



# COMUNE DI MARACALAGONIS

Città Metropolitana di Cagliari

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 41 del 26-03-21

ORIGINALE

**Oggetto: ARTICOLO 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246" - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 - AGGIORNAMENTO ANNO 2021**

L'anno duemilaventuno il giorno ventisei del mese di marzo nella sala delle Adunanze, alle ore 12:00, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

FADDA FRANCESCA	SINDACO	P
PINNA FRANCESCO	ASSESSORE	P
FOGLI ENNIO	ASSESSORE	P
MULLIRI MARTINA	ASSESSORE	P
SADDI ANTONIO	ASSESSORE	P
MELIS ANTONIO	VICESINDACO	P

Totale presenti n. 6    Totale assenti n. 0

C = collegamento remoto

Assiste alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE CHESSA MARIA LUCIA.

Assume la presidenza FADDA FRANCESCA in qualità di SINDACO.

## LA GIUNTA COMUNALE

**RICHIAMATO** il decreto legislativo 11/04/2006, n.198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246.” e, in particolare, l'art. 48 in base al quale:

- i Comuni 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, anche al fine di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- *“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 hanno durata triennale e in caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che dispone il divieto di procedere ad assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

**DATO ATTO** che in ossequio alla suddetta normativa di cui al D.lgs n. 198/2006, 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 di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ed in ogni settore rimuovendo gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;

**VISTO** l'art. 57 del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i. ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le “azioni positive” da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;

**PRESO ATTO** della 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, con la quale richiama le amministrazioni a dare attuazione alla suddetta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

**RICHIAMATA** la deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 18/03/2020 con la quale si è provveduto, da ultimo, all'approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Maracalagonis per gli anni 2020/2022;

**RAVVISATA** la necessità di procedere all'aggiornamento annuale del Piano Triennale delle Azioni Positive per l'anno 2021;

**VISTA** la proposta del Responsabile del Settore III - Amministrazione Generale e Pubblica Istruzione, formulata nel testo risultante dalla presente deliberazione;

**ACQUISITO** il parere in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267;

**PRECISATO** che non è stato acquisito il parere di regolarità contabile in quanto il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

**VISTO** il parere espresso dal Segretario Comunale in ordine alla conformità giuridico amministrativa della presente deliberazione;

**VISTI:**

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, recante Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, e successive modificazioni e integrazioni;
- Il D.Lgs. 30/03/2001 n.165;
- lo Statuto Comunale;
- Il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Con votazione unanime e palese, espressa per alzata di mano

**DELIBERA**

**DI DARE ATTO** che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto;

**DI APPROVARE** l'aggiornamento annuale al Piano triennale delle azioni positive 2021-2023, allegato al presente atto sotto la lettera A) per farne parte integrante e sostanziale;

**DI PUBBLICARE** il suddetto piano all'albo pretorio e sul sito istituzionale del Comune e, al fine di una adeguata diffusione e conoscenza da parte di tutto il personale dipendente, nella rete interna dell'Ente;

**DI DARE ATTO** che il presente piano ha durata triennale ed entrerà in vigore il giorno della sua pubblicazione all'albo pretorio del Comune di Maracalagonis, subordinatamente alla esecutività della presente deliberazione;

**DI DICHIARARE** il presente atto, con separata votazione unanime espressa per alzata di mano, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4° del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

Allegato:

A. Aggiornamento Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2021/2023



# COMUNE DI MARACALAGONIS

---

Oggetto proposta di delibera:

**ARTICOLO 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246" - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 - AGGIORNAMENTO ANNO 2021**

---

**Parere ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000**

Si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Maracalagonis, 26.03.2021

IL RESPONSABILE

Enrico OLLOSU



# COMUNE DI MARACALAGONIS

## DELIBERA GIUNTA COMUNALE N. 41 del 26/03/2021

OGGETTO:

**ARTICOLO 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246" - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 - AGGIORNAMENTO ANNO 2021**

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

**FIRMATO  
IL SINDACO  
FADDA FRANCESCA**

**FIRMATO  
IL SEGRETARIO COMUNALE  
CHESSA MARIA LUCIA**

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



**COMUNE DI MARACALAGONIS**  
CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE – 2021/2023**

**AGGIORNAMENTO ANNO 2021**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

# **INDICE**

**Premesse**

**Art. 1 - Analisi della struttura del personale**

**Art. 2 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità**

**Art. 3 - Obiettivi generali**

**Art. 4 - Azioni positive**

**Art. 5 - Durata del Piano**

**Art. 6 - Pubblicazione e diffusione**

## Premesse

L'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano 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 e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Detti piani hanno durata triennale e la loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

In ossequio alle suddette disposizioni la Giunta Comunale del Comune di Maracalagonis ha provveduto ad approvare, per la prima volta, il Piano triennale delle azioni positive, con proprio atto n. 39 del 11/04/2013, provvedendo all'aggiornamento dello stesso, da ultimo con deliberazione n.32 del 18/03/2020.

Il Piano triennale delle Azioni Positive rappresenta un'opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori. È altresì uno strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A. per garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane. La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

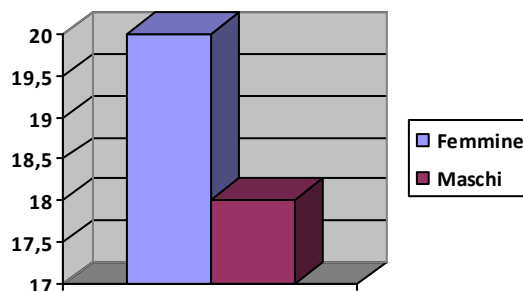
Le azioni positive sono misure temporanee speciali, che derogando al principio di uguaglianza formale a favore di quello dell'eguaglianza sostanziale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena e effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Secondo quanto disposto dalla succitata 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.



## Art. 1 - Analisi della struttura del personale

La dotazione organica del Comune di Maracalagonis vede coperte, a tempo indeterminato, n. 37 posizioni e n. 1 posizione a tempo determinato; l'analisi attuale presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne

### DISTRIBUZIONE PERSONALE PER SESSO

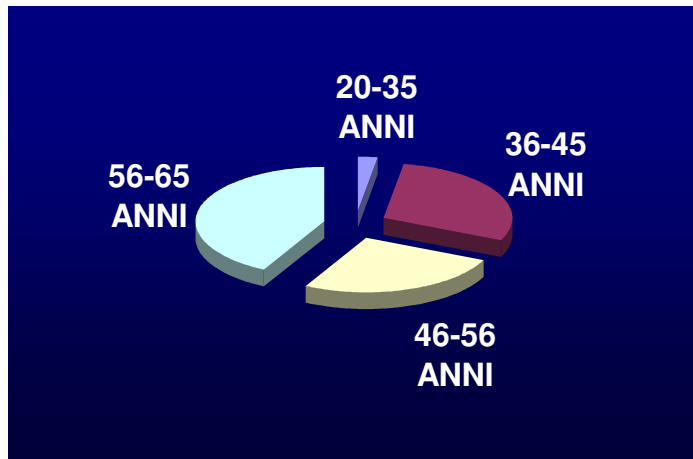


Su un totale di n. 38 dipendenti, 18 sono uomini e 20 sono donne; pertanto sussiste una leggera prevalenza femminile. Ad essi va aggiunta, inoltre, la presenza del Segretario Comunale (donna). La situazione organica per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs 267/2000, denominati "Responsabili dei Settori", è così rappresentata:

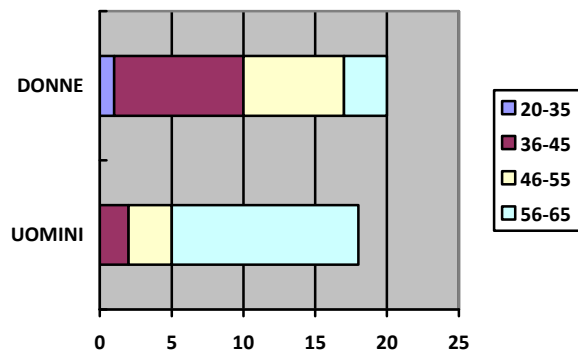
SERVIZIO	RESPONSABILE
Amministrazione Generale e Pubblica Istruzione	UOMO
Politiche Sociali	DONNA
Amministrativo Contabile, Servizi Demografici e Risorse Umane	UOMO
Urbanistica	DONNA
LL.PP. - Manutenzioni - Ambiente	UOMO
Polizia Locale	UOMO

Pertanto, allo stato dei fatti, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

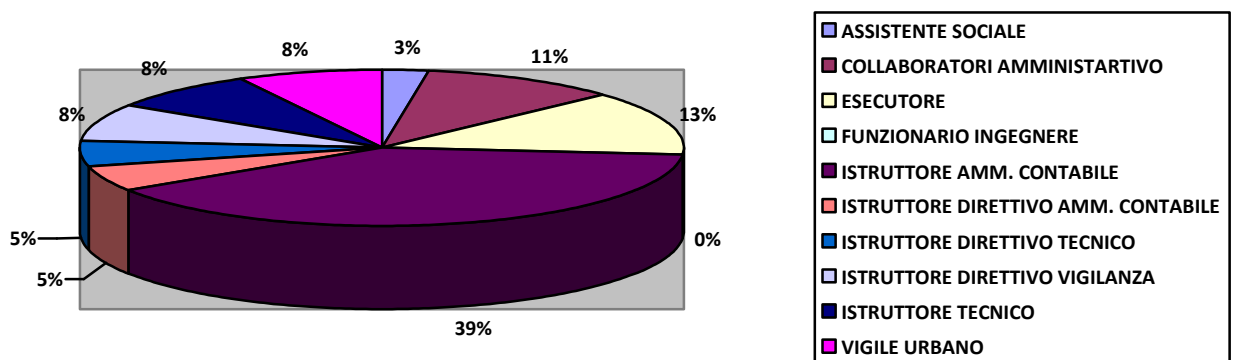
## DISTRIBUZIONE PERSONALE PER FASCIA DI ETA'



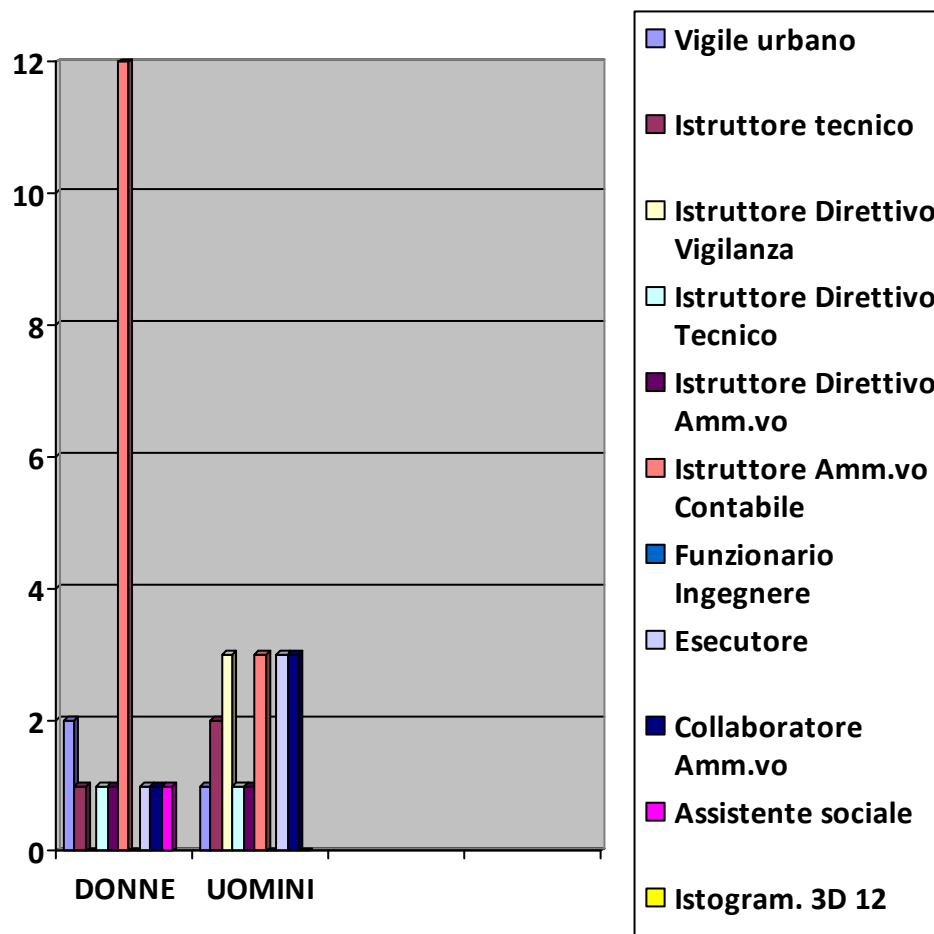
## DISTRIBUZIONE PERSONALE PER FASCE DI ETA' E SESSO



## DISTRIBUZIONE PERSONALE PER PROFILO PROFESSIONALE

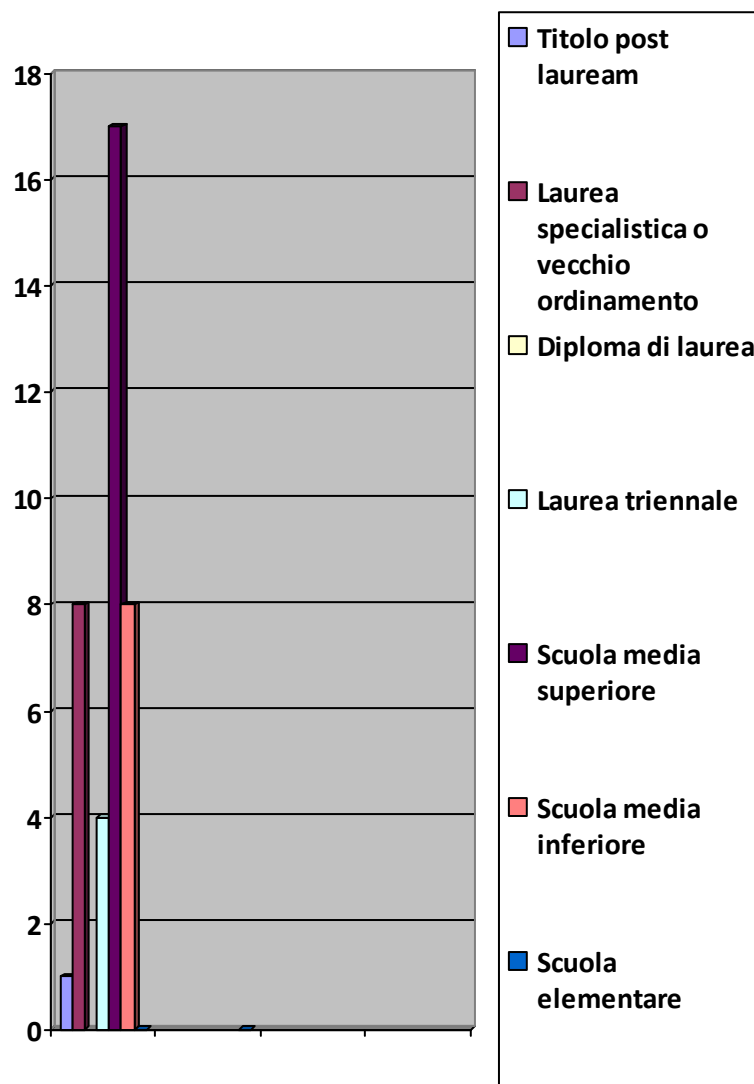


## DISTRIBUZIONE PERSONALE PER PROFILO PROFESSIONALE E SESSO

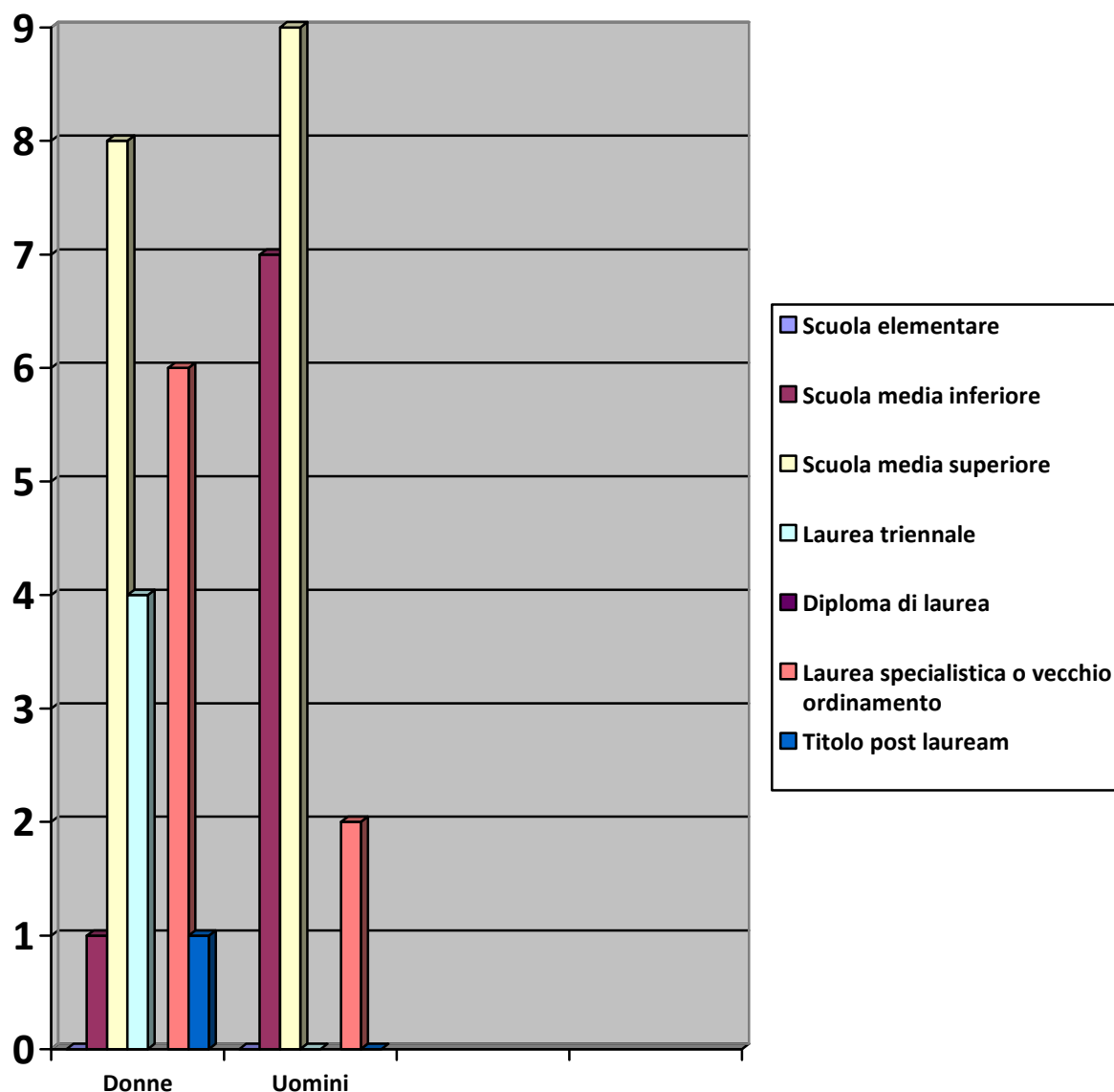


Nella scomposizione del personale in servizio per categorie si evidenzia una netta prevalenza femminile nella categoria C (Istruttore amministrativo contabile) e una decisa preponderanza degli uomini nella categoria operativa B (Esecutore).

## DISTRIBUZIONE PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO



## DISTRIBUZIONE PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO E SESSO



Dall'analisi della situazione del personale dipendente, in un'ottica di pari opportunità di genere, non emergono particolari criticità ai sensi dell'art. 48 D.Lgs 198/2006, tenuto conto della collocazione del personale femminile nei diversi livelli d'inquadramento e nelle posizioni gerarchiche.

Al momento, quindi, non sussistendo significative condizioni di divario, le azioni del piano saranno volte soprattutto a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

La forte presenza femminile conferma infine la necessità di porre particolare attenzione nella gestione del personale agli aspetti relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale.

## **Art. 2 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità**

Il Comune di Maracalagonis, con determinazione del Responsabile del Settore III Amministrazione Generale e Pubblica Istruzione n. 186 del 18/02/2021 ha provveduto alla nomina del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, per il quadriennio 2021-2025. Il Comitato assume tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuiscono ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing e rappresenteranno un interlocutore unico, più efficace e completo al quale i lavoratori potranno rivolgersi nel caso subiscano una discriminazione e vogliano porvi rimedio. Si tratta di un intervento di semplificazione e razionalizzazione che risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto.

## **Art. 3 - Obiettivi generali**

1. Rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
2. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione del personale;
3. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate alla conciliazione tra il lavoro, le responsabilità professionali e familiari.

## **Art. 4 - Azioni positive**

Dall'analisi della situazione lavorativa presso l'Ente è emerso un generale equilibrio nell'assegnazione dei diversi incarichi e tra le diverse professionalità.

Si riportano di seguito le azioni positive riconducibili al perseguimento degli obiettivi precedentemente dettagliati:

### **OBIETTIVO N. 1 ⇒ AZIONI:**

- Assicurare, nel contesto lavorativo, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, in un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità delle persone.
- Attuazione indagine conoscitiva sul benessere organizzativo.

### OBIETTIVO N. 2 ⇒ AZIONI

- 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;
- Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.
- Garantire la partecipazione delle dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.
- Favorire inoltre il reinserimento lavorativo e l'aggiornamento del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune
- Accrescere la formazione dei membri del CUG sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi.

### OBIETTIVO N. 3 ⇒ AZIONE

- Garantire la possibilità di usufruire di un orario di lavoro flessibile in entrata. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati e compatibilmente con le esigenze dell'Amministrazione.

#### **Art. 5 - Durata del Piano**

Il presente piano ha durata triennale, a decorrere dall'esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione ed è soggetto ad aggiornamento annuale. Nel periodo di vigenza del medesimo l'amministrazione si impegna a raccogliere osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

#### **Art. 6 - Pubblicazione e diffusione**

Il piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato all'albo pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente e al fine di una adeguata diffusione e conoscenza da parte di tutto il personale dipendente, è reso disponibile in formato digitale mediante inserimento nel Server dell'Ente.