



Unione dei Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli,
Casciana Terme Lari, Palaia, Pontedera

Zona Valdera - Provincia di Pisa

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE VALDERA

Deliberazione Numero 3 del 20/01/2020

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2020/2022
ADOZIONE**

L'anno duemilaventi, il giorno venti del mese di Gennaio, alle ore 14:45, presso la sede del Comune di Calcinaia, ai sensi dell'art.3 comma 1 del regolamento di funzionamento della Giunta, dietro convocazione diramata dal Presidente ai sensi dell'articolo 34 dello statuto, si è riunita la Giunta dell'Unione Valdera.

Risultano rispettivamente presenti ed assenti:

CARMASSI DARIO	Sindaco di Bientina	P
LARI ALESSIO	Sindaco di Buti	Assente
ALDERIGI CRISTIANO	Sindaco di Calcinaia	P
CECCHINI ARIANNA	Sindaco di Capannoli - Presidente	P
TERRENI MIRKO	Sindaco di Casciana Terme Lari	P
GHERARDINI MARCO	Sindaco di Palaia	Assente
FRANCONI MATTEO	Sindaco di Pontedera	P

Assiste alla riunione e ne cura la verbalizzazione, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 267/2000 e dell'articolo 36 dello Statuto, il Segretario Generale dell'Unione Valdera Dott. Paola Maria La Franca.

Presiede la seduta, ai sensi dell'articolo 31 dello Statuto, il Presidente dell'Unione Valdera Arianna Cecchini.

Il Presidente, visto l'articolo 36 dello Statuto dell'Unione Valdera e 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.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER GIUNTA UNIONE VALDERA N. 3 DEL 20/01/2020 AD OGGETTO:PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2020/2022 ADOZIONE

Decisione:

La Giunta dell'Unione Valdera delibera:

- di approvare il Piano triennale delle Azioni Positive 2020/2022 dell'Unione Valdera, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (All. A);
- di specificare che, il Piano delle azioni positive si applica alla sola Unione Valdera e che, una volta divenuto operativo il costituendo CUG, unico tra l'Unione Valdera ed i Comuni associati, il piano sarà oggetto di aggiornamento e/o modifica per adattarlo alle diverse realtà ed esperienze;
- di dare atto che, annualmente, si potrà procedere ad una integrazione e/o modifica degli obiettivi;
- di specificare che la programmazione dell'ente (Piano della formazione, DUP, Bilancio, PEG etc.) dovrà tener conto dei contenuti e dei costi del Piano triennale delle azioni positive;
- di dare la massima pubblicità al Piano, pubblicandolo all'Albo pretorio dell'ente e rendendolo reperibile sul sito in apposita sezione;
- di dare atto che il Piano delle azioni positive è stato oggetto di informazione alle RSU e alle OO.SS.

Motivazione:

L'art. 48 del Dlgs. 198/06 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede la predisposizione dei piani triennali delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'art. 57 del D.Lgs. 165/01 indica misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano tutti i lavoratori rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, e prevede che le pubbliche amministrazioni *"possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora (CUG) e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio"*.

L'art. 21 della legge n. 183 del 04/11/2010 ha stabilito per tutte le Pubbliche Amministrazioni la costituzione di un C.U.G., che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il C.U.G. non ha solo funzione consultiva ma anche propositiva e di verifica in materia di Piani triennali di azioni positive.

L'Unione Valdera ha avviato la procedura per l'istituzione del C.U.G. unico tra l'Unione ed i Comuni aderenti con delibera G.U. 106 dell'11/11/2019. In data 26/11/2019 è stata inviata con prot n.

61574/2019 alle OO.SS., e per conoscenza alle RSU, la richiesta di designazione delle proprie componenti. Nonostante i vari solleciti, anche per mezzo delle RSU interne all'Unione Valdera, al momento non risulta pervenuta alcuna designazione.

Per tali motivi nelle more della costituzione del C.U.G. ed in attesa della sua operatività, vista la necessità di procedere all'adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni, e dare quindi continuità all'attività dell'ente, è stato predisposto dai servizi dell'ente il Piano delle azioni positive sentito il Presidente cui sono state affidate le competenze in materia di pari opportunità.

Il Piano delle azioni positive si applica alla sola Unione Valdera e, una volta divenuto operativo il costituendo C.U.G., il piano sarà oggetto di aggiornamento e/o modifica per adattarlo alle diverse realtà ed esperienze.

Adempimenti a cura dell'ente Unione Valdera:

Il segretario verbalizzante provvederà alla pubblicazione all'albo pretorio on line del presente atto e a comunicarne l'avvenuta pubblicazione ai Capigruppo consiliari dell'Unione.

Il Servizio proponente provvederà:

- alla pubblicazione del presente provvedimento sul sito dell'Unione Valdera nella sezione "Amministrazione Trasparente" nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013 (riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni);
- all'invio alle OO.SS ed alle RSU;
- allo svolgimento di ogni ulteriore adempimento connesso al presente atto e alla sua attuazione.

Esecutività:

La Giunta dell'Unione dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000, al fine di rendere più incisiva l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa a mezzo di una accelerazione del procedimento.

Riferimenti normativi

a) Generali:

- D. Lgs. n. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e s.m.i;
- D.Lgs. 165/01 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i.;
- Decreti Legislativi n. 74 e n. 75 del 25.05.2017 – Riforma Madia – Modifica al D.Lgs. 165/2001 in materia di riorganizzazione dell'amministrazione pubblica;
- D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "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";
- Legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "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

- Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;
- Decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;

b) Specifici:

- Statuto dell'Unione Valdera;
- La Direttiva Stato del 4 marzo 2011 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri “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» (G.U. n. 134 del 11 giugno 2011);

Ufficio Proponente:

Servizio Finanziario e Personale

Responsabile del procedimento: Dott. Maurizio Nieri

Telefono 0587-299560

e.mail m.nieri@unione.valdera.pi.it

La Giunta dell'Unione Valdera procede quindi alle votazioni della sopra riportata proposta di deliberazione, con il seguente risultato:

1. Votazione favorevole unanime sulla proposta di deliberazione
2. Votazione favorevole unanime sulla immediata eseguibilità della deliberazione

Il Presidente, visti gli articoli 36 e 37 dello Statuto dell'Unione Valdera, proclama approvata la deliberazione in oggetto e la sua immediata eseguibilità.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente della seduta
Arianna Cecchini / ArubaPEC S.p.A.

Il Segretario verbalizzante
Dott. Paola Maria La Franca/ ArubaPEC S.p.A.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

Premessa

Le azioni positive sono 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. Le azioni positive 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 che indiretta e “temporanee”, in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.

Le azioni positive di questo Piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo (capacità dell'organizzazione di mantenere benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori) e lavorativo (miglioramento delle prestazioni) dell'ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'amministrazione.

Nella definizione degli obiettivi che l'Unione Valdera si propone di raggiungere, la stessa si ispira alle seguenti “linee guida”:

1. portare a termine la costituzione del CUG entro il 29/02/2020 e garantirne l'operatività entro il 30/04/2020 assicurando idonei spazi e strumenti nonché fornendo ai componenti tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettivo operato;
2. garantire l'assenza di disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera ed in generale nella vita lavorativa;
3. superare eventuali condizioni di organizzazione, o distribuzione del lavoro, che possano provocare effetti diversi a seconda del genere, o altri fattori di differenza, con pregiudizio nella progressione di carriera e in generale nella vita lavorativa;
4. promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
5. promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari ed una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie.

Nel corso del triennio 2020/2022 l'Unione Valdera intende realizzare i seguenti obiettivi generali:

OBIETTIVO 1 - ACCESSO AGLI IMPIEGHI

AZIONI - L'Unione si impegna a:

1. assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile ed in ogni caso la presenza di entrambi i sessi salvo adeguata specifica motivazione;
2. garantire nelle selezioni di personale la parità di trattamento tra uomini e donne motivando opportunamente la scelta in caso di parità di requisiti tra un candidato uomo e donna;
3. nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, a stabilire requisiti di accesso a concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
4. curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali e non dirigenziali, le indennità e le posizioni organizzative tengano conto del principio di pari opportunità.

OBIETTIVO 2 - FORMAZIONE

AZIONI - L'Unione si impegna a:

1. nella predisposizione ed attuazione del Piano della formazione tener conto delle reali esigenze dei servizi e dei dipendenti rivolte sia al personale di categoria che ai dirigenti;
2. nella pianificazione della formazione valutare le diverse possibilità di articolazione in orari, sedi e quanto altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia, orario part-time o specifiche esigenze;
3. formare, aggiornare e sensibilizzare il personale (anche non di ruolo, compresi i tirocinanti) in merito ai temi della sicurezza sui luoghi di lavoro e stress di lavoro correlato;
4. formare dirigenti, posizioni organizzative e alte professionalità sulle tematiche del benessere organizzativo;
5. monitorare il benessere organizzativo mediante il coordinamento tra il Servizio di prevenzione e protezione ed il CUG;

ZONA VALDERA

Provincia di Pisa

6. prevedere speciali forme di "accompagnamento" per il personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità' o paternità' o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o di malattia) che garantiscono flussi informativi a) tra ente e dipendenti durante l'assenza; b) al dipendente al momento del reinserimento lavorativo attraverso l'affiancamento da parte del responsabile o della persona che lo ha sostituito e/o mediante apposite iniziative formative per mantenere le competenze ad un livello costante.

OBIETTIVO 3 - CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

AZIONI - L'Unione si impegna a favorire politiche di conciliazione tra responsabilità' familiari e professionali attraverso:

- flessibilità' orarie: l'ente assicura la possibilità' di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico di alcuni servizi; sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità' ulteriori, compatibilmente con le esigenze di servizio , i dipendenti con particolari situazioni personali, sociali o familiari;
- disciplina del part-time: assicurando la tempestività d'esame e rispetto della normativa vigente nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti;
- sperimentazione di diverse forme di organizzazione del lavoro e del tempo lavoro quali telelavoro e cosiddetto "lavoro agile" o "smat-working";
- stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e ad organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- garantendo tempestiva valutazione di richieste relative a necessita' di tipo familiare o personale e cercando una soluzione condivisa nel rispetto dell'equilibrio tra esigenze dell'ente e necessita' dei dipendenti.

OBIETTIVO 4 - CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

AZIONI - L'Unione si impegna a:

1. informare i dipendenti sulle tematiche del mobbing, della discriminazione nell'ambiente di lavoro anche attraverso guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti;



Unione dei Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme Lari, Palaia e Pontedera

ZONA VALDERA
Provincia di Pisa

OBIETTIVO 5 - COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

AZIONI - L'Unione si impegna a:

1. pubblicare il presente Piano delle azioni positive oltre che all'albo pretorio, in un'apposita sezione del sito dell'ente dedicata al CUG ed ai Piani delle azioni positive;
2. implementare e pubblicare progetti-obiettivo in materia di pari opportunità garantendo la partecipazione dei dipendenti;
3. garantire il flusso di notizie e informazioni in materia di pari opportunità su canali ordinariamente utilizzati dall'ente quali newsletter;
4. utilizzare strumenti quali guide, dispense e questionari per il flusso delle informazioni;
5. garantire l'ascolto dei dipendenti anche attraverso la creazione di un apposita casella di posta elettronica del CUG.

CLAUSOLA FINALE

Nel periodo di vigenza del presente piano, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad eventuali modifiche/aggiornamenti.

Il costituendo CUG avrà funzioni propositive, consultive e di verifica in ordine all'attuazione del presente Piano dell'azioni positive.