



PROVINCIA  
DI FIRENZE

## Deliberazione di Giunta Provinciale

N. 23 del 12/02/2013

Classifica: **004.** Anno **2013**

Oggetto: **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2012/2014 - ADOZIONE.**

<i>Ufficio Proponente</i>	<b>DIREZIONE ORGANIZZAZIONE</b>
<i>Riferimento PEG</i>	<b>85</b>
<i>Centro di Costo</i>	<b>85</b>
<i>Resp. del Proc.</i>	<b>Dr.ssa Laura Monticini</b>
<i>Dirigente/ Titolare P.O</i>	<b>MONTICINI LAURA - DIREZIONE ORGANIZZAZIONE - VICE</b>
	<b>SEGRETARIA GENERALE</b>
<i>Relatore</i>	<b>ASS. GAMANNOSSI MARCO</b>

Vice Segretario : **MONTICINI LAURA**

Deliberazione di Giunta Provinciale N. **23** del **12/02/2013**

L' anno **duemilatredecim** e questo di **12** del mese **Febbraio** in Firenze ed in una sala di Palazzo Medici Riccardi sede della **PROVINCIA DI FIRENZE**, alle ore **16.30** regolarmente avvisati si sono riuniti i Sigg.

**(P) BARDUCCI ANDREA**

**(P) CANTINI LAURA**

**(P) CONIGLIO ANTONELLA**

**(P) GAMANNOSSI MARCO**

**(A) SPACCHINI SONIA**

**(A) SIMONI ELISA**

**(P) FRACCI CARLA**

**(P) ROSELLI PIETRO**

**(P) DI FEDE GIOVANNI**

**(A) LEPRI TIZIANO**

**(P) CRESCIOLI RENZO**

**(A) GIORGETTI STEFANO**

**(P) BILLI GIACOMO**

Il Presidente Sig. **BARDUCCI ANDREA**, constatato il numero legale ed assistito dal Vice Segretario Sig. **MONTICINI LAURA** pone in discussione l'argomento all'ordine del giorno. Dopo ampio dibattito

**la Giunta Provinciale**

**Assunto** che la legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” e il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore dell’uguaglianza tra i generi;

**Ricordate** nel tempo le principali fonti d’indirizzo, normative e regolamentari che ispirano e disciplinano per le pubbliche amministrazioni l’adozione di un Piano Triennale di azioni positive (P.A.P.), in particolare:

- Raccomandazione del Consiglio Europeo n. 635 del 13 dicembre 1984 sulla promozione di azioni positive a favore delle donne, che diventano uno strumento operativo della politica europea per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli ed in tutti i settori dell’attività lavorativa; la Raccomandazione viene recepita a livello nazionale con la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 volta a tradurre concretamente il concetto di azione positiva, riprendendo ed ampliando i principi e le finalità che altre leggi (Legge 1204/71 Legge 903/77) avevano introdotto;
- Risoluzione del Consiglio Europeo del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, che promuove fra gli Stati membri campagne di informazione volte a scoraggiare comportamenti indesiderati a connotazione sessuale (cd. molestie) a danno dei lavoratori;
- Legge 22 giugno 1990 n. 164 con la quale è stata costituita la Commissione Nazionale per la parità tra uomo e donna, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, con lo scopo di formulare proposte di legge, verificare lo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità nei vari settori della vita politica, economica e sociale, fornire pareri sulla materia di pari opportunità e svolgere attività di studio e di ricerca; in base al D.Lgs 226/2003 la Commissione è stata poi trasformata in organo consultivo e di proposta, denominato “Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna”, del Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 che è stato il più importante intervento normativo in materia di pari opportunità; tale Legge ha ammesso esplicitamente la legittimità nel nostro ordinamento dello strumento delle azioni positive da realizzare per favorire la presenza e la qualificazione delle donne nel mercato del lavoro, in modo da colmare il divario e ridurre gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità tra donne e uomini nell’accesso al lavoro e nella carriera professionale. Tra le azioni positive sono ricomprese

quelle che favoriscono la diversificazione delle scelte professionali, ma anche quelle che eliminano gli ostacoli organizzativi che hanno effetti diversi, e meno vantaggiosi, per le donne rispetto agli uomini, nonché quelle che promuovono la conciliazione tra lavoro professionale ed esigenze personali e familiari, e la ripartizione degli oneri familiari tra i due sessi. La legge ha previsto, infine, la figura di un/a Consigliere/a di parità nominato/a dal Ministro del lavoro e della Previdenza Sociale a livello nazionale, regionale e provinciale a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e per la promozione delle Pari Opportunità nel livello territoriale di cui fanno parte, nonché per la promozione di azioni in giudizio, sia sulla base della delega della vittima della discriminazione, sia in proprio nelle ipotesi di discriminazioni a carattere collettivo, anche se non risulta identificabile la vittima della discriminazione;

- Risoluzione del Consiglio Europeo e dei rappresentanti dei Governi del 6 dicembre 1994, che rivolge agli Stati membri l'invito a sviluppare politiche che concilino gli obblighi familiari con gli obblighi professionali e che integrino le politiche a favore delle donne nelle politiche economiche, finanziarie, sociali e del mercato del lavoro attraverso, anche, lo sviluppo di nuove azioni previste da programmi orientati verso le donne;
- Dichiarazione di Pechino del 15 dicembre 1995, che è stata la quarta di una serie di conferenze mondiali sulle donne organizzate dalle Nazioni Unite, ed ha rappresentato la conclusione di un lungo processo preparatorio, internazionale e regionale. La Piattaforma d'Azione approvata dalla Conferenza di Pechino è il testo politico più rilevante finora adottato. In quell'occasione sono stati conati il termine "mainstreaming" che implica l'integrazione delle politiche di pari opportunità in tutte le scelte delle pubbliche istituzioni, a cui ha dato seguito la Direttiva di indirizzo del governo italiano del 27 marzo 1997 ed il termine "empowerment" che indica la necessità che le donne abbiano maggior potere nelle decisioni politiche ed istituzionali;
- Direttiva P.C.M. del 27 marzo 1997 “Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini” promuove in particolare la realizzazione di politiche dei tempi e dei cicli di vita che consentano a donne e uomini di svolgere, in fasi diverse dell'esistenza, gli impegni di lavoro, di cura, di formazione culturale e professionale. Le politiche di organizzazione del lavoro devono quindi valorizzare la differenza di genere, eliminando le discriminazioni in base al sesso, nell'accesso al lavoro e nello sviluppo della carriera.;

- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, laddove si sancisce la promozione delle pari opportunità quale obbligo per le pubbliche amministrazioni;
- Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, (trasposta nel D.Lgs. 145/2005) che ha sostituito le precedenti, accogliendo molti principi già frutto dell'elaborazione della Corte di Giustizia ed in particolare afferma la nozione di discriminazione diretta ed indiretta, entrambe vietate in quanto contrarie al principio di eguaglianza fra uomini e donne, il divieto delle molestie e delle molestie sessuali, il principio di legittimità delle azioni positive, in quanto finalizzate a rimuovere gli ostacoli che si frappongono all'eguaglianza di fatto;
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 Codice delle Pari Opportunità adottato per riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;
- Direttiva interministeriale n. 994 del 25 maggio 2007 destinata ai responsabili del personale che punta a diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, ad aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, a sviluppare politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche; elenca ed illustra i criteri che si devono seguire quali l'adozione dei piani triennali di azioni positive per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, un'organizzazione che favorisca la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, formazione e cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini;
- Art. 21 Legge 4 novembre 2010 n. 183, che modificando l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 dispone che i Comitati Pari Opportunità e i Comitati Mobbing confluiscono in un unico nuovo comitato, il Comitato Unico di Garanzia, definito C.U.G.;
- Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari opportunità avente ad oggetto "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.)", che contiene indirizzi e indicazioni alle quali le amministrazioni pubbliche debbono attenersi tenuto conto della

specificità dei rispettivi ordinamenti e dei singoli contratti collettivi; tra le numerose competenze riconosciute al C.U.G., rileva, ai fini della presente disamina, il compito propositivo sulla redazione dei Piani delle Azioni Positive;

**Richiamata** la deliberazione G.P. n. 14 del 6 febbraio 2009 con la quale si è provveduto all'approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2009/2011;

**Acclarato** che con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 44 del 4 aprile 2011 l'Amministrazione ha aderito ai principi ed agli impegni della *“Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale”* adottata dalla XXIII Assemblea degli Stati generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa, tenutasi a Innsbruck il 12 maggio 2006;

**Vista** la nota prot. interno n. 1712/2012 con la quale la Dirigente della Direzione Organizzazione trasmetteva al Presidente del Comitato Unico di Garanzia la proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) per gli anni 2012/2014 affinché fosse reso il parere preventivo ai sensi dell'art. 48 comma 1 D. Lgs. 198/2006;

**Considerato** che il Comitato Unico di Garanzia, con nota prot. interno 2424/2012, ha espresso il proprio parere evidenziando alcune osservazioni e proposte di modifica dello stesso e che le stesse sono state inserite nel Piano Triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) per gli anni 2012/2014, allegato al presente provvedimento sotto la lett. A) quale parte integrante e sostanziale;

**Viste** le note prot. interno n. 2898 e 2897 del 7.12.2012 di trasmissione del Piano Azioni Positive 2012/2014, come modificato a seguito del parere trasmesso dal Comitato Unico di Garanzia dell'Amministrazione e per l'acquisizione dei relativi pareri, alla Consiglieria di Parità e al Direttore Generale con richiesta di inserimento nell'ordine del giorno della prima delegazione trattante;

**Vista** la nota prot. interno n. 2917 del 10.12.2012 con la quale il Piano delle Azioni Positive è stato partecipato al Presidente della Commissione Consiliare Pari Opportunità;

**Considerato** che:

- La Consiglieria di Parità ha espresso il proprio parere positivo con nota prot. n. 496304 del 21.12.2012;
- Il P.A.P. allegato al presente provvedimento accoglie i suggerimenti espressi in sede di delegazione trattante dalla parte sindacale nella seduta del 16.01.2013 e con verbale del 24.01.2013 è stato dichiarato il parere positivo da parte della stessa delegazione;

**Ricordato** che il P.A.P. è stato esaminato dalla Commissione Consiliare Pari Opportunità nella seduta del 30.01.2013;

**Inteso** pertanto approvare ed adottare il Piano Triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) per gli anni 2012/2014, allegato al presente provvedimento sotto la lett. A) quale parte integrante e sostanziale;

**Accertato**, nel rispetto dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006, di aver acquisito parere favorevole rispettivamente della Consigliera Provinciale di Parità territorialmente competente, del C.U.G. nonché della R.S.U. aziendale, come risulta dagli atti d'ufficio;

**Preso atto** che la spesa inerente la formazione specifica farà carico al capitolo 7722 "Formazione dipendenti Ente" del Bilancio di previsione 2013, nel rispetto dei limiti di spesa complessiva stabiliti con D.L. n. 78/2010 (art. 6 c. 13), convertito in Legge 122/2010;

**Visto** il parere di regolarità tecnica espresso, ai sensi dell'art. 49 del TUEL, dal Dirigente della Direzione Organizzazione dott.ssa Monticini Laura in data 6/02/2013, ed il parere di regolarità contabile a firma del Responsabile dei Servizi Finanziari dott. Conte Rocco in data 7/02/2013, come da allegati alla proposta di delibera;

**Visto** l'art. 48 comma 3 D. Lgvo 167/2000 e rilevata la propria competenza in merito;

**Ritenuto** dover dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000;

A voti unanimi,

#### **DELIBERA**

- 1) di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) per gli anni 2012/2014, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 ed allegato al presente atto sotto la lett. A) a formarne parte integrante e sostanziale;
- 2) di partecipare il presente provvedimento al Direttore Generale, al Segretario Generale, alla Consigliera Provinciale di Parità, al Comitato Unico di Garanzia, alle R.S.U. aziendali, nonché portato a conoscenza di tutti i lavoratori dell'Ente tramite pubblicazione su sezione del sito Intranet appositamente dedicata;
- 3) di stabilire che potrà essere fissato con successivo atto un piano di verifica - monitoraggio anche a riscontro di indicazioni, osservazioni e suggerimenti che potranno pervenire, oltre che dagli Organismi di Parità, dallo stesso personale dipendente e dalla dirigenza in modo da poter procedere, alla scadenza del medesimo, ad un aggiornamento adeguato e condiviso;

#### **DELIBERA ALTRESI'**

A voti parimenti unanimi, attesa l'urgenza, di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 comma 1 del D.Lgs 267/2000.

**“Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e’ memorizzato digitalmente ed e’ rintracciabile sul sito internet <http://attionline.provincia.fi.it>”**