



**Giunta Comunale  
Deliberazione N° 18  
del 11/02/2021**

---

**OGGETTO: PIANO AZIONI POSITIVE 2019-2021: APPROVAZIONE  
AGGIORNAMENTO ANNO 2021.**

---

L'anno **duemilaventuno**, e questo giorno **undici** del mese di **Febbraio** alle ore **09:00** si è riunita, in seduta virtuale, la Giunta Comunale, sotto la presidenza del Sindaco **Paolo Masetti**.

Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario Generale **dott. Giuseppe Zaccara**.

Al punto in oggetto, partecipano:

	<b>Cognome e Nome</b>	<b>Funzione</b>	<b>P</b>	<b>A</b>
1	MASETTI PAOLO	Sindaco	X	
2	LONDI SIMONE	Vice Sindaco	X	
3	NESI LORENZO	Assessore	X	
4	VIVIANI AGLAIA	Assessore	X	
5	FOCARDI SIMONE	Assessore	X	
6	FONTANELLI STEFANIA	Assessore	X	

6	0
---	---

Accertata dal segretario la presenza degli assessori e del Sindaco in audio video conferenza, ai sensi dell'art. 3 delle vigenti norme regolamentari di funzionamento della giunta comunale di Montelupo Fiorentino e del D.L. 17 marzo 2020 n. 18.

Il Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare l'argomento in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- Il D.Lgs. del 18/08/2000 n. 267 nel suo complesso;
- La L. 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Lo Statuto Comunale;
- Il Regolamento Comunale sull'ordinamento dei servizi e degli uffici;
- Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, in particolare gli artt. 5,6 e 7;
- Il Regolamento Europeo 679/2016 in materia di protezione dei dati personali;

Vista la seguente proposta di deliberazione ad oggetto: “PIANO AZIONI POSITIVE 2019-2021: APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO ANNO 2021.” a firma del responsabile del SERVIZIO AFFARI GENERALI, d.ssa Valentina Spagli, di cui fa proprio il contenuto;

<< Premesso:

- che il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna – all’art. 48 impone che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, 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;
- che la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e innovazioni nella P.A., emanata congiuntamente dal Ministro per i diritti e le pari opportunità: “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- che il Comune di Montelupo Fiorentino ha approvato, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 29/05/2007 la “Carta Europea per l’uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale”;
- che lo Statuto dell’Unione dei comuni del Circondario dell’Empolese Valdelsa, approvato dal Comune di Montelupo con deliberazione consiliare n.40 del 26 settembre 2012, all’art. 17 prevede specifiche disposizioni e misure volte a garantire la rappresentanza di genere negli organi dell’Unione e, più in generale, nel territorio sovracomunale di riferimento della stessa;
- che la Direttiva n. 2 del 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), istituiti ai sensi dell’art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001. La nuova Direttiva prevede inoltre espressamente che in ragione del collegamento con il ciclo della Performance, il Piano Triennale di Azioni Positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al piano della Performance.

Vista la determinazione del Responsabile Ufficio Associato del Personale n. 676 del 21/11/2018 con la quale si è rinnovato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Montelupo Fiorentino– CUG (ex. legge n. 183 del 04/11/2010);

Vista l'allegata proposta di aggiornamento per l'anno 2021 del piano di azioni positive per il triennio 2019 – 2021 approvata dai componenti del suddetto CUG nella seduta del 10 Febbraio 2021;

Presa visione del documento “Piano delle azioni Positive - triennio 2019/2021 – Aggiornamento anno 2021”, che si allega alla presente a formarne parte integrante e sostanziale (Allegato 1);

Considerato che tale documento si qualifica come in linea con le finalità della normativa in premessa richiamata e con il programma di mandato dell'Amministrazione e ritenuto, pertanto, meritevole di approvazione;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta al momento, previsioni di spesa a carico del bilancio;

Visto il D.Lgs. 267/2000;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs. 267/2000;

propone

1. Di adottare il “Piano delle azioni Positive - triennio 2019/2021 – Aggiornamento anno 2021”, redatto ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, Allegato 1 alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale;
2. Di trasmettere copia del presente provvedimento al Presidente del CUG ed alla RSU aziendale per eventuali rilievi;
3. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere ai successivi adempimenti anche in merito a quanto previsto dal piano del fabbisogno del personale.>>

Acquisito il parere favorevole relativo alla regolarità tecnica del provvedimento, rilasciato ai sensi e per gli effetti dell’art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 dal Responsabile del Servizio competente;

Con votazione unanime, espressa in forma palese, accertata da parte del segretario per ogni componente votante partecipante alla seduta;

DELIBERA

- 1) Di approvare la su estesa proposta del Responsabile del SERVIZIO AFFARI GENERALI;
- 2) Di dare atto che, ai sensi dell’art. 125 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, contestualmente all’affissione all’Albo Pretorio, la presente deliberazione viene trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari
- 3) Di dare atto che, contro la presente deliberazione è ammesso ricorso:
  - entro 60 giorni al TAR;
  - entro 120 giorni al Presidente della Repubblica.

Dopodiché, la Giunta comunale, con separata votazione parimenti unanime, delibera di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO

Paolo Masetti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Giuseppe Zaccara



Allegato alla Proposta di Giunta Comunale N° 19/2021

OGGETTO : PIANO AZIONI POSITIVE 2019-2021: APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO ANNO 2021.

**SERVIZIO AFFARI GENERALI**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Montelupo Fiorentino, li 11/02/2021

Il Responsabile del Servizio  
SPAGLI VALENTINA / ArubaPEC S.p.A.

*Documento firmato digitalmente  
(ai sensi del D.Lgs 07/03/2005 n. 82)*



**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 18 DEL 11/02/2021**

**OGGETTO:** PIANO AZIONI POSITIVE 2019-2021: APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO ANNO 2021.

**ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE**

(art. 124, D.lgs. 18.8.2000 n. 267)

Si attesta che in data 17/02/2021 la Deliberazione in oggetto è pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune al numero 164 del registro delle pubblicazioni, ove rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art.124, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000, n° 267.

Montelupo Fiorentino, 17/02/2021

**IL RESPONSABILE INCARICATO**  
SCALI MANUELA / ArubaPEC S.p.A.

*Documento firmato digitalmente  
(ai sensi del D.Lgs 07/03/2005 n. 82)*



## **Piano Azioni Positive Triennio 2019/2021**

### **Aggiornamento anno 2021**

[art. 48 D.Lgs n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”]

#### ***Premessa***

Nell’ambito delle finalità espresse dal D.Lgs 198/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia “favorire l’occupazione femminile e realizzare 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 di pari opportunità”, viene adottato il presente **Aggiornamento anno 2021 al Piano di azioni positive per il triennio 2019-2021, previsto dalla Direttiva n. 2/2019.**

La Direttiva n. 2 del 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), istituiti ai sensi dell’art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all’interno delle amministrazioni pubbliche. Tra le funzioni del CUG, oggetto di consolidamento da parte della Direttiva, c’è sicuramente quella propositiva con la previsione dell’attività “di predisposizione di Piani di Azioni Positive volta a favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all’interno dell’amministrazione pubblica”. La nuova Direttiva prevede inoltre espressamente che in ragione del collegamento con il ciclo della Performance, il Piano Triennale di Azioni Positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al piano della Performance.

Il suddetto Piano costituisce il principale strumento previsto dal D.lgs 198/06 per realizzare gli obiettivi sopra illustrati. Il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” impone infatti a tutti i comuni la predisposizione di Piani di azioni positive di durata triennale, per l’attuazione di politiche di genere e di tutela delle lavoratrici, nell’ambito del generale processo di riforma della Pubblica



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
Montelupo Fiorentino

Amministrazione, volti a garantire l'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare politiche di genere nelle pubbliche amministrazioni significa, quindi, innalzare il livello dei servizi e rispondere meglio ai bisogni degli utenti.

Il Presente Piano di Azioni positive, che avrà una durata triennale, vuole essere uno strumento semplice e operativo, in stretta continuità con il precedente, che faciliti l'attuazione concreta di un'ottica di genere alla quotidiana attività dell'Ente.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti all'Amministrazione comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

### **Situazione attuale**

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato alla data del 31/12/2020, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

<b>Personale dipendente distinto per genere: 2020</b>			
	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
A tempo indeterminato tempo pieno	26	24	50
A tempo indeterminato part time	4	3	7
Tipologie speciali tempo. Det. (art. 110 e 90 D.Lgs. 267/00)	2	0	2
<b>TOTALE</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>59</b>

I dati evidenziano una sostanziale parità fra i generi; pertanto 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 fra generi inferiore a due terzi.





Per quanto riguarda invece gli **organi elettivi**, si registra ancora una prevalenza della presenza maschile su quella femminile:

- Sindaco: uomo
- Consiglio comunale: Donne: 6 e Uomini: 10
- Giunta comunale: Donne: 2 e Uomini: 3.

Nel corso di vigenza del precedente Piano delle Azioni positive, adottato con Deliberazione GM n. 49 del 23/06/2016, è stato garantito il rispetto del Piano stesso ed in particolare delle normative sulla tutela della maternità, sulla partecipazione alla formazione/qualificazione, e sulla composizione delle commissioni di concorso per le procedure selettive svolte.

Nello stesso periodo non si sono verificati episodi e/o segnalazioni in merito a violazioni del Piano stesso.

Si ritiene pertanto di mantenere i medesimi obiettivi e Azioni Positive già adottati, integrandoli opportunamente con ulteriori azioni che vadano nel senso della rimozione degli ostacoli all'esercizio delle pari opportunità.

Da rilevare che nel corso del triennio 2018-2020 l'Amministrazione Comunale ha dato corso alle procedure selettive per l'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale che è stata attribuita a 27 dipendenti, 11 donne e 16 uomini, in sostanziale parità di genere.

L'orario di lavoro/servizio, come definito dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 17 del 20 Febbraio 2020 e in applicazione del nuovo regolamento, che integra il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 131 del 12 Dicembre 2019, garantisce un margine di flessibilità molto ampio e ritenuto congruo alle esigenze dei dipendenti. I contenuti del regolamento sono stati oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali e la RSU. Ai dipendenti che hanno richiesto una variazione di orario per esigenze familiari, è stato autorizzato un orario diversificato.

Si rileva positivamente anche la concessione, ad alcuni dipendenti che ne hanno fatto richiesta, dei benefici previsti dal D.lgs. 80/2015, in materia di congedo parentale ad ore e di prolungamento del periodo di fruizione del congedo parentale dagli 8 ai 12 anni del figlio/a.



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
Montelupo Fiorentino

In questa situazione generale, è intervenuta la recente pandemia a causa del contagio da Covid-19. La necessità di distanziamento fisico fra tutte le persone, inclusi quindi i dipendenti pubblici, anche in relazione agli specifici indirizzi e direttive provenienti dal Ministero stesso della Pubblica Amministrazione e dalla Presidenza del Consiglio, anche il Comune di Montelupo Fiorentino ha apportato immediati adeguamenti alle proprie modalità organizzative, che hanno influito inevitabilmente sul clima lavorativo e sulla socialità sul luogo di lavoro. Per contro, però, si è avuta un'accelerazione fino ad allora impensabile per quanto riguarda lo svolgimento del lavoro da casa (telelavoro o lavoro agile). Di fatto è stato possibile per quasi tutti i dipendenti svolgere a casa, in parte o del tutto, le proprie mansioni lavorative, con le dovute eccezioni (operai, operatori degli uffici rivolti al pubblico, ecc...). Nel prossimo triennio si prevede l'adozione di atti amministrativi comunali che vadano a regolamentare in modo più puntuale e paritario l'accesso a questa modalità di lavoro da parte di tutti i dipendenti, compatibilmente con le mansioni da svolgere. La situazione socio-economica e legislativa in continuo e repentino mutamento, costretta ad adottare provvedimenti normativi con una velocità inconsueta per il sistema burocratico italiano, produce un doppio binario nell'immediato futuro: da una parte la possibilità di ottenere agevolazioni e condizioni più confacenti ai bisogni dei lavoratori, soprattutto quelli con necessità di cura familiari più elevate, dall'altro il pericolo di dover cedere alcuni dei propri diritti per arginare le situazioni di emergenza che si presentano senza preavvisi. Tutti gli organi, come il CUG di Montelupo, preposti alla tutela dei diritti nell'ambito delle pari opportunità, si dedicheranno ad un'attenta e vigile osservazione dei mutamenti che intercorreranno per farsi portavoce, sempre, delle esigenze dei dipendenti e dei loro spazi e tempi di conciliazione vita-lavoro.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 106 del 29/10/2020 è stata approvata la "Modifica all'organizzazione dell'ente". Tale variazione si è resa necessaria in vista del pensionamento di alcune figure di responsabilità e collaboratori esperti, anche a seguito dell'approvazione del DL n. 4/2019 (convertito in Legge 26/2019) che introduce la cosiddetta "Quota 100". Di tale riorganizzazione è stata data informazione ai sensi del vigente CCNL alle OO.SS in data 26/10/2020 e informazione al C.U.G dell'Ente in data 26/10/2020.

### **Obiettivi**

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di continuare a perseguire nell'arco del



prossimo triennio sono:

1. garantire il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni, anche attraverso il rilevamento delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori in relazione ai carichi di lavoro, alle mansioni attribuite e alle attitudini proprie delle lavoratrici e dei lavoratori;
2. assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
3. promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, agevolando la partecipazione delle donne lavoratrici a percorsi di qualificazione professionale;
4. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
5. promuovere la sensibilizzazione, comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
6. aumentare la coesione interna del personale;
7. aumentare la conoscenza del territorio, dal punto di vista ambientale, artistico, architettonico e culturale, da parte dei dipendenti;

### ***Azioni positive***

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da mantenere e/o attivare:



COMITATO UNICO DI GARANZIA  
Montelupo Fiorentino

1. assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
2. incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e di aggiornamento;
3. prevedere la programmazione di incontri di formazione e di lavoro compatibilmente con le esigenze personali e famigliari dei lavoratori che devono parteciparvi;
4. favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune createsi;
5. garantire altresì, al rientro lavorativo di cui al punto precedente, le medesime mansioni svolte prima del collocamento in congedo/assenza;
6. sperimentare temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze dovute a comprovata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori;
7. in sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
8. raccolta sistematica di dati interni all'ente che abbiano attinenza con lo sviluppo delle pari opportunità: statistiche del personale, trattamenti economici, tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali, etc.;
9. lavoro preparatorio per l'adozione di atti amministrativi e regolamentari che vadano a disciplinare il lavoro agile, con particolare attenzione alle categorie di lavoratori con maggiori necessità di cura famigliari (figli minori, parenti anziani, parenti con handicap, situazioni particolari di salute, ecc...);



- 10.** attività culturali e di conoscenza del territorio organizzate dell'Amministrazione e riservate ai dipendenti al di fuori dell'orario di lavoro;
- 11.** somministrazione di specifici questionari finalizzati a rilevare le esigenze e eventuali problematiche dei dipendenti sul luogo di lavoro e successiva analisi delle risultanze dalle quali potranno derivare proposte di miglioramento e di organizzazione.

***Durata del Piano, pubblicazione e diffusione***

Il presente piano costituisce aggiornamento annuale al piano triennale 2019-2021 e ha durata dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione fino al 31/12/2021.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Sarà realizzata un'apposita linea grafica per favorire la conoscenza del CUG fra i dipendenti, prevedendo anche dei recapiti specifici.