



CITTÀ METROPOLITANA
DI FIRENZE

Atto del Sindaco Metropolitan

N. 11 del 19/02/2020

Classifica: 003.01

(7142788)

Oggetto **ADOZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020/2022**

<i>Ufficio Proponente</i>	DIREZIONE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE - AMBITO PERSONALE
<i>Dirigente/ P.O</i>	MONTICINI LAURA - DIREZIONE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE - AMBITO PERSONALE
<i>Relatore</i>	SINDACO METROPOLITANO DI FIRENZE

Il Sindaco Metropolitan

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 10 aprile 1991, n. 125: 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 coniati 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;

Dato atto che con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 44 del 4 aprile 2011 l'Amministrazione Provinciale di Firenze 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;

Richiamate le deliberazioni:

- G.P. n. 23 del 12 febbraio 2013 con la quale si è provveduto all'approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2012/2014;
- C.M. n. 70 del 15/09/2015 con la quale si è provveduto all'approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2015/2017;
- C.M. n. 18 del 21/02/2018 con la quale si è provveduto all'approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2018/2020;

Richiamate altresì le seguenti norme fondamentali in tema di telelavoro:

- l'art. 4 legge 18 giugno 1998 n. 191, ove si dispone che "allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse una, le amministrazioni pubbliche (...) possono avvalersi di forme di lavoro a distanza. A tal fine possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di

lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa”;

- il D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70 relativo al Regolamento recante la disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni a norma dell'art. 4 comma 3 legge 191/1998;
- l'Accordo Quadro Nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni siglato presso l'Aran in data 23 marzo 2000 (G.U. 94/2000), con la finalità di assicurare, da un lato, “alla pubblica amministrazione la concreta possibilità avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa”, dall'altro “al lavoratore di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso d'appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori” (art. 2);
- l'Art. 1 CCNL 14/09/2000 “Disciplina sperimentale del telelavoro”;
- la Deliberazione dell'Autorità per l'informatica nella Pubblica Amministrazione (A.I.P.A) n. 16 del 31 maggio 2001;

Preso atto che:

- La Direttiva n. 2/2019 “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”;
- l'obbligo di adottare azioni positive è previsto dall'art. 48 1° comma D.Lgs. 198/2006 il quale richiama, in caso di mancato adempimento, l'applicazione dell'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ovvero il divieto di procedere con assunzioni di personale di qualsiasi tipo;

Ricordato che sono state esperite senza successo, rispettivamente nel 2018 e nel 2019, due procedure di designazione a seguito di candidature spontanee promosse tra il personale dell'ente (una prima volta per l'integrazione e una seconda per la nomina di un nuovo CUG); un'ulteriore procedura è in corso di svolgimento nel corrente anno 2020 con l'imminente costituzione del nuovo il CUG;

Accertata la necessità di procedere comunque, nelle more dell'insediamento del CUG e delle valutazioni che sarà chiamato ad effettuare in merito ai contenuti del P.A.P. anno 2020/2022, all'aggiornamento delle azioni positive programmate nel 2018, al fine di non incorrere nel divieto assunzionale richiamato dal comma 2 dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 in caso di mancato adempimento nell'adozione dei piani di azioni positive;

Rilevato che la proposta di aggiornamento predisposto dalla Direzione del Personale ha pertanto carattere contingente, al fine di non precludere nell'immediato le assunzioni ed al tempo dare al CUG il tempo sufficiente per consentire di effettuare proposte opportunamente ragionate;

Vista la mail in data 28/01/2020 con la quale la Dirigente Risorse Umane e Organizzazione trasmetteva alla Consigliera di Pari Opportunità la proposta di aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) per gli anni 2020/2022 affinché fosse reso il parere preventivo ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006, con le precisazioni sopra esposte;

Vista la mail in data 31/01/2020 con la quale la proposta di aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni positive 2020/2022 è stata trasmessa alla RSU;

Considerato:

- che la Consigliera di Parità, con nota del 30/01/2020 prot. uff. n. 4/2020, nell'esprimere la necessità di una effettiva attuazione di quanto contenuto nel Piano e di alcuni impegni e precisazioni in materia di telelavoro e di strumenti di rilevazione dei dati stipendiali di genere, esprime favorevole sulla proposta inviata, anche in considerazione del contesto in cui la proposta si colloca;
- che la RSU, decorso il termine per richiedere il confronto, al momento non ha formalizzato alcun rilievo;

Inteso pertanto adottare il Piano Triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) per gli anni 2020/2022, allegato al presente provvedimento sotto la lett. A) quale parte integrante e sostanziale, avuto riguardo alle segnalazioni della Consigliera di Parità;

Considerato che all'Atto dell'approvazione del Piano della performance non si era ancora conclusa la fase della informazione alle OO.SS.

Ritenuto pertanto procedere alla presente approvazione ai sensi dell'art. 13 dello Statuto dell'ente, approvato con delibera di Conferenza Metropolitana n. 1 del 16/12/2014;

Assunti i poteri del Consiglio Metropolitan e salvo ratifica da parte dello stesso nella prossima seduta utile, congiuntamente alla ratifica dell'Atto di approvazione del Piano della performance 2020;

Visto il parere di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del TUEL dal Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione e ritenuto prescindere dal parere di regolarità contabile in quanto il presente Atto non ha effetti diretti sul Bilancio dell'Ente;

DISPONE

- 1) di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) per gli anni 2020/2022, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, allegato al presente atto sotto la lett. A) a formarne parte integrante e sostanziale;
- 2) di stabilire che tale Piano sarà aggiornato annualmente, in occasione dell'approvazione del Piano della Performance e che, per l'anno 2020, potrà subire modifiche ed aggiornamenti a seguito delle proposte che il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), in corso di costituzione, vorrà proporre.

“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.cittametropolitana.fi.it/>”