

COMUNE DI PERDAXIUS

PROVINCIA SUD SARDEGNA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE **COPIA**

Numero 13 Del 07-02-18

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE PARI OPPORTUNITA'

L'anno duemiladiciotto il giorno sette del mese di febbraio alle ore 18:30, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti la Giunta Comunale di questo Comune:

TRULLU AVV. GIANFRANCO	SINDACO	P
SANTUS GIACOMO	VICESINDACO	P
LODDI RAFFAELE	ASSESSORE	P
MURGIONI ANNA	ASSESSORE	P
ESU STEFANO	ASSESSORE	A

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 1.

Assume la presidenza TRULLU AVV. GIANFRANCO in qualità di SINDACO assistito dal SEGRETARIO COMUNALE SECCI DR.SSA CARLA MARIA

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA

VISTA la proposta presentata dal Sindaco in data 06.02.2018 avente per oggetto

“Approvazione Piano Triennale delle Pari Opportunità”;

DATO ATTO che sulla proposta medesima è stato acquisito il parere di Regolarità Tecnica ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 267/2000;

UNANIME

DELIBERA

IN CONFORMITÀ a quanto stabilito nella proposta allegata al presente atto.

COMUNE DI PERDAXIUS

PROVINCIA SUD SARDEGNA

PROPOSTA DEL 06.02.2018
PRESENTATA DAL SINDACO
ALLA GIUNTA COMUNALE

ATTO PREDISPOSTO DALL'UFFICIO: SEGRETERIA

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle Pari Opportunità.

IL SINDACO

PREMESSO che l'art. 48 del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198 così recita:

- 1. 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 province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, 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 sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 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'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

DATO ATTO CHE l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile fra l'altro dalla presenza femminile nelle posizioni apicali (Responsabili di servizio);

RITENUTO di formalizzare, secondo la previsione del citato Decreto Legislativo n. 198/2006, un apposito Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2018/2020 come di seguito esposto:

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa:

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”. La 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”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Il Comune di Perdaxius, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del Personale

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 01.01.2018

Al 1° gennaio 2018 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI N. 10

DONNE N. 7

UOMINI N. 3

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
AMMINISTRATIVO	1	4	5
TECNICO	2	1	3
CONTABILE	-	2	2
TOTALI	3	7	10

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE :

	ORARIO DI LAVORO	UOMINI	DONNE	TOTALE
CATEGORIA D	Tempo pieno e indeterminato	2	3	5
CATEGORIA C	Tempo pieno e indeterminato	0	4	4
CATEGORIA B	Tempo pieno e indeterminato	1	-	1
TOTALI		3	7	10

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed

alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1 – OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

??**Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

??**Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

??**Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

??**Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2 Ambito d'azione: ambiente di lavoro

(OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Perdaxius si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Art. 3 Ambito di azione: assunzioni

(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere

opportunitamente giustificata.

3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Perdaxius valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4 Ambito di azione: formazione

(OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di

articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5 - Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

(OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Perdaxius favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di

conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali

problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della

maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Art. 6 – Durata

1. Il presente Piano ha durata triennale.

2. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente.

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

VISTO il D. Lgs. 165/2001;

VISTO il D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.;

VISTO l'art. 3 della Legge 7.08.1990, n. 241 e s.m.i.;

PROPONE

1. DI APPROVARE il Piano Triennale 2017/2019 delle azioni positive in materia di pari opportunità adottato ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 esposto nella parte narrativa del presente atto.

2. DI DARE adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito Istituzionale dell'Ente.

IL SINDACO

(Avv. Gianfranco Trullu)

**PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL DECRETO
LEGISLATIVO 18/08/2000 N. 267**

PARERE: REGOLARITA' TECNICA
VISTO con parere Favorevole in data 06-02-18

Il Responsabile del servizio

F.to MONTEI MARIA ADRIANA

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

II SEGRETARIO COMUNALE
F.to SECCI DR.SSA CARLA MARIA

SINDACO
F.to TRULLU AVV. GIANFRANCO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna mediante affissione all' 'Albo Pretorio del Comune, e vi rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi dal 12-02-18 Al 26-02-18.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to SECCI DR.SSA CARLA MARIA

TRASMISSIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione:

E' stata trasmessa con nota n. 730 in data 12-02-2018 ai
Capigruppo Consiliari (art. 30, comma 4, L.R. N. 38/94 e succ. modificazioni)

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to SECCI DR.SSA CARLA MARIA

ESECUTIVITA'

- E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO** _____ ;
 Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3 del D.Leg.vo 267/2000).

Lì,

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to SECCI DR.SSA CARLA MARIA

Per Copia Conforme all'originale per uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE
SECCI DR.SSA CARLA MARIA