



# COMUNE DI SAN VERO MILIS

## Provincia di Oristano

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<p><i>N. 37 di Reg.</i> <i>Del 25-03-2019</i></p>	<p><b>OGGETTO: Aggiornamento Piano di azioni positive a favore delle pari opportunità periodo 2019/2021 - Approvazione.</b></p>
---	---

L'anno duemiladiciannove il giorno venticinque  
 nel mese di marzo alle ore 18:30 In San Vero Milis e  
 nella sede Comunale si è riunita la Giunta Comunale composta da:

<b>Tedeschi Luigi</b>	<b>Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>Massidda Giannicola Salvatore</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>Cimino Maria Cristina</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>Zaru Daniela</b>	<b>Vice-Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>Putzolu Roberto</b>	<b>Assessore</b>	<b>A</b>

presenti n. 4 e assenti n. 1.

Presiede l'adunanza il Sindaco Luigi Tedeschi

Partecipa il Segretario Comunale Dr. LUIGI MELE

### LA GIUNTA COMUNALE

**Visto** che ai sensi dell'art. 48 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, la Giunta compie tutti gli atti rientranti, ai sensi dell'art. 107, commi 1 e 2 del medesimo Testo Unico, nelle funzioni degli organi di governo che non siano riservati dalla Legge al Consiglio Comunale e che non ricadano nelle competenze, previste dalle leggi o dallo Statuto, del Sindaco.

#### **Premesso 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 Legge 28 novembre 2005 n. 246" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità;
- Un passo importante nella definizione della linea a cui gli Stati dell'Unione sono tenuti conformarsi è rappresentata dalla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 "riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e

- della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- In seguito la Direttiva del 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, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescriveva l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche.

**Considerato** che con l’adozione del Piano delle azioni positive l’Amministrazione si prefigge come obiettivo di:

- garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell’Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale, formazione del personale, modalità organizzative del lavoro con riferimento alla strutturazione dell’orario di lavoro;
- favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell’organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

**Visti:**

- l’art 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- il D. Lgs 165/2001 e ss.mm.;
- il D. Lgs. 267/2000;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 29.09.2011 con la quale è stato approvato il Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi e ss.mm.ii.

**Vista** la deliberazione G.C. n. 122 del 07.04.2016 avente ad oggetto “Piano di azioni positive a favore delle pari opportunità periodo 2016/2018 – approvazione”

**Ritenuto** di aggiornare il Piano di Azioni Positive anno 2019-2021 ai sensi della sopra citata normativa come allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (All. A).

**Acquisito** il parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi dell’art. 49 del D. Lgs. N. 267/2000, espresso dal Responsabile del Servizio Amministrativo.

Con votazione unanime, palesemente espressa

### **DELIBERA**

1. **di aggiornare**, per le motivazioni espresse in premessa, il P.A.P. - Piano di Azioni Positive per il periodo 2019/2021, allegato al presente provvedimento deliberativo di cui forma parte sostanziale e integrante (all. A);
2. **di dare atto** che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell’Ente;
3. **di trasmettere** copia della presente alle OO.SS. e RR.SS.UU. competenti, al Nucleo di Valutazione;

**Di dare atto** che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell’Ente nella sezione “Trasparenza”.

**Di dichiarare**, ai sensi dell’art 134, 4° comma, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, con separata votazione resa per alzata di mano, all’unanimità la presente deliberazione immediatamente eseguibile, data l’urgenza di adottare gli atti conseguenti.

**PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019-2021 EX ART.48 D.LGS. N. 198/2006  
"CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"****FONTI NORMATIVE:**

- Legge 10 aprile 1991 n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro";
- D. Lgs. N. 267/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- 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 n. 246/2005;

Nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/21.

**SITUAZIONE ATTUALE:**

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

LAVORATORI	
DONNE	10
UOMINI	6
TOTALE	17

I Responsabili di Servizio allo stato attuale, cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art 107 del D. Lgs. n. 267/2000, sono 4 di cui 3 donne e 1 uomo. Un posto da Responsabile del Servizio è ricoperto a tempo determinato.

**OBIETTIVI:**

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
- Promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

**AZIONI POSITIVE:**

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- Assicurare nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.
- In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

- Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali.
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.
- In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempi limitati.

### **DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il Piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On Line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

**Pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs.267/2000**

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica:

Il Responsabile del Servizio:

Dr.ssa Sandra Pili \_\_\_\_\_

Dr.ssa Antonia Zolo \_\_\_\_\_

Dr. Alfonso Stiglitz \_\_\_\_\_

Ing. Sara Angius \_\_\_\_\_

Luigi Tedeschi \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale \_\_\_\_\_

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile:

Il Responsabile del Servizio:

Dr.ssa Sandra Pili \_\_\_\_\_

Letto, approvato e sottoscritto

**Il Presidente**

Luigi Tedeschi

**Il Segretario Comunale**

Dr. LUIGI MELE

In pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal 28-03-2019

Reg. n. 278

**Il Responsabile dell'Albo**

Maria Cellina Piga

**Il Segretario Comunale**

Dr. LUIGI MELE