



**COMUNE DI CASOLE D'ELSA**

PROVINCIA DI SIENA

**Verbale di Deliberazione di Giunta Comunale**

**Oggetto: Piano triennale azioni positive: triennio 2018-2020**

L'anno **duemiladiciotto**, addì **sedici** del mese di marzo alle ore **13.30** nella Residenza Municipale, per riunione di Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano:

			Presenti	Assenti
1	Pii Piero	Sindaco	X	
2	Grassini Stefano	Assessore	X	
3	Pieragnoli Andrea	Assessore		X
4	Mariani Daniela	Assessore	X	
5	Fрати Patrizia	Assessore		X
			3	2

Assiste alla seduta il Segretario del Comune Dr. Capalbo Angelo

Il Sig. Pii Piero nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

**Il sottoscritto Segretario, visti gli atti d'ufficio ATTESTA**

- CHE la presente deliberazione è divenuta **ESECUTIVA** il ..... :
  - decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (art. 134 D.Lgs 18.08.2000, n.267/00);
  - avendo il Difensore Civico comunicato di non aver riscontrato vizi di legittimità (art. 127 D.Lgs 18.08.2000, n.267/00);
  - dopo l'approvazione a maggioranza assoluta dell'atto reiterato dal Consiglio Comunale con delibera N. .... del ..... divenuta esecutiva il ..... (art. 127 D.Lgs 18.08.2000, n.267/00);
  
- CHE la presente deliberazione è stata **ANNULLATA** il ..... con delibera di Consiglio N. .... (art. 130, Legge 267/00);

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dr. Capalbo Angelo

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs.198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246” le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di azioni positive;

PRECISATO che la direttiva 23/05/2007 “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità*”, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

CONSIDERATO che ai sensi dell’art. 57, comma 01 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

CONSIDERATO che il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione (art. 57, comma 02 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

CONSIDERATO che il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori (art. 57, comma 03 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

DATO ATTO che con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 19/04/2012 nella quale è stato costituito il C.U.G. del Comune di Casole d’Elsa;

DATO ATTO che con determinazione del responsabile n.171 del 29/05/2012 si procedeva alla nomina del CUG;

RICHIAMATI i precedenti atti di approvazione dei Piani di azioni positive e per ultimo il Piano per il triennio 207/2019, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 23/02/2017;

PRESA visione del documento di aggiornamento in merito al Piano di azioni positive per il triennio 2018/2020 allegato alla presente ed i contenuti che vengono fatti propri integralmente;

CONSTATATO che in caso di mancato adempimento nella predisposizione del piano delle azioni positive l’Amministrazione non può assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001);

RAVVISATA la necessità di procedere alla formale approvazione dello stesso piano anche per il triennio 2018/2020, confermando quanto già stabilito con la deliberazione di Giunta comunale sopra citata, in quanto questo Ente, seppur di piccola entità e pur non avendo riscontrato situazioni di criticità, intende comunque promuovere e ribadire tale azione, nel rispetto del principio enunciato dalla normativa vigente in materia di pari opportunità;

VISTO il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;

VISTA la L. 28/12/2001 n.448;

VISTO il D.lgs 1/4/2006 n. 198;

VISTO il parere favorevole espresso dal responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento espresso ai sensi dell'art.49 del D.Lgs 2000/267;

VISTO il parere sulla non rilevanza contabile in quanto lo stesso non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico- finanziaria o sul patrimonio dell'Ente ai sensi dell'art.49 del D.Lgs 267/2000;

Con la conseguente votazione unanime resa nei modi e nei termini di Legge:

#### DELIBERA

- 1) Di approvare l'allegato "Piano triennale delle azioni positive 2018/2020 redatto ai sensi dell'art.48 del D.Lgs 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della Legge 28/11/2005 n. 246";
- 2) Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica monitoraggio del piano;
- 3) Di inviare copia della presente ai soggetti interessati;
- 4) Di dare incarico all'ufficio personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art.10 co.2 CCNL del 1/4/2000;
- 5) Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo stante l'urgenza di provvedere in merito ai sensi dell'art. 134, comma 4° del D.Lgs.267/2000.\_

*Al presente documento informatico, viene apposta firma elettronica, basata su un certificato elettronico valido, che ne garantisce l'identificabilità degli autori, l'integrità e l'immodificabilità, ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.*

## **PARERI DI COMPETENZA DI CUI AL D.LGS 267/2000**

Premesso che deliberazione di Giunta Comunale in ordine al seguente oggetto:

Piano triennale azioni positive: triennio 2018-2020

ha conseguito i pareri di competenza secondo quanto prescritto dall'art.147-bis del D.Lgs. 267/2000 nelle seguenti risultanza:

### **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Si esprime parere Favorevole in ordine alla Regolarità Tecnica

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

Francesco Parri

Lì, 16/03/2018

### **PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Si esprime parere in ordine alla regolarità contabile ed alla copertura finanziaria

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**

### **PARERE SULLA NON RILEVANZA CONTABILE**

Si esprime parere sulla non rilevanza contabile in quanto lo stesso non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente .

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**

Tiziana Rocchigiani

Lì, 16/03/2018

**Letto approvato e sottoscritto**

IL PRESIDENTE  
Dr. Pii Piero

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dr. Capalbo Angelo

---

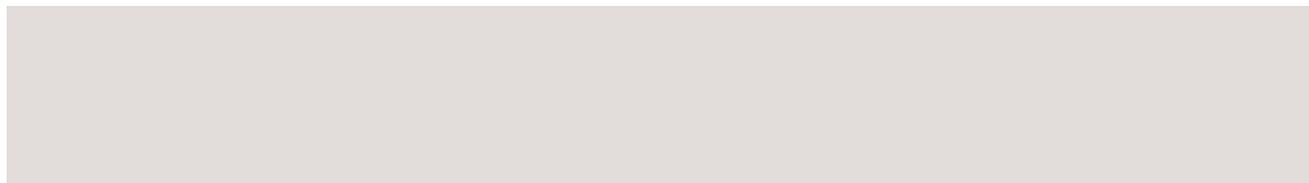
**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**  
(art. 124 D.Lgs 18 Agosto 2000, n. 267)

- Si certifica su conforme dichiarazione del messo che copia del presente verbale viene affisso all'albo comunale per la pubblicazione di 15 giorni consecutivi dal .....

Addi .....

IL RESPONSABILE DELL' AREA AMMINISTRATIVA  
DR. PARRI FRANCESCO

---



## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

### Triennio 2018-2020

L'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 delega il Governo ad adottare, uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità. In attuazione della legge n. 246/2005 è stato adottato il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), che all'art. 48 disciplina le azioni positive nelle pubbliche amministrazioni.

Successivamente è stata emanata la "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del 23 maggio 2007, a firma congiunta del ministro per le Riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del ministro per i Diritti e le pari opportunità.

In esecuzione con quanto previsto dalla normativa sopra citata, il presente Piano triennale di azioni positive 2018-2020 è finalizzato a favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane del Comune di Casole d'Elsa ed a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne ed uomini.

Sostanzialmente anche per il triennio 2018-2020 si procede con la riconferma dei principi sotto specificati sottolineando che l'Ente intende approfondire e migliorare tale strumento, pur non avendo riscontro situazioni di criticità stante anche la piccola dimensione dell'Ente.

#### 1. Obiettivi generali:

- a) Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane, favorendo il cambiamento con la realizzazione di interventi specifici in un'ottica di valorizzazione di genere;
- b) favorire la crescita professionale, promuovendo l'inserimento delle donne nei servizi, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nei quali sono sottorappresentate;
- c) favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

#### 2. Obiettivi specifici:

- a) promuovere e potenziare il ruolo del Consigliere alle pari opportunità, evidenziando i compiti e le attività che svolge, al fine di favorire la collaborazione con uffici e servizi, e promuovere anche all'esterno l'attenzione che l'amministrazione pone alle politiche di genere, assunte come strategiche per la propria pianificazione;
- b) favorire l'operatività del Comitato unico di garanzia, istituito con deliberazione della Giunta n. 46 del 19/04/2012, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- c) monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro, ecc.);
- d) aumentare nelle posizioni organizzative le competenze per la valorizzazione delle differenze di genere e per la traduzione delle tematiche di pari opportunità in esperienze dell'organizzazione del lavoro, il tutto improntato anche sulla base di esperienze e suggerimenti provenienti dai responsabili di servizio e dall'amministrazione;
- e) individuare servizi dell'Ente dove le donne hanno maturato buone pratiche e favorire la loro implementazione e la loro diffusione;
- f) condividere e scambiare buone prassi ed esperienze e coordinare azioni ed interventi sul territorio in sinergia con altri soggetti istituzionali e non.

#### 3. Aree di intervento:

- a) formazione e sviluppo professionale;
- b) comunicazione, partecipazione e benessere organizzativo;
- c) conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
- d) organizzazione del lavoro e politiche di gestione delle risorse umane attente a valorizzare le differenze di genere.

**IL DATO OCCUPAZIONALE DEL COMUNE DI CASOLE D'ELSA AL 1° GENNAIO 2018.**

Nella tabella che segue si riporta una fotografia dell'Ente ed i dati relativi al personale all'inizio dell'anno corrente:

	TOTALE	UOMINI	DONNE
PERSONALE COMPLESSIVO	37	14	23
TITOLARI DI P.O.	5	1	4
CATEGORIA D	6	1	5
CATEGORIA C	10	3	7
CATEGORIA B	21	11	10
CATEGORIA A	/	/	/
PERSONALE PART-TIME	4	1	3
RAPPRESENTANTI SINDACALI	3	2	1

## PIANO OPERATIVO PER IL TRIENNIO 2018/2020

### Programmazione di forme di comunicazione periodiche (via E-mail e/o cartacea), rivolta alle dipendenti e ai dipendenti, sulle tematiche delle pari opportunità

#### Obiettivi:

- diffondere una cultura di genere all'interno dell'Ente; recepire dati e informazioni;
- creare un canale specifico attraverso cui informare le/i dipendenti per accrescere la loro consapevolezza sulle tematiche di genere.

#### Azioni:

- definizione dei contenuti specifici, attraverso comunicazioni periodiche specifiche e organizzate per temi;
- delineazione di un referente interno a cui fare riferimento rispetto ad eventuali segnalazioni e problemi relativi alle tematiche di genere (il Comitato unico di garanzia);
- attivazione di eventuali strumenti tecnici-informatici (newsletter, ecc.).

#### Risultati attesi:

- informazione capillare e diffusa, che contribuirà a creare maggiore condivisione e partecipazione rispetto alle azioni che l'amministrazione intende intraprendere in materia di pari opportunità.
- nascita di una rete in grado di accogliere e fornire informazioni su tali tematiche.

#### Durata progetto:

- l'erogazione delle informazioni e l'attivazione della collaborazione con i/le dipendenti sarà periodica e continua nei tre anni.

3

### Definizione e comunicazione degli indicatori e delle statistiche sulle politiche di genere nell'Ente

#### Obiettivi:

- proseguire ed incentivare l'attività di raccolta sistematica dei dati dell'Ente nell'ottica di genere;
- produrre statistiche sul personale ripartite per genere nelle varie posizioni professionali.

#### Azioni:

- definizione degli indicatori strumentali;
- individuazione degli Uffici referenti dei dati;
- definizione dei rapporti di collaborazione con gli Uffici anche nel senso della continuità e sostenibilità dell'iniziativa;
- inserimento e diffusione dei dati e delle informazioni nelle forme di comunicazione istituzionale dell'Ente.

#### Risultati attesi:

- la lettura, l'informazione e la promozione dei dati sugli aspetti che hanno attinenza con le pari opportunità, potranno essere utili per approfondire la conoscenza delle esigenze e delle aspettative di donne e uomini sul lavoro e per individuare le criticità esistenti e le eventuali situazioni di discriminazione.

#### Durata progetto:

- 6 mesi per la fase di lavoro relativa alla definizione degli indicatori, l'individuazione degli uffici referenti dei dati e la definizione dei rapporti di collaborazione con gli stessi uffici;
- cadenza periodica, semestrale, e continuata nei tre anni, per l'aggiornamento e l'erogazione dei dati che verranno inseriti negli strumenti comunicazione istituzionale.

**Sviluppo di iniziative di formazione ed aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica di posizione organizzativa, strutturate in modo da contribuire allo sviluppo della “valorizzazione di genere”**

**Obiettivi:**

- favorire la formazione del personale dipendente, migliorare la gestione delle risorse umane per dare la possibilità all'amministrazione di creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzate/i ed a loro agio;
- dare attenzione alle posizioni organizzative per la formazione circa le differenze di genere, la valorizzazione e la comprensione delle risorse umane presenti in servizi ed uffici.

**Azioni:**

- analisi, verifica e valorizzazione delle esperienze già realizzate;
- avvio di azioni di sensibilizzazione e formazione delle posizioni organizzative sulle tematiche delle pari opportunità e della gestione delle risorse umane nell'ottica della differenza di genere;
- sperimentazione di attività formative rivolte a tutti i dipendenti e le dipendenti di alcuni Uffici e/o Servizi dove la consapevolezza della criticità è più alta (per la presenza di dinamiche negative e/o di forti conflittualità; o per difficoltà ad attivare/creare circuiti di comunicazione positivi/assertivi, per il persistere di una cultura prevalentemente maschile che penalizza e inficia la presenza femminile, ecc.);
- diffusione di risultati e possibili effetti moltiplicatori.

**Risultati attesi:**

- tale formazione, indirizzata verso tematiche così specifiche, dovrà aumentare l'attenzione per la comprensione delle attitudini e degli interessi individuali ed avrà lo scopo di supportare i responsabili dei servizi in relazione a momenti decisionali specifici quali valutazione individuale del personale, nomine, ecc. Questo permetterà di migliorare l'organizzazione del lavoro e la gratificazione di lavoratrici e lavoratori.

**Durata progetto:**

- periodo di attuazione del presente Piano (3 anni) con cadenze da definire sui singoli ambiti di intervento.

**Sperimentazione di buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo**

**Obiettivi:**

- favorire la circolarità delle informazioni; uniformare ed integrare le procedure e i processi;
- coinvolgere i/le dipendenti nei progetti innovativi indipendentemente dal profilo professionale e motivare il loro senso di appartenenza all'Ente;
- lavorare per un obiettivo condiviso;
- sperimentare soluzioni atte a favorire la conciliazione vita-lavoro.

**Azioni:**

- studio del valore delle competenze e del sistema di valutazione orientato al genere;
- indagini conoscitive ed analisi del clima lavorativo nei vari servizi.

**Durata progetto:**

- tre anni.

**Risultati attesi:**

- questo progetto potrà essere l'occasione ancora una volta per modificare modalità operative professionali e relazionali all'intero degli uffici;
- una gestione del cambiamento, spesso vissuto negativamente, positiva ed attenta alle differenze ed alle risorse dovrebbe portare ad aumentare in ciascuno la consapevolezza del proprio ruolo lavorativo, valorizzare ed integrare le differenze, favorire il posizionamento in ruoli di responsabilità e decisionali di alcune donne, professionalmente competenti, e riqualificare i lavoratori e le lavoratrici che rischiano, per il cambiamento, di perdere il proprio ruolo e la professionalità acquisita.

## Creazione e sviluppo di reti e partenariati con altri organismi di parità

### Obiettivi:

- sviluppare un approfondimento comune e coordinato sulle tematiche della parità e delle pari opportunità, al fine di migliorare le competenze e l'operatività negli enti di appartenenza e favorire l'informazione su queste tematiche;
- promuovere azioni ed iniziative coordinate, all'interno del proprio ente, volte a favorire la piena applicazione della normativa nazionale ed europea in materia di parità e di pari opportunità;
- sviluppare una maggiore conoscenza dell'attività svolta e dei casi affrontati.

### Azioni:

- individuazione dei soggetti con cui collaborare, istituzionali e non;
- definizione delle forme di collaborazione;
- attuazione di iniziative specifiche.

### Durata progetto:

- periodo di attuazione del presente Piano (3 anni) con cadenze da definire sui singoli ambiti di intervento.

### Risultati attesi:

- la messa in rete delle competenze specifiche, delle buone prassi e dei progetti realizzati dai vari organismi dovrebbe facilitare la progettazione di interventi mirati, attivare la predisposizione di strumenti e procedure operative che consentano un flusso continuo di informazione fra le parti e verso l'esterno ed avviare la concertazione di interventi comuni.

## Conclusioni

Questo Ente pur essendo di piccola entità e pur non avendo riscontrato situazioni di criticità intende comunque promuovere ed approfondire, nel rispetto del principio enunciato dalla normativa vigente in materia di pari opportunità, il presente piano. Pertanto nel periodo di vigenza dello stesso saranno raccolti presso l'ufficio personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.