianna Cecchini / ArubaPEC S.p.A.

Il Segretario Comunale
Alessandro Paolini/ ArubaPEC S.p.A.



Comune di Capannoli
Provincia di Pisa

Area: Settore III Amministrativo
Servizio: Settore III Amministrativo

OGGETTO :

Parere di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'Art.49 del D.Lgs. 267/2000 sulla Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 09/05/2022 ad oggetto:

“APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2022-2024 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA” .

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto specificata, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Decreto Legislativo n°267 del 18/08/2000.

La proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata e non ha riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Capannoli, 10/05/2022

Responsabile
Claudia Orlandini / ArubaPEC S.p.A.



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024

Il D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 (*“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*), come seguito alla legge n. 125/1991 (*“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro”*), stabilisce che le Amministrazioni pubbliche *predispungano “piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambiti rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari. opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*, tendendo, in tal modo, a realizzare l’uguaglianza sostanziale fra uomini e donne. In relazione a tale Piano, peraltro, la Direttiva 23 maggio 2007, più nota come *“Direttiva Nicolais-Pollastrini”*, ha meglio specificato i potenziali ambiti per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, sottolineando, in particolare, l’eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, l’organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l’importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità.

Il Decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall’art. 21 della L. n. 183/2010), inoltre, dispone (art. 7, comma 1) che *“le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, (...)”*, non solo in ordine all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla *“sicurezza sul lavoro”*. Lo stesso testo da ultimo citato stabilisce (art. 7, comma 1, periodo finale) che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”*

Anche alla luce di tali norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità e di opportunità, questo Ente, attraverso il presente Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità ed in prosecuzione delle azioni già intraprese nel precedente piano 2016/2018, prende atto delle disposizioni vigenti e valorizza, nel presente testo, il cambiamento normativo estendendo, adeguatamente, il campo delle azioni positive da intraprendere nel triennio 2019-2021.

In via preliminare non si può prescindere da una ricognizione sulla attuale ripartizione per *genere dell’organico del Comune (personale a tempo indeterminato in servizio a aprile 2022)*, riscontrando così che non sono presenti situazioni di *squilibro di genere a svantaggio delle donne*, come risulta dalla tabella che segue:



CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE	TOTALI
D	2	2	4
C	5	6	11
B	5	0	5
	12	8	20

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Il piano delle azioni positive deve essere quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, ad incrementare il livello del benessere lavorativo nell'Ente ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il presente Piano evidenzia dapprima i principi che devono informare l'attività dell'Ente, quindi gli obiettivi che questo Comune intende realizzare in materia nel triennio 2019/2021 e infine elenca la specifica delle concrete ed innovative azioni positive che si perseguiranno.

PRINCIPI

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

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

OBIETTIVI

In questa ottica gli obiettivi di carattere generale che l'Amministrazione Comunale intende perseguire nell'arco del triennio sono:

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

AZIONI

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti **AZIONI POSITIVE:**



1) Formazione delle Commissioni di concorso/selezioni:

Finalità: Garantire la presenza delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità.

2) Partecipazione a corsi di formazione qualificati:

Finalità: A tutti i dipendenti è garantita, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati .

3) Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza:

Finalità: Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera .

4) Flessibilità di orario:

Finalità: In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL e il contratto integrativo decentrato attualmente vigente sull'Orario di Lavoro e di Servizio, si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne/uomini con gli impegni di carattere familiare.

5) Nomina presso gli Enti pubblici e/o organismi partecipati:

Finalità: Garantire la nomina delle donne quali rappresentanti presso Enti pubblici e/o Organismi partecipati in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità.

Nel periodo di vigenza del seguente piano saranno raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.