

ORIGINALE



COMUNE DI BARGA

PROVINCIA DI LUCCA

Deliberazione N° 194
in data 26/11/2019

Prot. n. _____ del _____

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO:
PIANO TRIENNALE 2020-2022 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ.

L'anno 2019, il giorno ventisei del mese di novembre alle ore 9.30 nella sala adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita.

Eseguito l'appello risultano:

		Presenti	Assenti
1	Campani Caterina	X	
2	Salotti Vittorio	X	
3	Giannotti Sabrina	X	
4	Onesti Pietro	X	
5	Romagnoli Francesca	X	
6	Tonini Lorenzo	X	
		6	0

Presiede la Sig.ra Campani Caterina nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa la Dott.ssa Poggi Clarice, Segretario Generale.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che il D.Lgs. 196/2000 ha sancito l'obbligo per gli Enti Locali di adottare un piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare le pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- 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.* "

- che la mancata adozione del piano triennale è sanzionata con il blocco delle assunzioni di nuovo personale, stante il rinvio espresso all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001;

- che la Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica con proprio provvedimento in data 23 maggio 2007, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/07/2007, ha emanato importanti direttive circa le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

Esaminato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022 allegato alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale (Allegato A) e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

Dato atto che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla parità della presenza femminile nelle posizioni apicali (Responsabili di Area);

Ritenuto di formalizzare secondo la previsioni del citato D.Lgs 198/2006 , come modificato dall'art. 1 del D.Lgs. 25/01/2010 n 5, un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2020-2022;

Precisato che è stato acquisito dalla Consigliera Provinciale di Parità il previsto parere sul detto Piano prot. n.19479/2019, agli atti;

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

Acquisiti i pareri per la regolarità tecnica, e contabile ai sensi dell'art. 49 comma 1 del d. lgs.

267/00;

Con voti favorevoli unanimi

DELIBERA

1. Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022 che si allega al presente atto (allegato A) a formarne parte integrante e sostanziale;
2. Di trasmettere copia della presente alle OO.SS. con riserva di apportare modifiche ed integrazioni sulla base di eventuali proposte o chiarimenti;
3. Di dare adeguata pubblicità al Piano stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
4. Di disporre la comunicazione della presente deliberazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del TUEL approvato con D. Lgs. Del 18/08/2000 n. 267.

Successivamente, attesa l'urgenza di provvedere, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267, con separata unanime votazione, per procedere all'approvazione del bilancio di previsione nei termini di legge

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Anni 2020/2022

Relazione introduttiva

Il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", come modificato dal D.Lgs. n. 5 del 25/01/2010 rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne in quanto mira a garantire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

La presente proposta di Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022 nasce in un contesto nel quale è sentita tale tematica e dove, già nella passata amministrazione, è stata posta attenzione alla problematica delle Pari Opportunità.

Il documento, coerentemente con la strategia suggerita dalla Commissione Europea per la promozione dell'uguaglianza di genere, si allontana dall'enfasi di promuovere "*l'attenzione alle donne*" per passare "*all'attenzione all'organizzazione*" che comprende donne e uomini. La parità di genere è strettamente funzionale all'economicità, all'efficienza, all'efficacia dell'attività istituzionale e funzionale-amministrativa perché consente una migliore utilizzazione delle risorse umane. Affinché essa possa essere raggiunta si richiede innanzitutto il rafforzamento di una *cultura nuova* sia in tutto il personale che nelle strutture politiche di riferimento, e non solo misure ed azioni specifiche, che, peraltro, sono comunque previste nella misura adeguata all'entità dell'Ente. Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, le azioni positive rappresentano, come detto, misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il Piano triennale di azioni positive è preordinato a rispondere ad un obbligo di legge ma vuole porsi nel contesto del Comune di Barga come strumento il più possibile semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, quindi concentrando l'attenzione su limitate ma attuabili misure.

E' necessario partire dal presupposto che le discriminazioni possono esprimersi e concretizzarsi in ogni momento della vita lavorativa e possono svilupparsi paradossalmente nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, che,

per loro natura, dovrebbero tutelare la parità di condizioni: si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

E' anche indispensabile chiarire che il Piano Azioni Positive nel Comune di Barga non ha come obiettivo quello normativo di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Questo perché la presenza femminile nella struttura del Comune è preponderante rispetto a quella maschile, non solo nelle posizioni di vertice (cosiddette posizioni organizzative), ma anche nella complessiva organizzazione, come evidenziato nel sottostante quadro organizzativo dell'Ente. Le azioni positive potranno quindi concretizzarsi in iniziative volte, non a promuovere le pari opportunità di ingresso al lavoro e alle più elevate posizioni di carriera, ma a tenere adeguato conto della perdurante specificità del ruolo femminile all'interno della famiglia e della società.

In questa ottica, realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli in termini di organizzazione del lavoro interno ed esterno all'Ente di appartenenza, che derivano dalle citate differenze di ruolo tra uomini e donne.

Quindi la funzione dell'azione positiva, va intesa nella fattispecie come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza non delle opportunità ma delle condizioni complessive di lavoro grazie a misure che si pongono in una posizione di raccordo tra lavoro esterno e interno alla famiglia.

Il Comune di Barga è consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità ma anche della inutilità di scrivere un sistema di regole tanto prolisso quanto scarsamente attuabile o addirittura sgradito alle stesse destinatarie tipiche.

Quindi il presente Piano si limita alle poche misure di cui si reputa opportuna l'introduzione. Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti eventuali osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il giusto approccio deve tener conto quindi dello scenario descritto nella Direttiva 23/05/2007 che afferma come "**... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche**".

La creazione di un contesto organizzativo che consenta ai lavoratori di esprimere nel modo migliore le rispettive potenzialità è non solo "coerente con" ma "funzionale a" gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese: perciò la considerazione delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa e può avere l'effetto di innalzare il livello dei servizi, rispondendo con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

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

Premessa

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

IL QUADRO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE AL .2019:

TIPO DI CATEGORIA	M	%	F	%	TOT	
A	0		0		0	
B	12	75,000	4	25,000	16	
C	8	36,364	14	63,636	22	
D	2	28,571	5	71,429	7	
D POSIZIONE	1	16,667	5	83,333	6	
SEGRETARIO GENERALE	0		1	1,000	1	
tot	23		29		52	

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 tra generi inferiore a due terzi.

Composizione degli organi di vertice del Comune di Barga per genere al /2019

COMPOSIZIONE	M	%	F	%	TOT	
Sindaco			1	100%	1	
Giunta comunale	3	60,000	2	40,000	5	
Consiglio Comunale	8	47,059	9	52,941	17	17 totale composizione consiglio comunale

OBIETTIVI DEL TRIENNIO:

Nell'organizzazione del Comune di Barga non è finora emersa alcuna delle criticità prese in considerazione tra gli obiettivi di seguito esposti. E' però opportuno dare una veste organica alle problematiche, anche solo potenziali, e alle possibili risposte.

Nel corso del triennio oggetto del Piano, il Comune di Barga intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti, valorizzando il benessere di chi lavora attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.

Obiettivo 2. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e sviluppo di carriera e professionalità.

Obiettivo 3. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 4. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

AZIONI POSITIVE PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI:

1. Tutela del benessere

Il Comune di Barga si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso i seguenti strumenti:

-accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
_ monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo e individuale ed individuazione di azioni di miglioramento.

2. Formazione, aggiornamento e sviluppo carriera e professionalità

A tutti i dipendenti e le dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati così da consentire di poter sviluppare una crescita professionale e una valorizzazione delle capacità professionali degli stessi. La gestione dei corsi è affidata all'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area: tutte le richieste convogliano al Segretario Generale che autorizza la partecipazione previo riscontro dell'ufficio personale circa il rispetto dei limiti di legge e invia la richiesta all'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio.

Il Comune di Barga mira a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia del personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni e di incentivi.

Ritiene utile l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere. Anche gli incarichi di responsabilità dovranno essere affidati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

3. Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale verranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, potranno essere valutate tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

4. Informazione

L'Ente intende informare e sensibilizzare il personale dipendente sul tema delle pari opportunità, dare informazione anche ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune. Per quanto riguarda i Responsabili di Area intende favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Uffici coinvolti

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi:

- **Segretario Generale**
- **Posizioni organizzative dei vari Servizi**

- *Durata del Piano*

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano è pubblicato all'Albo on line dell'Ente, sul sito nella Sezione "Amministrazione Trasparente". Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

IL SINDACO PRESIDENTE
Campani Caterina

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Poggi Clarice

Le firme, in formato digitale, sono state apposte sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s. m. e i. (CAD). La presente deliberazione e' conservata in originale negli archivi informatici del Comune di Barga, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 82/2005.

Il presente atto diventa esecutivo ai sensi dell'art. 134 c. 3 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, decorsi dieci giorni di termine della pubblicazione all'Albo online.