



COMUNE DI POMARANCE

PROVINCIA DI PISA

VERBALE DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 41 DEL 05/03/2025

**OGGETTO APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO
: 2025 2027.**

L'anno **2025** il giorno **5** del mese di **Marzo** alle ore 15.45 nella sala delle adunanze consiliari, si è riunita in seduta pubblica, sotto la presidenza del Sindaco e previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, la **Giunta Comunale**.

All'appello risultano:

Nominativo		Presente
PACINI Graziano	Sindaco	SI
GISTRÌ Giulia	Vice Sindaco	SI
BERTINI Anna	Consigliere_Ass	SI
GUCCI Diego	Consigliere_Ass	SI
FABIANI Giacomo	Consigliere_Ass	SI

Partecipa il Segretario Comunale STELLATO Marisa, che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. PACINI Graziano, Sindaco, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

VOTAZIONI:

Il presente atto è approvato con il risultato della seguente votazione espressa per alzata di mano: assessori presenti n. 5; votanti n. 5; favorevoli n. 5; contrari n. 0; astenuti n. 0.

Il presente atto è altresì dichiarato, con separata unanime votazione favorevole, immediatamente eseguibile.

Proposta n. 45 del 05/03/2025

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025-2027.

Il Responsabile del Settore Affari Generali propone il seguente testo:

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005, n. 246" che impone alla Pubblica Amministrazione di progettare e attuare i piani di azioni positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Visto l'art. 48 del suddetto D.Lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto: "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)" per il quale *"le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni 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'art. 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"*;

Considerato che, in base al citato art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. n. 198/2006, laddove le Pubbliche Amministrazioni non provvedano all'adozione del Piano delle Azioni Positive trova applicazione l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e, precisamente, l'impossibilità di procedere, da parte degli Enti pubblici, all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Richiamata 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, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Dato atto che, nell'ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano delle Azioni Positive vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive;

Richiamate le determinazioni del Responsabile del Settore Affari Generali n. 3 dell'11/01/2022 di nomina dei componenti del Comitato Unico di Garanzia e n. Gen. 140 del 24/02/2025 di approvazione Avviso di Interpello per la sostituzione di due componenti;

Preso visione dell'allegato Piano di Azioni Positive per il triennio 2025-2027, sottoposto nella riunione del 03/03/2025 all'esame del CUG alla presenza della Consigliera di Fiducia dell'Ente;

Visto il parere positivo espresso dall'ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Pisa, pervenuto in data odierna;

Ritenuto di approvare il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 che allegato al presente atto viene a farne parte integrante e sostanziale;

Precisato che è stato introdotto nel nostro ordinamento, per il tramite dell'art. 6 del DL 80/2021, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Tenuto conto che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ai sensi del citato art. 6 del DL 80/2021, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, definendo, tra le altre cose, "gli strumenti e gli obiettivi di reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale...";

Richiamato altresì il DPR 81 del 30/06/2022, che, in attuazione di quanto disposto dal citato DL 80/2021, ha tra l'altro previsto, all'art. 1, comma 3, che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenuti al rispetto degli adempimenti stabiliti con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di definizione del "Piano Tipo";

Appurato che con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicato in data 30/06/2022 e adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.L. 80/2021, sono stati definiti il contenuto del PIAO nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli enti con meno di 50 dipendenti;

Tenuto conto che il richiamato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicato in data 30/06/2022 ha tra l'altro previsto:

- all'art. 2, comma 2, l'esclusione dal PIAO di tutti gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'art. 6, comma 2, lettere da a) a g), DL 80/2021;
- all'art. 7, comma 1, l'obbligo di adozione annuale del PIAO, entro il 31 gennaio e con aggiornamento a scorrimento;
- all'art. 8, comma 1, l'esigenza che il PIAO risulti coerente con i documenti di programmazione finanziaria (DUP e Bilancio, che ne sono il presupposto);
- all'art. 11, l'attribuzione della competenza all'adozione del PIAO alla Giunta Comunale;
- all'art. 13, comma 1, l'obbligo di inserire il PIAO in apposito portale (<https://piao.dfp.gov.it>);

Precisato che il presente Piano confluirà, per relationem, nell'ambito dell'adottando PIAO;

Ritenuta la propria competenza trattandosi di atto riguardante la gestione del personale dipendente;

Acquisito il parere di regolarità tecnica di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000,

DELIBERA

1. di richiamare le premesse e gli allegati quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
2. di approvare l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027", redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246";

3. di incaricare l'Ufficio Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali, come da disciplina contrattuale vigente;
4. di pubblicare il Piano delle Azioni Positive all'Albo Pretorio e nella Sezione Amministrazione trasparente e sul sito web del Comune;
5. successivamente, con separata unanime votazione, delibera di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000, N° 267.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2025 / 45**

Ufficio Proponente: **Ufficio Personale**

Oggetto: **APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025 2027.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Personale)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data **05/03/2025**

Il Responsabile di Settore
Dott.ssa Burchianti Eleonora

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale da

IL SINDACO
PACINI GRAZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE
STELLATO MARISA

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Pomarance. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

PACINI GRAZIANO in data 06/03/2025



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

Ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" le PA devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità.

Le disposizioni del citato D.lgs. hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito. La strategia delle azioni positive si occupa anche di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).

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 o altre categorie sociali.

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) dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore come dati complessivi a due terzi.

La predisposizione dei piani è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

Spetta al CUG (Comitato Unico di Garanzia) il compito di predisporre il piano.

Al 31 dicembre 2024 il numero dei dipendenti in servizio, calcolato con le modalità di cui alla tabella 1 del conto annuale, dipendenti a tempo indeterminato, esclusi i dipendenti che al 31.12. hanno l'ultimo giorno di lavoro, è il seguente:

AREA FUNZIONALE	FEMMINE	MASCHI	TOTALE AREA
Funzionari ed Elevata Qualificazione	n. 7	n. 8	n. 15
Istruttori	n. 10	n. 2	n. 12
Operatori Esperti	n. 4	n. 11	n. 15
Totali	n. 21	n. 21	n. 42

Si evidenziano le seguenti differenze riguardo ai sessi dei dipendenti: un dipendente maschio a tempo indeterminato è stato collocato in part time nel corso dell'anno; n. 2 dipendenti maschi hanno usufruito dei permessi di cui alla legge 104/1992.

L'ente intende portare avanti nel triennio 2025/2027 le seguenti azioni:

1) AZIONI DI CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA TESE A:

- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune si impegna a sviluppare le suddette azioni mediante:

- l'ascolto di ogni forma di disagio, in modo che il dipendente possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti: il CUG e la Consigliera di Fiducia;
- il coordinamento, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, per risolvere le situazioni di disagio segnalate, anche, se del caso, mediante il supporto di specialisti facenti capo all'area sociale.

2) AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' TESE A:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.

Il Comune si impegna a sviluppare le suddette azioni mediante:

- la previsione nelle commissioni di concorso e selezione della presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, da motivare adeguatamente in caso di assenza di parità di genere;
- la previsione dove siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- articolazione in orari, sedi e quant'altro accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time, nell'organizzazione dei corsi di formazione;
- la garanzia della partecipazione anche alle dipendenti in congedo di maternità, nel rispetto della vigente normativa in materia, ai corsi di formazione in sede;
- la realizzazione per il personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), di forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

3) AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO TESE A:

- mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili al fine di tutelare le esigenze familiari;
- promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;
- favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
- garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità" a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.

Il Comune si impegna a sviluppare queste azioni mediante:

- ampia flessibilità della definizione della percentuale part-time, con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili, manifestate finora in prevalenza dal personale femminile;
- l'utilizzo del part-time anche per periodi di breve durata (2-3 mesi) in relazione a particolari esigenze familiari di natura transitoria;
- l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento;
- flessibilità dell'orario di lavoro. Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale verranno valutate e risolte nel rispetto, oltretutto della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- l'implementazione di strumenti conciliativi innovativi, anche attraverso l'attuazione di progettualità;
- la promozione del Comitato Unico di Garanzia, per valorizzarne il ruolo e le attività quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi;
- la disseminazione di buone pratiche ed implementazione del lavoro di rete e di confronto con i Comitati Unici di

Garanzia degli altri enti pubblici del territorio provinciale, nell'ambito del coordinamento in capo alla Consigliera di Parità provinciale;

-la previsione di percorsi formativi in materia di Pari Opportunità e contrasto alle discriminazioni;

- la maggiore informazione ai dipendenti in merito alle attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia.

Il CUG ha proposto al fine di monitorare il benessere di chi lavora nel Comune di Pomarance e contro le discriminazioni un questionario, sottoposto anche all'attenzione della Consigliera di Fiducia nominata con Decreto Sindacale n. 11 del 01/09/2022, da distribuire ai dipendenti entro il corrente mese di marzo.

Dalle risultanze dello stesso potranno essere apportate integrazioni al presente Piano delle Azioni Positive 2025 - 2027.

Il CUG