



COMUNE DI CAPANNORI  
PROVINCIA DI LUCCA

Delibera n. **53**  
Del **18 maggio 2021**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

---

---

OGGETTO: Aggiornamento Piano triennale azioni positive 2019/2021

---

---

L'anno **duemilaventuno** e questo giorno **diciotto** del mese di **Maggio** alle ore 15:35, in modalità telematica secondo quanto previsto con delibera di Giunta comunale n. 51 del 10.03.2020, si è riunita la Giunta comunale regolarmente convocata per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza LUCA MENESINI nella sua qualità di SINDACO.

Assessori Presenti (P) N. 8 e Assenti (A) N. 0

N	Nominativo	Funzione	P/A
1	MENESINI LUCA	SINDACO	P
2	FRANCESCONI MATTEO	VICE SINDACO	P
3	CARMASSI ILARIA	ASSESSORE	P
4	CECCHETTI FRANCESCO	ASSESSORE	P
5	DEL CARLO DAVIDE	ASSESSORE	P
6	DEL CHIARO GIORDANO	ASSESSORE	P
7	FREDIANI SERENA	ASSESSORE	P
8	MICHELI LUCIA	ASSESSORE	P

Assiste il sottoscritto ROBERTO GERARDI in qualità di SEGRETARIO GENERALE del Comune, incaricato della redazione del verbale.

Il Presidente, riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta.



COMUNE DI CAPANNORI  
PROVINCIA DI LUCCA

---

---

OGGETTO: Aggiornamento Piano triennale azioni positive 2019/2021

---

---

LA GIUNTA COMUNALE

**Viste:**

- la delibera di Giunta Comunale n. 6 del 17 gennaio 2019 avente ad oggetto *“Approvazione piano triennale delle azioni positive 2019-2021”*;
- la delibera di Giunta Comunale n. 79 del 4 giugno 2020 con la quale l’Ente ha provveduto all’aggiornamento del sopra menzionato Piano delle Azioni Positive 2019-2021;
- la determinazione dirigenziale n. 1446 del 16/11/2017, così come modificata dalla determinazione n. 1451 del 17/11/2017, con la quale è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Capannori;
- la determinazione dirigenziale n. 490 del 10/05/2021 con la quale si è provveduto alla nomina di componenti effettivi e supplenti del predetto Comitato in sostituzione di componenti cessati;
- la delibera di Giunta Comunale n. 24 del 2 marzo 2021 avente ad oggetto *“Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance anno 2021 - Approvazione”*;

**Rilevato** che:

- l’art. 48 del D.Lgs. 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”* stabilisce che le amministrazioni *“predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”* e che *“in caso di mancato adempimento si applica l’articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165”*;
- la Direttiva Ministeriale 2/2019, che definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del citato decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 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), precisando che il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato ogni anno;

**Riscontrato** che la sopra citata direttiva precisa che nell'ambito della funzione propositiva del CUG riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di piani di azioni positive volti 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;

**Rilevato** che il CUG, con comunicazione assunta a protocollo dell'Ente al numero 18969/2021 del 25/3/2021, ha trasmesso il verbale n. 4/2021 relativo all'aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive, comprensivo del monitoraggio delle azioni già intraprese dall'Ente e delle proposte e degli aggiornamenti ivi dettagliatamente riportati;

**Ritenuto**, alla luce delle disposizioni introdotte dalla citata Direttiva 2/2019 e di quanto riportato nel citato verbale del CUG, di approvare l'aggiornamento del Piano triennale delle Azioni Positive nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale (Allegato A);

**Dato atto** che sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. 267/00 parere di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa e precisato che l'atto non comporta riflessi diretti/indiretti sulla situazione economico-patrimoniale dell'amministrazione;

Con voti unanimi resi a scrutinio palese;

### **DELIBERA**

per le motivazioni sopra esposte che qui si intendono integralmente riportate:

1. di approvare l'aggiornamento 2021 del Piano triennale azioni positive approvato con la delibera di Giunta Comunale n. 6/2019 ed aggiornato con la delibera di Giunta Comunale n. 79/2020 nel testo allegato alla presente deliberazione (Allegato A);
2. di inviare copia del presente atto alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 21.5.2018 e alla Consiglieria di Parità della Provincia di Lucca;
3. di disporre la pubblicazione dello stesso all'Albo pretorio on-line e sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione dedicate al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Con successiva votazione, favorevole e unanime;

### **DELIBERA**, altresì

Di dichiarare il presente atto, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 al fine di poter procedere quanto prima all'attivazione delle procedure di cui trattasi.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE  
ROBERTO GERARDI

IL SINDACO  
LUCA MENESINI

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

### **AGGIORNAMENTO**

**adottato con delibera di giunta n. 6 del 17/1/2019**  
**aggiornato con delibera di giunta n. 79 del 4/6/2020**

#### **Normativa di riferimento**

- Legge 125/1991 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*;
- D.Lgs. 196/2000 *“Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della L. 17 maggio 1999, n. 144”*;
- D.Lgs. n.165/2001 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- D.Lgs. n.198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246”*;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;
- D.Lgs. 150/2009 *“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 183/2010 *“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”* ed in particolare l'art. 21 che stabilisce 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”*;
  - *“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 assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”*.
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 *“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” (art.21, legge 4 novembre 2010, n.183);*

- *Legge 215/2012 “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”;*
- *Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26/06/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nella amministrazioni pubbliche”.*

## **Premessa**

L'art. 48 del D.Lgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'Ente ha approvato il Piano triennale delle azioni positive 2019-2021 con la delibera di Giunta Comunale n. 6 del 17 gennaio 2019 e, con la successiva delibera di Giunta Comunale n. 79 del 4 giugno 2020, ha provveduto all'aggiornamento del medesimo confermandolo;

Il CUG, come da verbale n. 4/2021 (prot. 18969/2021), ha svolto una ricognizione dello stato di attuazione del menzionato Piano e proposto aggiornamenti del medesimo. Di seguito il Piano triennale delle azioni positive 2019-20201 aggiornato.

## **Sintesi situazione del personale**

Per meglio collocare il Piano delle Azioni Positive, occorre analizzare brevemente la situazione del personale all'ultima data disponibile, ossia il 31/12/2019 (ultimo Conto annuale inviato) anche su questo punto si provvede all'aggiornamento dell'ultimo Piano approvato.

Al 31/12/2019 la situazione del personale dipendente in servizio (esclusi i dirigenti e i collaboratori a tempo determinato ex art. 90 TUEL), presentava il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 249

DONNE N. 157 (62,64 %)

UOMINI N. 92 (37,36%)

Così suddivisi per Categorie:

<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
B1	17	20	37
B3	13	13	26
C	33	88	121
D	29	36	65
<b>Totale</b>	<b>92</b>	<b>157</b>	<b>249</b>

A questi vanno aggiunti i dirigenti, così suddivisi:

Totale dirigenti (Ruolo e Tempo Determinato)	6
n. Dirigenti di ruolo	5

n. Dirigenti a Tempo Determinato	1
n. Dirigenti donne (Ruolo e Tempo Determinato)	2
% dirigenti donne / totale dirigenti	33,33%

L'età media dei dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2020 era di 51,2 anni

La limitazione alle assunzioni e la modifica delle norme in materia previdenziale hanno determinato un aumento della già elevata età media dei dipendenti comunali che ha di fatto impedito un apprezzabile ricambio generazionale.

Per il personale non dirigente, il ricorso al part-time, al 31/12/2019 presentava la seguente situazione:

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>CATEGORIA B1:</b>			
Personale di ruolo a tempo pieno	12	15	27
Personale di ruolo a part-time	5	5	10
<b>CATEGORIA B3:</b>			
Personale di ruolo a tempo pieno	12	12	24
Personale di ruolo a part-time	1	1	2
<b>CATEGORIA C:</b>			
Personale di ruolo a tempo pieno	32	77	109
Personale di ruolo a part-time	1	11	12
<b>CATEGORIA D:</b>			
Personale di ruolo a tempo pieno	26	32	58
Personale di ruolo a part-time	3	4	7
<b>TOTALE:</b>			
Personale di ruolo a tempo pieno	82	136	218
Personale di ruolo a part-time	10	21	31

<b>TOTALE IN PERCENTUALE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
Personale di ruolo a tempo pieno	37,61%	62,39%
Personale di ruolo a part-time	32,26%	67,74%

### **Obiettivi ed azioni del Piano 2019-2021**

Nel corso del triennio 2019-2021 il piano delle azioni positive dell'Ente si ispira ai seguenti obiettivi, per ciascuno dei quali ci si propone diverse azioni:

#### Obiettivo n. 1

Garantire un monitoraggio continuo, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente.

- Azione positiva 1.1

Redigere ogni anno una sintesi della situazione del personale anche in un'ottica di genere per poter cogliere informazioni in merito a condizioni che possano condurre a disagio lavorativo o organizzativo.

■ Azione positiva 1.2

Utilizzare i risultati dell'indagine sui dipendenti, anche in un'ottica di genere, per elaborare piani di miglioramento di settore.

### Obiettivo n. 2

Favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e favorire il benessere organizzativo e lavorativo all'interno dell'Ente.

■ Azione positiva 2.1

Proseguire nel favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità 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. Si prevede l'effettuazione di tale affiancamento anche al personale che viene trasferito tra i vari uffici dell'Ente.

■ Azione positiva 2.2

Proseguire e sviluppare l'esperienza del lavoro agile, al di là dell'emergenza epidemiologica Covid-19, quale strumento di innovazione e sviluppo organizzativo, per migliorare il benessere dell'organizzazione nel suo complesso, aumentando la produttività e favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei/delle dipendenti.

### Obiettivo n. 3

Proseguire nella realizzazione di iniziative di formazione interna che, attraverso il potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di *knowhow* e di esperienze tra dipendenti, favoriscano la crescita professionale, apportando anche un maggiore benessere organizzativo.

■ Azione positiva 3.1

Realizzare un percorso di sviluppo formativo rivolto alle figure che costituiscono l'assetto direzionale dell'Ente (dirigenti e funzionari incaricati di posizioni organizzative), mirato a consolidare e sviluppare una serie di competenze non solo tecnico-amministrative ma soprattutto gestionali e manageriali. L'amministrazione intende investire, con questo percorso, sulla maturazione di un ruolo dirigenziale orientato allo sviluppo delle risorse umane ed all'innovazione, mediante una leadership attenta anche alle competenze emotive che consentono di trasmettere ai collaboratori entusiasmo, senso di appartenenza ed impegno, confidando nell'aspettativa che tutto ciò possa favorire notevolmente il benessere organizzativo di tutti i soggetti coinvolti, dirigenti e dipendenti.

Predisporre e somministrare alle/ai dipendenti un questionario di rilevazione della percezione del rapporto lavorativo in essere con il Dirigente e la Posizione Organizzativa di riferimento in termini di gestione del personale e di miglioramento della performance, in ragione del percorso di sviluppo formativo descritto all'azione positiva 3.1

Predisporre i carichi di lavoro del personale assegnato ai singoli settori per un'ottimale attribuzione di funzioni, obiettivi e attività in un'ottica di valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei singoli in una visione d'insieme.

■ Azione positiva 3.2

Realizzare un percorso di sviluppo formativo rivolto alle singole aree di questo Comune quale dimensione costante e fondamentale del lavoro idonea a garantire e gestire i profondi cambiamenti nella società, ma soprattutto negli enti locali chiamati a nuove "missioni" perseguibili solo attraverso il pieno coinvolgimento del personale e la sua riqualificazione. Inoltre sempre più si rende necessario formare il personale attraverso lo sviluppo di

competenze trasversali (quali l'autocontrollo emotivo, la gestione dei conflitti e delle richieste di aiuto, la gestione del tempo, la gestione degli obiettivi...), come pure evitare contesti di apprendimento passivo e di pura trasmissione, svincolati da una concreta connessione con l'operatività, a favore di percorsi formativi che utilizzino metodologie di tipo partecipativo, motivino i partecipanti e favoriscano il loro mettersi in gioco e l'entrare in empatia con l'altro, in particolare per il dipendente che opera nel front office per migliorare l'accoglienza delle istanze dei cittadini, sviluppare un'efficiente professionalità proattiva di problem solving e garantire, di conseguenza, un miglior servizio.

#### Obiettivo n. 4

Promuovere anche tra il personale la comunicazione, la diffusione delle informazioni e l'educazione sui temi delle pari opportunità tra uomo e donna e sulle tematiche LGBT, in collaborazione con l'assessorato competente.

- Azione positiva 4.1

Garantire il continuo aggiornamento del sito WEB dedicato alle Pari Opportunità al fine di divulgare l'attività dell'amministrazione comunale ai dipendenti ed ad altre realtà esterne.

- Azione positiva 4.2

Continuare a condividere la programmazione delle iniziative per la ricorrenza dell'8 marzo e per ricordare il ruolo e l'importanza delle donne nella nostra società e sensibilizzare sul problema della violenza di genere.

- Azione positiva 4.3

Continuare a promuovere tra tutto il personale, attraverso la diffusione delle linee guida adottate dall'Amministrazione con delibera di Giunta, l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, non discriminante, identificativo sia del soggetto femminile che di quello maschile. L'amministrazione si impegna a monitorare l'effettiva applicazione delle linee guida nella redazione dei documenti amministrativi e a richiamare il tema ai dirigenti responsabili quando necessario.

Realizzare un percorso formativo sull'utilizzo del genere nel linguaggio amministrativo rivolto sia agli organi politici che al personale dipendente.

#### Obiettivo n. 5

Prevenire, riconoscere ed evitare le forme di discriminazioni che possono manifestarsi nell'ambito lavorativo.

- Azione positiva 5.1

Fornire informazioni ai dipendenti sulla prevenzione in materia di discriminazioni, attraverso la collaborazione con lo Sportello Antidiscriminazione del settore Servizi alla Persona.

Lo Sportello Antidiscriminazioni è stato istituito con nota prot. 20477 del 25/3/2019.

#### **Durata e monitoraggio del piano**

Il Piano delle Azioni Positive ha durata triennale (2019-2021) e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione dedicata al CUG.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dello stato di attuazione e dell'efficacia delle azioni adottate.