COPIA

COMUNE DI NURAMINIS

Provincia del Sud Sardegna

Web: www.comune.nuraminis.ca.it - protocollo.nuraminis@legalmail.it

DELIBERAZIONE DIGIUNTA COMUNALE

N. 70 **Del 13-12-2018**	**APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019 - 2021 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)**

L'anno **duemiladiciotto** addì **tredici** del mese di **dicembre** alle ore **18:15** nella SEDE COMUNALE, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Pisano Mariassunta	**Sindaco**	**P**
Farris Irene	**Vice Sindaco**	**A**
Podda Roberta	**Assessore**	**P**
Frongia Mario	**Assessore**	**P**
Podda Enrico	**Assessore**	**P**

risultano presenti n. 4 e assenti n. 1.

Assiste il Segretario Comunale Dott. Simone Pietro Loi il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Sindaco, assunta la presidenza e constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- in ossequio all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246", le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto D.Lgs. n. 198/2006, che testualmente prevede: "*1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione . I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 , n. 165.*

2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

VISTA la Direttiva 23/5/2007 "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 prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

VISTA la L. n° 183/2010 a norma della quale le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (ora C.U.G.), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

VISTA la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 04.03.2011 con la quale sono state impartite le linee guida sulle modalità di funzionamento dei C.U.G.;

RICHIAMATA la Delibera G.C. n° 14 del 11.02.2016 con la quale è stato istituito il C.U.G.;

DATO ATTO che al momento non è stato ancora istituito il Comitato Unico di Garanzia, in quanto all'esito dell'avviso di interpello rivolto al personale, devono essere esaminate le candidature al fine di procedere alla designazione dei componenti del Comitato;

VISTO il Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/2021 predisposto dagli uffici competenti, allegato alla presente, e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

Visto il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 "Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL. e ss.mm.ii.";

Vista la L. 28/12/2001 n. 448;

Visto il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198;

Dato atto che sono stati resi preventivamente i seguenti pareri:

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA AMMINISTRATIVA (ai sensi dell'art. 3 del Regolamento Comunale sui controlli e degli artt. 49 e 147 del TUEL, come modificati dal D.L. 174/2012, convertito in L. 213/2012):

Il Responsabile d'Area 2, Responsabile del Servizio Finanziario, giusto Decreto n. 6/2017 esprime parere favorevole sulla presente proposta attestandone la correttezza, la regolarità e la legittimità perché conforme alla normativa di settore e alle norme generali di buona amministrazione.

Assicura, inoltre, la convenienza e l'idoneità dell'atto a perseguire gli obiettivi generali dell'Ente e quelli specifici di competenza assegnati.

Parere di regolarità contabile e attestazione di copertura finanziaria (ai sensi degli artt. 5 e 6 del Regolamento Comunale di Contabilità come modificato dalla Del. CC n. 1 del 1.02.2013 e degli artt. 49 e 147 del TUEL, come modificati dal D.L. n° 174/2012, convertito in L. n° 213/2012):

Il Responsabile Area 2, Dott.ssa Valeria Serci, giusto Decreto n. 6/2017 da atto che la presente proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziario o sul patrimonio dell'ente.

Con voti favorevoli unanimi espressi mediante votazione palese;

DELIBERA

1. Di ritenere la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, L. n. 241/90 e ss.mm.ii. ;

2. Di approvare l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021" redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246", che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso

3. di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

4. Di dare mandato al Responsabile del Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione alle OOSS e di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità territorialmente competente, e al CUG, quando sarà costituito;

5. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e dell'art 37 della L. R. 2/2016;

6. Di pubblicare la presente deliberazione in "Amministrazione Trasparente", nella sezione Performance, sottosezione Benessere Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 33/2013 oltre che all'Albo Pretorio on line.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco	Segretario Comunale
F.to Mariassunta Pisano	F.to Dott. Simone Pietro Loi

PARERI AI SENSI DEL D.LGS. 267 DEL 18 AGOSTO 2000 E SS.MM.II (artt. 49 e 147 del TUEL come modificati dal DL 174/2012, convertito in L. 213/2012)

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA\ AMMINISTRATIVA

Favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to D.ssa Valeria Serci

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E ATTESTAZIONE COPERTURA FINANZIARIA

Favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to D.ssa Valeria Serci

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. 937 del Registro Pubblicazioni

Si dichiara che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line per 15 giorni consecutivi dal 20-12-2018 al 04-01-2019 ai sensi e per gli effetti di cui all' art. 37 della L.R. n. 2 del 04.02.2016, nonchè nel sito Istituzionale dell 'Ente accessibile al pubblico (art.32, comma 1, L.18/06/2009 n. 69 e ss.mm.ii. e D.Lgs. 33/2013)
Contestualmente all'affissione all'Albo è trasmessa ai capigruppo consiliari

Nuraminis , lì 20-12-2018

IL Segretario Comunale
F.to Dott. Simone Pietro Loi

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Certifico che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 13-12-2018.

IL Segretario Comunale
F.to Dott.Simone Pietro Loi

Copia Conforme all'originale per uso amministrativo rilasciata per il

Il Funzionario

Comune di Nuraminis

Provincia Sud Sardegna

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2019/2021

Sommario

ART. 1 FONTI NORMATIVE 3

ART. 2 PREMESSA E DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI 3

ART. 3 MONITORAGGIO DELL'ORGANICO 4

ART. 4 OBIETTIVI 5

ART. 5 DURATA E PUBBLICAZIONE DEL PIANO 6

Art. 1 Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991 "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

D.Lgs. n. 196 del 23.05.2000, "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive", a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144;

D.Lgs. n.267 del 18.08.2000, "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006 "Codice delle Pari Opportunità".

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Art. 2 Premessa e descrizione degli obiettivi

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo - donna.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede 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*** *(…)*".

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2019/2021.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato.

Art. 3 Monitoraggio dell'organico

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, compreso la dipendente in aspettativa in servizio presso altro ente, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

lavoratori	**Cat. D**	**Cat. C**	**Cat. B**	**Segretario Comunale**	**TOTALE**
Donne	**3**	**1**	**0**	**0**	**4**
Uomini	**1**	**5**	**2**	**1**	**9**
Totale	**4**	**6**	**2**	**1**	**13**

di cui:

• dipendenti nominati responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000: Donne: n. 2, Uomini: n. 0

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Per quanto riguarda, invece, la composizione degli organi elettivi comunali, essa è caratterizzata da una prevalenza femminile:

Sindaco	**Consiglio Comunale**	**Giunta Comunale**
Donna	n. 4 donne (compreso il Sindaco)	n. 3 donne (compreso il Sindaco)
	n. 9 uomini	n. 2 uomini

Art. 4 Obiettivi

Nel corso del triennio 2019/2021 il Comune di Nuraminis intende perseguire diversi obiettivi generali attraverso la realizzazione di un Piano di Azioni Positive. L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", coerentemente con l'obiettivo della Legge n. 125/1991.

Nella definizione degli obiettivi l'Ente si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

L'Ente ha nominato il Comitato Unico di **G**aranzia (CUG), affinché possa svolgere le sue mansioni nel triennio di interesse del presente piano.

Azione 1: attivazione del Cug

Il CUG dovrà collaborare con i Responsabili del Servizio e con il Segretario Comunale per proporre misure idonee a rimuovere eventuali discriminazioni; inoltre, sarà a disposizione dei dipendenti dell'Ente per eventuali segnalazioni in merito a pari opportunità, mobbing, benessere lavorativo.

Azione 2: Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo

Il CUG dovrà avviare nel prossimo triennio un'indagine sul benessere organizzativo rilevando le criticità emerse al fine di elaborare insieme ai Responsabili di Settore e al Segretario Comunale eventuali azioni da intraprendere in merito alle criticità emerse.

Azione 3: Formazione del personale

Il personale deve essere adeguatamente formato sulle problematiche relative alla parità di genere, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il benessere organizzativo. Il Comune, con la fattiva collaborazione del CUG, si impegna a realizzare una adeguata formazione su queste tematiche, ricorrendo, se possibile, ad una formazione in house, al fine di contemperare la realizzazione dell'azione con l'esigenza di razionalizzare le spese.

Azione 4: Conciliazione fra vita lavorativa e privata

Il CUG dovrà avanzare delle proposte concrete e fattibili, previo accertamento dei bisogni dei dipendenti e delle OOSS, al fine di favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori, attraverso la sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile con modifica dell'orario di lavoro e di servizio nel periodo estivo dopo la chiusura delle scuole.

Durata del Piano. Pubblicazione.

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, e al CUG nonché pubblicato all'Albo Pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente, su Amministrazione Trasparente, sezione Performance, sottosezione Benessere Organizzativo". Il presente Piano sarà implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità. A tal fine, nel periodo di vigenza, 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 adeguato aggiornamento.