



COMUNE  
di  
VICCHIO

Via Garibaldi, 1  
50039 VICCHIO (FI)  
C.F. 83002370480  
P.I. 01443650484

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Numero 82 Del 29-12-2015

**Oggetto: Approvazione Piano delle Azioni Positive per le  
Pari Opportunità per il triennio 2016-2018**

L'anno duemilaquindici il giorno ventinove del mese di dicembre alle ore 08:30, nella sede comunale, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

|                  |             |   |
|------------------|-------------|---|
| IZZO ROBERTO     | Sindaco     | P |
| TAI CARLOTTA     | ViceSindaco | P |
| BACCIOTTI LAURA  | assessore   | A |
| BOLOGNESI SIMONE | assessore   | A |
| GAMBERI ANGELO   | assessore   | P |

**PRESENTI** n. 3 e **ASSENTI** n. 2.

**PARTECIPA** la Dr.ssa PINTOZZI OLIMPIA in qualità di VICE SEGRETARIO COMUNALE , incaricato della redazione del verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. IZZO ROBERTO -Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.



COMUNE  
di  
VICCHIO

Via Garibaldi, 1  
50039 VICCHIO (FI)  
C.F. 83002370480  
P.I. 01443650484

## LA GIUNTA COMUNALE

**PREMESSO** che l'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 stabilisce che "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani 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** tuttavia che l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 ha novellato alcune disposizioni del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di pari opportunità in particolare:

- il comma 1 dell'art. 7 prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno";

- i commi da 1 a 5 dell'art. 57, prevedendo:

"1. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e 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



COMUNE  
di  
VICCHIO

Via Garibaldi, 1  
50039 VICCHIO (FI)  
C.F. 83002370480  
P.I. 01443650484

assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

2. 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.

3. 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.

4. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

5. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi”;

**CONSIDERATO** che il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le pari opportunità in data 4 marzo 2011 hanno congiuntamente emanato una direttiva avente ad oggetto le 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” (C.U.G.) dando così attuazione al citato comma 4 dell'art. 57 del decreto legislativo n. 165/2001 così come introdotto dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183;

**DATO ATTO** che con delibera G.C. n. 111 del 04.12.2014 sono stati individuati i membri del Comitato Unico di Garanzia;

**VISTO** il Piano triennale 2016-2018 di azioni positive predisposto e quivi allegato sotto le lettere “A” e “B” da inviare al Comitato Unico di Garanzia del Comune ed alla Consigliera Provinciale di Parità della Città Metropolitana di Firenze;

**RITENUTO** di dover procedere all'approvazione dell'allegato piano di azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto,



COMUNE  
di  
VICCHIO

Via Garibaldi, 1  
50039 VICCHIO (FI)  
C.F. 83002370480  
P.I. 01443650484

impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne in applicazione del richiamato art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006;

**VISTO** il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni;

**VISTO** il vigente Statuto comunale;

**VISTO** il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente atto, espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del "*Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*" - T.U.E.L. approvato con D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, dal Responsabile del Servizio Gestione e Sviluppo Risorse, parte integrante e sostanziale del presente atto;

**OMESSO** il parere in ordine alla regolarità contabile del presente atto, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del "*Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*" - T.U.E.L. approvato con D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, in quanto dallo stesso non derivano impegni di spesa o diminuzioni di entrata;

Con voti favorevoli unanimi resi nei modi e forme di legge;

## **DELIBERA**

**1. DI APPROVARE** l'allegato Piano delle azioni positive da realizzare nel triennio 2016 – 2018 (allegati A e B), tendente 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 in applicazione del richiamato art. 48 del D.lgs. N. 198/2006;

**2. DI TRASMETTERE** la presente deliberazione alle Rappresentanze sindacali unitarie al Comitato Unico di Garanzia ed alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Firenze;

**3. DI DICHIARARE** il presente atto, con successiva e separata votazione favorevole unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del "*Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*" - T.U.E.L. approvato con D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni.

## **PIANO DI AZIONI POSITIVE** (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

### 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. 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 sia indiretta – e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il comune di Vicchio, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

### **Analisi dati del Personale**

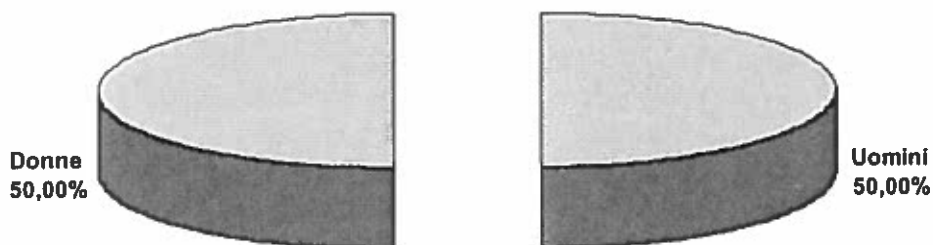
L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

#### **FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 1.12.15**

Al 1° dicembre 2015 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI  
DONNE  
UOMINI

N. 49  
N. 25 CON SEGRETARIO COMUNALE  
N. 24



| SUDDIVISIONE PER SERVIZI  | DONNE     | UOMINI    |
|---|-----------|-----------|
| Servizio Gestione e Sviluppo Risorse                                      | 5         | 1         |
| Servizio Servizi ai cittadini   | 9         | 4         |
| Servizio Lavori Pubblici, Manutenzione del patrimonio e Protezione Civile | 2         | 13        |
| Servizio Sviluppo e Vigilanza del territorio                              | 6         | 4         |
| Servizio Urbanistica Edilizia Ambiente e Affari Generali                  | 2         | 2         |
| SEGRETARIO COMUNALE   | 1         |           |
| <b>TOTALE</b>   | <b>25</b> | <b>24</b> |

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

|                                | Uomini    | Donne     |
|--------------------------------|-----------|-----------|
| A                              | 0         | 1         |
| B                              | 17        | 4         |
| C                              | 5         | 14        |
| D                              | 2         | 5         |
| di cui Posizioni Organizzative | 1         | 3         |
| Segretario Comunale            | 0         | 1         |
| <b>TOTALE</b>                  | <b>24</b> | <b>25</b> |

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

## **Art. 1**

### **OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

## **Art. 2**

### **Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)**

1. Il Comune di Vicchio si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
  - Pressioni o molestie sessuali;
  - Casi di *mobbing*;
  - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Con deliberazione della Giunta comunale n. 39 del 07.04.2011 è stato approvato il Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità che, oltre ad avere un ruolo propositivo, ha il compito di svolgere l'attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità.

## **Art. 3**

### **Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)**

1. Nella dotazione organica dell'ente e nella selezione di personale non deve essere attuata nessuna discriminazione di genere
- 2 Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Vicchio valorizza attitudini e capacità personali.

## **Art. 4**

**Ambito di azione: formazione  
(OBIETTIVO 3)**

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze formative di ogni settore, consentendo uguale possibilità, per le donne e gli uomini lavoratori, di frequentare i corsi individuati.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente da lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.. ), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare eventuali lacune garantire il permanere delle competenze necessarie.

**Art. 5**

**Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie  
(OBIETTIVO 4)**

1. Il Comune di Vicchio favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.
2. Il Comune si impegna a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.
3. Il Comune promuove pari opportunità tra donne e uomini al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche di vario tipo. Si impegna, inoltre, a migliorare la qualità del lavoro e a potenziare le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
4. L'Ente assicura la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.
5. L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet del comune.

**Art. 6**

**Durata**

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet del Comune di Vicchio.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

\*\*\*\*\*



| OBIETTIVI   | INDICATORI   |  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Obiettivo 1:</b> Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.</li> </ul>   | 31.12.2016<br>31.12.2017<br>31.12.2018<br><br>Rispetto degli articoli 3 e 7 del Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni | Fatto /Non fatto alle date   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Obiettivo 2:</b> Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.</li> </ul>                           | Rispetto del Regolamento sulle assunzioni e rispetto del Regolamento sulle progressioni  | Fatto / Non fatto alle date  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Obiettivo 3:</b> Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.</li> </ul>                | Rispetto dell'art. 4 del Piano delle Azioni Positive per le Pari Opportunità per il triennio 2016-2018 – Delibera G.C., n. 82 del 29.12.2015   | N. lavoratori rientrati dal congedo speciale sottoposti a formazione- accompagnamento / N. lavoratori rientrati dal congedo speciale |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Obiettivo 4:</b> Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.</li> </ul> | Rispetto dell'art. 4 del Piano delle Azioni Positive per le Pari Opportunità per il regoaltriennio 2016-2018 – Delibera G.C. n. 82 del 29.12.2015  | Domande di flessibilità di orario accolte / domande di flessibilità presentate   |



COMUNE  
di  
VICCHIO

Via Garibaldi, 1  
50039 VICCHIO (FI)  
C.F. 83002370480  
P.I. 01443650484

ALLEGATO ALLA DELIBERA  
G.M. N.82 Del 29-12-2015

Oggetto: Approvazione Piano delle Azioni Positive per le  
Pari Opportunità per il triennio 2016-2018

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Responsabile del servizio GESTIONE E SVILUPPO  
RISORSE, ai sensi dell'art. .49 del D.L.vo nr.267 del 18.8.2000,  
esprime PARERE Favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica,  
sulla proposta in oggetto.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
GRAMIGNI LUCIA

Li, 28-12-15

---

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto Funzionario Responsabile del Servizio Finanziario,  
ai sensi dell'art. .49 del D.L.vo nr.267 del 18.8.2000, esprime  
PARERE Favorevole in ordine alla sola regolarità contabile.

IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO  
GRAMIGNI LUCIA

Li, 28-12-15

---

