



CITTÀ METROPOLITANA
DI FIRENZE

Deliberazione del Consiglio Metropolitan

N. 4 del 10/02/2021

Classifica: 003.01

(7276720)

Oggetto **ADOZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021/2023**

<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
<i>Consigliere delegato</i>	BAGNI ANGELA

Presiede: **NARDELLA DARIO**

Segretario: **MONEA PASQUALE**

Il giorno **10 Febbraio 2021** il **Consiglio Metropolitan di Firenze** si è riunito in **SALA LUCA GIORDANO - PALAZZO MEDICI RICCARDI IN MODALITA' DI VIDEOCONFERENZA E PRESENZA**

Sono presenti i Sigg.ri:

in remoto

in aula

BAGNI ANGELA	ARMENTANO NICOLA
BONANNI PATRIZIA	CARPINI ENRICO
CAPPELLETTI CECILIA	CASINI FRANCESCO
CUCINI GIACOMO	FRATINI MASSIMO
GANDOLA PAOLO	MARINI MONICA
GEMELLI CLAUDIO	NARDELLA DARIO
ZAMBINI LORENZO	PERINI LETIZIA
	SCIPIONI ALESSANDRO
	TRIBERTI TOMMASO

E assenti i Sigg.ri:

Su proposta del Consigliere delegato Angela Bagni, da remoto

Il Consiglio Metropolitan

Preso atto 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, hanno rappresentato 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 del 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 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 CUG;
- 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 (CUG)", che contiene indirizzi e indicazioni alle quali le amministrazioni pubbliche debbono attenersi tenuto conto della specificità dei rispettivi ordinamenti e dei singoli contratti collettivi;

Ricordato 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;

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 nel 2020, nelle more dell'insediamento del CUG e delle valutazioni che è chiamato ad effettuare in merito ai contenuti del P.A.P. anno 2020/2022, si è provveduto all'aggiornamento delle azioni positive programmate nel 2018, anche 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;

Richiamato a tal proposito l'Atto del Sindaco Metropolitan n. 11 del 19/02/2020, ratificato con D.C.M. n. 23 del 6/03/2020, con il quale è stato approvato il P.A.P. 2020/2022;

Considerato che, a seguito di ulteriore procedura per la ricerca di candidature a far parte del CUG, tale Organo è stato nominato con Atto del Direttore Generale n. 3603 del 31/12/2020;

Preso atto della necessità di rispettare i termini di legge al fine di non incorrere nel divieto assunzionale, la Direzione del Personale ha predisposto una ipotesi di aggiornamento del P.A.P. 2021/2022 che con nota prot. n. 126 del 14/01/2021 è stata trasmessa al CUG e alla Consigliera di Parità della Città metropolitana per le osservazioni di competenza;

Viste le osservazioni trasmesse dal CUG con parere n. 1/2021 e ritenuto di accoglierle integralmente;

Dato atto che la Consigliera di Parità non ha fatto pervenire, al momento, alcuna osservazione;

Vista la mail in data 28/1/2021 con la quale la proposta di aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni positive 2021/2023 è stata trasmessa alla RSU;

Inteso pertanto adottare il Piano Triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) per gli anni 2021/2023, allegato al presente provvedimento sotto la lett. A) quale parte integrante e sostanziale;

Richiamato l'Atto del Sindaco Metropolitan n. 27 del 28/12/2017 e n. 14 del 19/7/2018 con i quali è stata approvata la macrostruttura dell'Ente;

Richiamati altresì i Decreti del Sindaco Metropolitan n. 23 del 29/12/2017, n. 2 del 31/01/2018 e n. 11 del 19/07/2018, con i quali è stato conferito alla Dott.ssa Laura Monticini l'incarico della Direzione Risorse Umane e Organizzazione;

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 di regolarità contabile in quanto il presente atto non ha effetti diretti sul Bilancio dell'Ente;

DELIBERA

- 1) di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) per gli anni 2021/2023, 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 dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Al termine del dibattito il Sindaco pone in votazione il su riportato schema di delibera ottenendosi il seguente risultato accertato dagli scrutatori: Armentano, Carpini, Marini.

Presenti:	16	
Non partecipanti al voto:	nessuno	
Astenuti:	nessuno	
Votanti:	16	Maggioranza richiesta: 9
Contrari:	nessuno	
Favorevoli:	16	

La delibera è APPROVATA

Come previsto in delibera il Sindaco pone in votazione la dichiarazione di immediata eseguibilità della presente delibera ottenendosi il seguente risultato:

Presenti:	16	
Non partecipanti al voto:	nessuno	
Astenuti:	nessuno	
Votanti:	16	Maggioranza richiesta: 10
Contrari:	nessuno	
Favorevoli:	16	

Con i voti sopra resi il Consiglio dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, c.4, del T.U. degli EE.LL. approvato con D.Lgs.267 del 18/08/2000

IL SINDACO
(f.to Dario Nardella)

IL SEGRETARIO GENERALE
(f.to Pasquale Monea)

“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/>”