



**COMUNE DI MONSUMMANO TERME**  
PROVINCIA DI PISTOIA

**Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale**

**N. 29 del 31/03/2022**

**Oggetto: Aggiornamento Piano triennale delle azioni positive 2022/2024 ai sensi del D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” smi.**

L'anno duemilaventidue il giorno trentuno del mese di Marzo alle ore 11:00 nella Residenza Municipale, convocata nelle forme di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti:

	<b>Nominativo</b>	<b>Carica</b>	<b>Presenti</b>	<b>Assenti</b>
1	DE CARO SIMONA	Sindaco	X	
2	SINIMBERGHI ELENA	Vice sindaco	X	
3	CRISCI ARCANGELO	Assessore Anziano	X	
4	D'OTO ROBERTA	Assessore	X	
5	MARRACCINI MONICA	Assessore	X	
6	ROVIEZZO LIBERO	Assessore	X	
			<b>6</b>	<b>0</b>

L'Avv. Simona De Caro, nella sua qualità di Sindaco, presiede la giunta e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e invita a deliberare sull'ordine del giorno.

Partecipa alla seduta Marco Fattorini, Segretario Generale del Comune.

**Oggetto:Aggiornamento Piano triennale delle azioni positive 2022/2024 ai sensi del D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” smi.**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

PREMESSO che:

- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 – “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” – all'art. 48 prevede che le Amministrazioni dello Stato, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici predispongano Piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- in ultimo con la Direttiva n. 2 del 26/6/2019 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri- Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario Delegato alle pari opportunità avente ad oggetto “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” sono state fatte convergere le finalità di cui alle normative succedutesi nel tempo in materia di promozione della parità e pari opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche ;
- gli obiettivi sono quelli di focalizzare l'attenzione sulla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;
- in tale ottica l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare anche iniziando la progettazione degli interventi necessari per l'introduzione della modalità di espletamento dell'attività lavorativa in smart-working come ordinaria modalità di resa della prestazione lavorativa previa adozione di specifica regolamentazione in linea con le disposizioni del CCNL, perfezionandone i contenuti anche sulla scorta della sperimentazione effettuata nel periodo della pandemia da COVID 19;
- l'Amministrazione intende proseguire il percorso già intrapreso volto alla tutela e alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne in linea con le disposizioni normative succedutesi nel tempo;

RICHIAMATO il Piano Triennale delle azioni positive 2021/2023 approvato con deliberazione Giunta Comunale del 8/4/2021 n. 31;

DATO ATTO che nel corso del triennio 2018/2020 è stata data attuazione a quanto previsto dal Piano come monitorato dal CUG, rinnovato nella sua composizione, con riferimento al 2019 e relazionato all'Amministrazione, ai Dirigenti nonché al Consigliere di Parità della Provincia di Pistoia in data 29/3/2020 e al 2020 in data 8/4/2021 non riscontrando particolari criticità e, con riferimento al 2021, come risultante dal verbale in data 23/3/2022:

- favorendo la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e

garantendo alla generalità dei dipendenti la partecipazione a corsi qualificati programmati annualmente, organizzati anche presso la sede comunale, incentivando altresì la partecipazione a webinar per aggiornamenti di specifica utilità in relazione al ruolo lavorativo ricoperto che si presentano flessibili e di facile fruizione;

- garantendo un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine turno nonché la trasformazione temporanea dell'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale al fine di conciliare le particolari necessità di tipo familiare o personale, da sempre oggetto di attenzione da parte dell'Ente, che continueranno ad essere valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti;
- impegnandosi ad assicurare nei bandi per l'assunzione di personale la piena tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e, nella formazione delle commissioni di concorso, la presenza di almeno un componente di sesso femminile su tre;
- garantendo per la distribuzione degli incentivi annuali e per le progressioni di carriera (realizzate anche nell'anno 2021) l'utilizzo di un sistema premiale selettivo senza discriminazioni di genere;
- operando una costante informazione e sensibilizzazione sui temi riguardanti le pari opportunità nei confronti di responsabili e P.O. nonché attraverso la pubblicazione del Piano triennale e dei suoi aggiornamenti sul sito internet istituzionale, Sezione Amministrazione Trasparente, Personale, CUG per consentirne il monitoraggio e la verifica e favorire la formulazione di proposte da parte dei dipendenti;

VISTO che non sono pervenuti dal C.U.G. rilievi in ordine alle linee seguite dall'Ente, riscontrando l'applicazione da parte dello stesso dei principi di parità, di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro come in ultimo certificato dalla relazione sull'attività del C.U.G. per l'annualità 2021;

DATO ATTO che con determinazione n. 100 del 13/2/2020 è stato nominato il nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

VISTE le proposte per la formulazione del Piano delle azioni positive PAP per il triennio 2022/2024 formulate dal CUG in data 23/3/2022;

RITENUTO quindi procedere all'adeguamento del Piano per l'annualità 2022 e alla formulazione degli indirizzi riferiti al triennio 2022/2024 mantenendo le azioni positive già in atto e introducendo, ove possibile, meccanismi per il loro potenziamento facendo propria la proposta del CUG;

RAVVISATA la necessità di procedere all'approvazione formale del suddetto Piano;

VISTA la proposta di Piano di azioni positive per il triennio 2022-2024 allegata al presente atto sotto la lettera "A" quale parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che l'adozione della presente deliberazione non comporta impegni di spesa da parte dell'Ente;

VISTO il parere favorevole formulato dal Dirigente reggente del Settore Back-Office / U.O.C. Bilancio e Risorse Umane, in ordine alla regolarità tecnica della proposta,

oggetto del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 49, primo comma e dell'art. 147 bis, primo comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il parere favorevole, formulato dal Dirigente reggente del Settore Back-Office / U.O.C. Bilancio e Risorse Umane, in ordine alla regolarità contabile della proposta, oggetto del presente provvedimento, ai sensi dell'articolo 49, primo comma e dell'art. 147 bis, primo comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTI:

- il D. Lgs. 267 del 18 agosto 2000, "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali";
- il D. Lgs. 165 del 30 marzo 2001;
- il D. Lgs. 198 del 1 aprile 2006;
- la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- il D.lgs. n. 150 del 27/10/2009 "Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- la Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21) "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di 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";
- la Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità "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";
- la Direttiva n. 2 del 26/6/2019 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario Delegato alle pari opportunità avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" dove sono state fatte convergere le finalità di cui alle normative succedutesi nel tempo in materia di promozione della parità e pari opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche ;

AD UNANIMITA' dei voti espressi in forma palese;

Presenti: 6 - Votanti: 6

## **DELIBERA**

Per i motivi di cui in premessa

1. DI ADOTTARE l'aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive 2022-2024, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D. Lvo 198/2006, allegato sotto la lettera "A" quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

2. DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento alla Consigliera Provinciale di parità della Provincia di Pistoia, alle R.S.U. aziendali ed al C.U.G. dell'Ente;

3. DI STABILIRE che, nell'ambito del monitoraggio del Piano ovvero in riscontro a parere dalla Consigliera Provinciale di parità della Provincia di Pistoia o di indicazioni che dovessero pervenire da parte degli altri soggetti di cui sopra, potranno essere adottate modifiche/integrazioni allo stesso;

4. DI PRECISARE che il responsabile del procedimento, ai sensi della legge 7 agosto 1990 n. 241, è il Responsabile dell'U.O.C. Bilancio e Sviluppo Risorse Umane, Dr.ssa Michela Torre.

### **LA GIUNTA COMUNALE**

inoltre,

PRESO ATTO dell'urgenza che riveste il presente provvedimento;

VISTO l'art. 134 - comma 4 - del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

CON VOTI unanimi favorevoli espressi in forma palese;

Presenti: 6 - Votanti: 6

### **D E L I B E R A**

DI DICHIARARE immediatamente eseguibile il presente provvedimento.-



**COMUNE DI MONSUMMANO TERME**  
PROVINCIA DI PISTOIA

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente.

Il Sindaco  
Simona De Caro

Il Segretario Generale  
Marco Fattorini