



COMUNE DI SAN VERO MILIS

Provincia di Oristano

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 9 di Reg. Del 31-01-2022	OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022 - 2024. (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006).
--	---

L'anno duemilaventidue il giorno trentuno
nel mese di gennaio alle ore 17:35 In San Vero Milis e
nella sede Comunale si è riunita la Giunta Comunale composta da:

Tedeschi Luigi	Sindaco	P
Cimino Maria Cristina	Assessora	P
Zaru Daniela	Vice-Sindaca	A
Pintus Andrea	Assessore	A
Carta Arturo	Assessore	P

presenti n. 3 e assenti n. 2.

Presiede l'adunanza il Sindaco Luigi Tedeschi

Partecipa il Vice-Segretario Comunale Dr.ssa Maria Sofia Pippia, che redige il presente verbale, dando atto che la riunione si svolge in video conferenza, ai sensi dell'art. 73 del DL. 17.03.2020 n° 18, con l'assessore Carta.

.

LA GIUNTA COMUNALE

Posto 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 per le 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;

Posto che come confermato dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere;

Visto l'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) 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 mobbing;

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;

Considerato che le Linee Programmatiche per il mandato amministrativo 2020-2025 sottolineano la centralità della valorizzazione delle persone, la rilevanza dell'investimento sul benessere delle persone e la forte connessione tra l'innovazione delle persone e l'innovazione della pubblica amministrazione e, pertanto, il tema dell'innovazione e dello sviluppo dell'organizzazione è stato confermato tra i progetti inseriti nei documenti di programmazione dell'attuale mandato amministrativo;

Rilevato inoltre che tutti gli interventi inseriti nel citato progetto sono strettamente correlati tra loro e tutti puntano, più o meno direttamente, a migliorare il livello di benessere organizzativo e, quindi, la performance dell'Ente, poiché, se le persone sono

coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati;

Considerato che:

- in continuità con il precedente P.A.P., è stato definito un nuovo "Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024", strutturato sulla base dei principali ambiti di azione del precedente: pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo;
- il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024", in continuità con il precedente Piano 2021-2023, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, inclusivo e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio;

Visti:

- l'art 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 vigente;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 vigente;
- 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 vigente;
- il C.C.N.L. Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;

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";

Vista la deliberazione G.C. n. 37 del 25.03.2019 avente ad oggetto "Piano di azioni positive a favore delle pari opportunità periodo 2019/2021 – approvazione";

Richiamata la propria precedente Deliberazione G.C. n. 6 del 04.02.2021 con la quale è stato approvato il Piano delle Azioni Positive a favore delle Pari Opportunità - Periodo 2021/2023;

Ritenuto di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2022 – 2024 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, come allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (All. 'A');

Acquisito il parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal Responsabile dell'Area Amministrativa ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000;

Con votazione unanime, palesemente espressa

DELIBERA

Di aggiornare, per le motivazioni espresse in premessa, il P.A.P. - Piano delle Azioni Positive per il periodo 2022/2024, allegato al presente provvedimento deliberativo di cui forma parte sostanziale e integrante (all. 'A');

Di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Di trasmettere copia della presente alle OO.SS. e R.S.U. competenti, al Nucleo di Valutazione, alla Consigliera Nazionale di Parità, alla Consigliera Regionale di Parità e alla Consigliera Provinciale di Parità;

Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente";

Inoltre, data l'urgenza di provvedere, con separata votazione dichiara il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4° del d.lgs. 267/2000.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024

REDATTO AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. 11.04.2006, N. 198
"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";

Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "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 2021/2023.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 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" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede infatti che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli

che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi....

Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)

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	11 (4 cat. D; 7 cat. C; 1 cat. B)
UOMINI	6 (3 cat. D; 2 cat. C; 1 cat. B)
TOTALE	17

A seguito della revisione e riorganizzazione dell'Ente, sono state previste 5 Aree organizzative, alla data odierna sono state conferite le funzioni e le competenze di cui agli artt. 107 e 109 c. 2 del D. Lgs. n. 267/2000, e quindi nominati Responsabili di Area n. 3 donne e 2 uomini.

OBIETTIVI:

Anche alla luce di tali norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità e di opportunità, questo Ente, attraverso il presente Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità, ed in prosecuzione delle azioni già intraprese nel precedente piano, prende atto delle disposizioni vigenti e valorizza, nel presente testo, il cambiamento normativo estendendo, adeguatamente, il campo delle azioni positive da intraprendere nel triennio 2022-2024;

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio, in continuità col precedente Piano, 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:

- 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 sarà inoltre trasmesso al CUG e al/alla Consiglieria/e di Parità dell'Assessorato competente della Provincia di Oristano e della Regione Sardegna, affinché possano, eventualmente, proporre ulteriori azioni positive da realizzarsi nel triennio.

Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio Personale, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Il Piano viene pubblicato all'Albo Pretorio on line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE:

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area, Segretario, Servizio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e non solo.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al part-time.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali le quali verranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area, Segretario, Servizio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali o che debbano gestire figli minorenni, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario, Servizio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Servizio Personale, Ufficio Relazioni con il Pubblico, Segretario.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

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. Andrea Fanari _____

Dr.ssa Antonia Zolo _____

Dr.ssa Raffaella Stucchi _____

Ing. Maria Cirillo _____

Geom. Raimondo Manca _____

Il Segretario Comunale _____

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

Il Responsabile del Servizio:

Dr. Andrea Fanari _____

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente

F.to Luigi Tedeschi

Il Vice-Segretario Comunale

F.to Dr.ssa Maria Sofia Pippia

In pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal 01-02-2022

Reg. n. 101

Il Responsabile dell'Albo

F.to Maria Cellina Piga

Il Vice-Segretario Comunale

F.to Dr.ssa Maria Sofia Pippia

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo e d'ufficio.

Il Funzionario Incaricato