



COMUNE DI PISCINAS

(Provincia del Sud Sardegna)

DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

Numero 35 del 28-09-2020

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2022/2023 EX ART. 48 D. LGS.198/06.

L'anno duemilaventini il giorno ventotto del mese di settembre alle ore 13:15, nella sala delle riunioni del Palazzo Comunale di Piscinas, si è riunita in videoconferenza la Giunta Comunale, debitamente convocata nei modi e termini di legge.

Sono presenti i Signori:

		PRESENTI	ASSENTE
COGOTTI	MARIANO	SI	
TRASTUS	GIAN LUCA	SI	
ATZEI	ELEONORA		SI
FRAU	LOREDANA	SI	

Presiede l'adunanza il Sindaco, Sig. Mariano Cogotti;

Assiste, in videoconferenza, da remoto, il Segretario Comunale reggente, Dr.ssa Carla Maria Secci;

Constatata la presenza del numero legale degli intervenuti il Presidente dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a trattare l'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di Deliberazione del Servizio Amministrativo n. 33 del 25.09.2020 avente il medesimo oggetto della presente Deliberazione: "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023 EX ART. 48 D. LGS. 198/06".

ACCERTATO che la stessa proposta è regolarmente corredata dei pareri favorevole di regolarità tecnica e contabile, ove richiesti, espressi ai sensi dell'art.49, c. 1, del D. Lgs.267/2000 T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;

RITENUTO di poter far propria la proposta, così come formulata dall'ufficio interessato;

All'unanimità,

DELIBERA

DI APPROVARE la proposta di cui in premessa, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, avente per oggetto: "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023 EX ART. 48 D. LGS. 198/06".

DI DICHIARARE, con separata ed unanime votazione, la presente Deliberazione immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000 al fine di rispettare i tempi di programmazione stabiliti nel DUP.

La seduta si chiude alle ore 13.30.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
Mariano Cogotti
(firmato digitalmente)

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Carla Maria Secci
(firmato digitalmente)

Il presente verbale viene pubblicato, con Prot. 3825 del 02.10.2020, all'Albo Pretorio del Comune dal 02.10.2020 al 24.10.2020 per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art.124, comma 1, del D. Lgs.267/2000 ed è contestualmente comunicato al Capigruppo Consiliari con medesima nota.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Carla Maria Secci
(firmato digitalmente)



COMUNE DI PISCINAS

(Provincia del Sud Sardegna)

Registro Generale

N° 33

del 25-09-2020

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2022/2023 EX ART. 48 D. LGS.198/06.

SERVIZIO AMMINISTRATIVO

PROPOSTA N. 10

DEL 25.09.2020

IL SINDACO

VISTI:

- Il D. Lgs. 267/00;
- Lo Statuto Comunale;
- Il Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi in vigore;

VISTO l'art. 57 del D. Lgs.165/01 che stabilisce "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

- a. riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- b. adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della funzione pubblica;
- c. garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- d. possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio";

VISTO l'art. 48 del D. Lgs. 198/06 avente ad oggetto "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" che così recita: "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 (...) 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 tra 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 e ...".

RICHIAMATA la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che chiarisce 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,

PRECISATO che l'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive non deve essere 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 Triennale delle Azioni Positive 2021/2022/2023" allegato al presente atto e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

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

DATO ATTO che non viene acquisito parere di regolarità contabile in quanto il presente atto non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata;

ACCERTATA la competenza della G.M. in materia, ai sensi dell'art.48, c. 2, del D. Lgs.267/2000;

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

DI APPROVARE la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato;

DI APPROVARE il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2022/2023 redatto ai sensi art.48 del D. Lgs.198/06 nel testo che viene allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

DI DARE ATTO che il suddetto Piano sarà pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente;

IL SINDACO
Mariano Cogotti
(firmato digitalmente)



COMUNE DI PISCINAS
PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2022/2023

Allegato Proposta Deliberazione G. M. n. 33 del 25.09.2020

ALL "A"

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 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 2021/2022/2023.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i

principi di pari opportunità nel lavoro.
Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

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, mediante l'utilizzo del "credito formativo", 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 coinvolgere eventuali lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità interne, ove esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di area con ciascun Responsabile di Servizio 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 Servizio – Segretario Comunale – Ufficio 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 non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di

All. "A"

tempi più flessibili. Realizzare economic di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile compatibilmente con le esigenze di servizio e con la normativa vigente.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

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 Servizio – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, 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 PROFESSIONALITA'

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 le prestazioni 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 e compatibilmente con le oggettive possibilità considerate le ridottissime dimensioni dell'Ente. Nel caso di analogia qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio 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 Servizio, 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 Servizio sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità. 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: Ufficio Personale, Segretario Comunale.

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