



COMUNE DI LACONI

Provincia di Oristano

**Deliberazione copia della Giunta Comunale
N° 17 del 10/02/2021**

Proposta Deliberazione n. 18 del 10/02/2021

COPIA

Oggetto: Approvazione Piano di azioni positive 2021-2023.

L'anno duemilaventuno il giorno dieci del mese di febbraio alle ore 17:00 Solita sala delle Adunanze; previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalle vigenti leggi sulle Autonomie Locali, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

ARGIOLAS SALVATORE	SINDACO	P
DEIDDA MARIA IGNAZIA	VICESINDACO	P
MARINI GIOVANNI	ASSESSORE	P
MEREU MANUELA	ASSESSORE	P
FULGHESU SALVATORE	ASSESSORE	P

Totale presenti n. 5 Totale assenti n. 0

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE DOTTOR LUIGI MELE.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco, Dott. SALVATORE ARGIOLAS, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- il D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali 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;
- 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;

CONSIDERATO che gli interventi del “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023” si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano 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;

RITENUTO pertanto opportuno provvedere all’approvazione del “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023”, allegato come parte integrante alla presente deliberazione.

VISTI:

- il D.Lgs. 267/2000, il D.Lgs. 165/2001, il D.Lgs. 198/2006 e il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26.06.2019 avente ad oggetto “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*”;
- il vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Laconi;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Amministrativo Dott. Luca Murgia in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell’art. 49 del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n° 267;

DATO ATTO che non si acquisisce il parere contabile in quanto la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente;

UNANIME DELIBERA

- di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, composto di n.9 articoli, allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale.
- di pubblicare il suddetto Piano di azioni positive all’Albo pretorio on line e sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell’Ente perché sia accessibile a tutto il personale dipendente;
- di trasmettere copia del predetto Piano ai Responsabili di Servizio dell’Ente e alle Organizzazioni Sindacali.

LA GIUNTA COMUNALE

Con separata unanime votazione, stante l’urgenza di provvedere

DELIBERA

- di rendere la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4 del D. Lgs 267/2000.

PARERE ex art. 49 del D. gs 18.08.2000 n.267, in ordine alla

Regolarità tecnica: FAVOREVOLE

Laconi, 10/02/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.TO DOTT. LUCA MURGIA

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Salvatore Argiolas

F.to Dottor Luigi Mele

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Della presente deliberazione viene iniziata in data 15/02/2021 la pubblicazione all'Albo Pretorio, per quindici giorni consecutivi.

Laconi, 15-02-21

IL RESPONSABILE
F.TO DOTT. LUCA MURGIA

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Laconi, 15-02-21

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO DOTTOR LUIGI MELE



COMUNE DI LACONI

Provincia di Oristano

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2021/2023

(ART. 48 D. LGS. 198/06)

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”.

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre 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”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Laconi, armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Il presente schema di 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 il Comune di Laconi intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- **Obiettivo 2.** Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4:** Garantire la valorizzazione delle attitudini e capacità personali nello svolgimento del ruolo assegnato;
- **Obiettivo 5:** Promuovere il reinserimento del personale assente per periodi prolungati, anche in materia di formazione.
- **Obiettivo 6:** Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 7:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Art. 2
Ambito d'azione: analisi dati del Personale (OBIETTIVO 1)

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

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/01/2021

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. 11

DONNE N. 5

UOMINI N. 6

Così suddivisi per Servizi:

Servizio	Uomini	Donne	Totale
Amministrativa	2	1	3
Finanziaria	1	1	2
Socio assistenziale	0	1	1
Area Tecnica	3	1	4
Polizia Municipale	0	1	1
TOTALE	6	5	11

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Categoria	Uomini	Donne
A	0	0
B	2	1
C	1	2
D	3	2

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

Categoria D	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	3	2	5
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0

Categoria C	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	1	2	3
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0

Categoria B	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	2	1	3
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0

Categoria A	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0

Tempi delle attività programmate: aggiornamento annuale.

Risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione dell'obiettivo: risorse umane, risorse tecnologiche e finanziarie presenti nell'ente.

Art. 3

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune di Laconi si impegna a prevenire il verificarsi di 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.

Tempi delle attività programmate: intero triennio

Risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione dell'obiettivo: risorse umane, risorse tecnologiche e finanziarie presenti nell'ente.

Art. 4

Ambito di azione: reclutamento del personale (OBIETTIVO 3)

1. Non esistono possibilità per il Comune di Laconi, di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge.

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

3. 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 maschio deve essere opportunamente giustificata.

4. 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.

Tempi delle attività programmate: intero triennio

Risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione dell'obiettivo: risorse umane, risorse tecnologiche e finanziarie presenti nell'ente.

Art. 5

Ambito di azione: assegnazione del posto (OBIETTIVO 4)

1. 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 Laconi 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.

Tempi delle attività programmate: intero triennio

Risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione dell'obiettivo: risorse umane, risorse tecnologiche e finanziarie presenti nell'ente.

Art. 6

Ambito di azione: reinserimento del personale assente e formazione (OBIETTIVO 5)

1. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

2. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e le vigenti disposizioni normative, attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Tempi delle attività programmate: intero triennio

Risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione dell'obiettivo: risorse umane, risorse tecnologiche e finanziarie presenti nell'ente.

Art. 7

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 6)

1. Il Comune di Laconi 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, oltre al rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53, in presenza di particolari esigenze familiari, una più ampia flessibilità dell'articolazione dell'orario di lavoro.

2. Il Comune si impegna a inviare la posta di lavoro (valutazioni, emolumenti, ecc.), anche per via telematica, a casa del dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

Tempi delle attività programmate: intero triennio

Risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione dell'obiettivo: risorse umane, risorse tecnologiche e finanziarie presenti nell'ente.

Art. 8

Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 7)

1. Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Tempi delle attività programmate: intero triennio

Risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione dell'obiettivo: risorse umane, risorse tecnologiche e finanziarie presenti nell'ente.

Art. 9

Durata

Il presente Piano ha durata triennale. 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.