



COMUNE DI PERFUGAS

Provincia di Sassari

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 77
del 07/12/2018

OGGETTO: Approvazione del piano triennale delle azioni positive per il triennio 2019/2021.

L'anno duemiladiciotto, addì sette del mese di dicembre alle ore 16.00 nella solita sala delle Adunanze, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme previste.

Presiede la seduta **dott. Domenico Decandia**, nella sua qualità di SINDACO pro tempore e sono rispettivamente presenti e assenti i seguenti Signori:

DECANDIA DOMENICO	SINDACO	P
MARRAS GIORGIA	ASSESSORE	P
SECHI TONELLO	ASSESSORE	A
MORO GAVINO	ASSESSORE	P
MARRAS MARCO	ASSESSORE	A

Totale presenti n. 3 Totale assenti n. 2

Partecipa la dott.ssa Debora Rita Fonnesu, nella sua qualità di Segretario Comunale.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATE:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 60 del 20.07.2017 con il quale è stato approvato il documento unico di programmazione 2018/2020;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 61 del 28.12.2017 con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione 2018/2020;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 34 del 17.09.2018 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2019/2021;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 63 del 28.12.2017 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario per il periodo 2018/2020;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 12.02.2018 con la quale e' stato approvato il piano esecutivo di gestione per il periodo 2018/2020 nonché assegnate le risorse ai responsabili di servizio per il conseguimento degli obiettivi;

PREMESSO che:

- il D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna all'art.48, prevede l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne;
- il summenzionato art.48 del D. Lgs n. 198/2006, riformando l'art.7 c.5 del d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:
 1. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
 2. assicurare "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro" (art.7, c.1 sulla "gestione delle risorse umane" del predetto D. Lgs 165/2001);
 3. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
 - a) riservare alle donne, "salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso", tenendo naturalmente conto di quanto previsto all'art.35, c. 3, lett. e) del medesimo d.gs 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di "esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali";
 - b) adottare atti regolamentari "per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro";
 - c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

CONSIDERATO:

- che la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (G.U. n. 173 del 27.07.2007), 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, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;
- il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva "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”, con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

VISTA la deliberazione n.12/SEZAUT/”2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all’adozione del “Piano triennale delle azioni positive” previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198;

PRECISATO che l’adozione del Piano delle azioni positive non deve rappresentare solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive per il triennio 2019/2021 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 99 del 06.12.2017 con la è stato approvato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2018/2020;

DATO ATTO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell’Ente;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: «Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali» e successive modificazioni;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: «Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» e successive modificazioni;

VISTO il vigente «Regolamento comunale sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi»;

VISTO lo Statuto Comunale;

ACQUISTIO il parere favorevole del Responsabile del Servizio ai sensi art. 49 della legge n. 267/00;

VISTA:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 60 del 20.07.2017 con il quale è stato approvato il documento unico di programmazione 2018/2020;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 61 del 28.12.2017 con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione 2018/2020;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 34 del 17.09.2018 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2019/2021;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 63 del 28.12.2017 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario per il periodo 2018/2020;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 12.02.2018 con la quale e’ stato approvato il piano esecutivo di gestione per il periodo 2018/2020 nonché assegnate le risorse ai responsabili di servizio per il conseguimento degli obiettivi;

Con voti unanimi espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. DI APPROVARE, per le motivazioni espresse in premessa, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021, redatto ai sensi dell’art. 48 del D. Lgs n. 198/06, nel testo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;

2. DI DISPORRE la pubblicazione del suddetto Piano all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito istituzionale e negli appositi spazi per le affissioni dei comunicati ai dipendenti comunali;
3. DI DICHIARARE, con separate e successiva votazione, il presente atto urgente ed immediatamente esecutivo, ai sensi art. 134 comma 4 del TUEL.

COMUNE DI PERFUGAS

Provincia di Sassari

**Delibera della G.C.
n. 77 del 07/12/2018**

OGGETTO: Approvazione del piano triennale delle azioni positive per il triennio 2019/2021.

Il presente atto viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL SINDACO

Dott. Domenico Decandia

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Debora Rita Fonnesu

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lgs. 82/2005).

COMUNE DI PERFUGAS

Provincia di Sassari

OGGETTO: Approvazione del piano triennale delle azioni positive per il triennio 2019/2021.

Pareri di cui all'art. 49 comma 1, come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012 convertito dalla legge 213/2012 e dell'art. 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000

Sulla proposta di deliberazione di cui all' oggetto i sottoscritti responsabili hanno espresso i pareri di cui al seguente prospetto:

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Responsabile del Settore esprime parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Perdasdefogu, 07/12/2018

Il Responsabile del Settore Amministrativo e Finanziario

F.to dott.ssa Gavina Zoncheddu



COMUNE DI PERFUGAS

Provincia di Sassari

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2019 – 2021

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 Perfugas**, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, così come già fatto nei precedenti anni, intende continuare ad adottare una politica volta ad armonizzare la propria attività al perseguitamento 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.

Nell’ambito delle politiche di genere nell’Amministrazione, la buona pratica è quella che assume gli obiettivi di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell’Ente Pubblico, stimolando innovazione e rendendo visibili criticità rimosse o non considerate come problematiche.

Nell’anno 2016 è stato approvato il regolamento per l’introduzione dell’istituto del telelavoro così da favorire soluzioni organizzative in grado di migliorare la qualità della prestazione e di favorire un incremento della

produttività attraverso l'ottimizzazione delle risorse umane mediante un miglioramento della qualità della vita in termini di:

- a) maggiore equilibrio tra vita familiare e vita lavorativa;
- b) tempi e costi di spostamento per e dal luogo di lavoro, con evidente riduzione di tempi, costi ed inquinamento;
- c) maggiore autonomia organizzativa e di lavoro;
- d) possibilità di risiedere e lavorare in luoghi lontani dall'ente;

Il Piano triennale di Azioni Positive 2019-2021 del Comune di Perfugas, in continuità con il precedente Piano deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

Nel periodo di validità del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

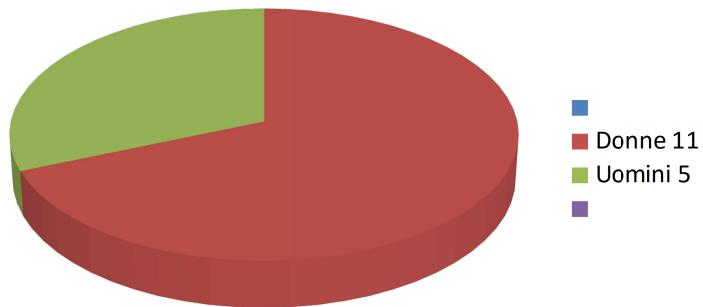
Analisi dati del Personale

Alla data odierna la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 16

DONNE N. 11

UOMINI N. 5



Così suddivisi per Servizio:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Amministrativo e Finanziario	2	6	8
Tecnico Manutentivo e Vigilanza – Attività Produttive	3	4	7
Socio Assistenziale e Culturale		1	1
Totale	5	11	16

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
B	1	2
C	4	5
D	0	4
Totale	5	11

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.

Il Comune di Perfugas, considerato il contesto di riferimento, individua e conferma per il triennio 2019/2021 i seguenti OBIETTIVI GENERALI STRATEGICI:

- a) Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate attraverso:
 - informazione e formazione del personale sulle pari opportunità e diffusione di una cultura di parità;
 - lotta al disagio ed alle discriminazioni sui luoghi di lavoro.
- b) Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare con:
 - misure che consentano la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.
- c) Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale mediante:
 - il superamento degli ostacoli alla pari opportunità nel lavoro e nella carriera.

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2019/2021 questa amministrazione comunale intende confermare i seguenti OBIETTIVI GENERALI STRATEGICI:

- **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 Perfugas si impegna a fare sì che non si verifichino 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 opportunamente 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 Perfugas valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del formazione 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 Perfugas 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 considerazioni sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemporando 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.

Disciplina del part-time

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 12 del 28.02.2012, art. 92, è prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

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.

Art. 6

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-Line dell'Ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Perfugas negli appositi spazi per le affissioni di comunicati ai dipendenti. Nel periodo di validità, 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.