



COMUNE DI MARACALAGONIS

Città Metropolitana di Cagliari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 29 del 12-04-22

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 2022

L'anno duemilaventidue il giorno dodici del mese di aprile nella sala delle Adunanze, alle ore 10:20, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

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

Totale presenti n. 5 Totale assenti n. 1

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” ed 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;

RICHIAMATE:

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 26/03/2021 con la quale si è provveduto, da ultimo, all'approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Maracalagonis per gli anni 2021/2023;
- la determinazione del Settore Amministrazione Generale e Pubblica Istruzione n. 186 del 18/02/2021 avente ad oggetto “Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Maracalagonis per il quadriennio 2021-2025”;

RAVVISATA la necessità di procedere all'aggiornamento annuale del Piano Triennale delle Azioni Positive per l'anno 2022;

VISTA la proposta del Responsabile del Settore I – Economico Finanziario, Risorse Umane e Amministrazione Generale, 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, annualità 2022 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 2022/2024.



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 2022

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

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

Maracalagonis, 10.04.2022

IL RESPONSABILE

dott.ssa Ignazia PODDA



COMUNE DI MARACALAGONIS

DELIBERA GIUNTA COMUNALE N. 29 del 12/04/2022

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 2022

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

**FIRMATO
IL SINDACO
FADDA FRANCESCA**

**FIRMATO
IL SEGRETARIO COMUNALE
CHESA 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 – 2022/2024

AGGIORNAMENTO ANNO 2022

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 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.41 del 26/03/2021;

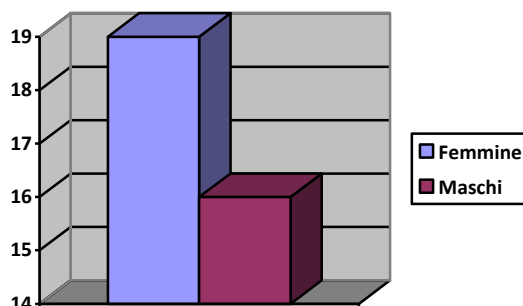
Il Piano triennale delle Azioni Positive rappresenta un'opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori. È altresì uno strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A. per garantire l'efficacia 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. 35 posizioni; l'analisi attuale presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne

DISTRIBUZIONE PERSONALE PER SESSO



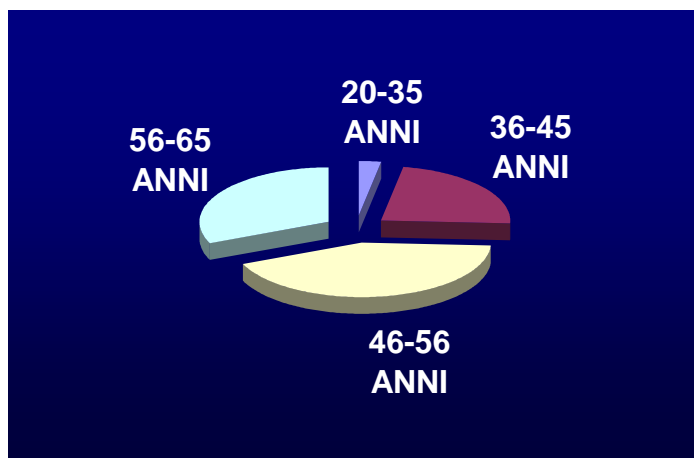
Su un totale di n. 35 dipendenti, 16 sono uomini e 19 sono donne; pertanto sussiste una leggera prevalenza femminile. Ad essi va aggiunta, inoltre, la presenza del Segretario Comunale (donna).

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:

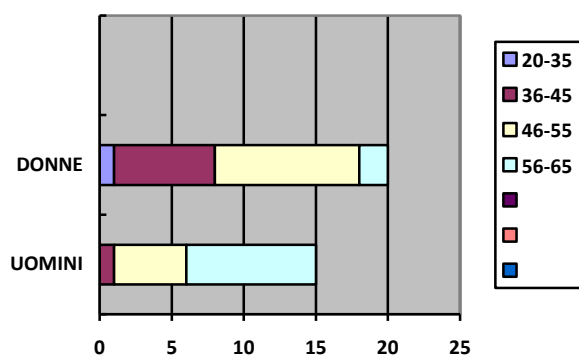
SERVIZIO	RESPONSABILE
Economico Finanziario, Risorse Umane e Amministrazione Generale	POSTO VACANTE DONNA AD INTERIM (Responsabile Settore Politiche Sociali)
Politiche Sociali	DONNA
Urbanistica	DONNA
LL.PP. - Manutenzioni - Ambiente	UOMO
Polizia Locale	UOMO

Pertanto, allo stato dei fatti, l'equilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, è in parità (2 donne e 2 uomini) non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, ma tale situazione rende ragione della necessità di continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie.

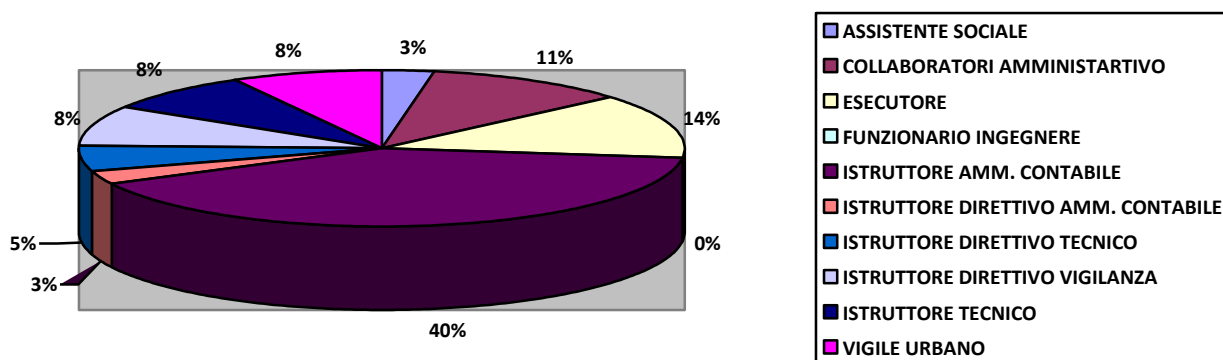
DISTRIBUZIONE PERSONALE PER FASCIA DI ETA'



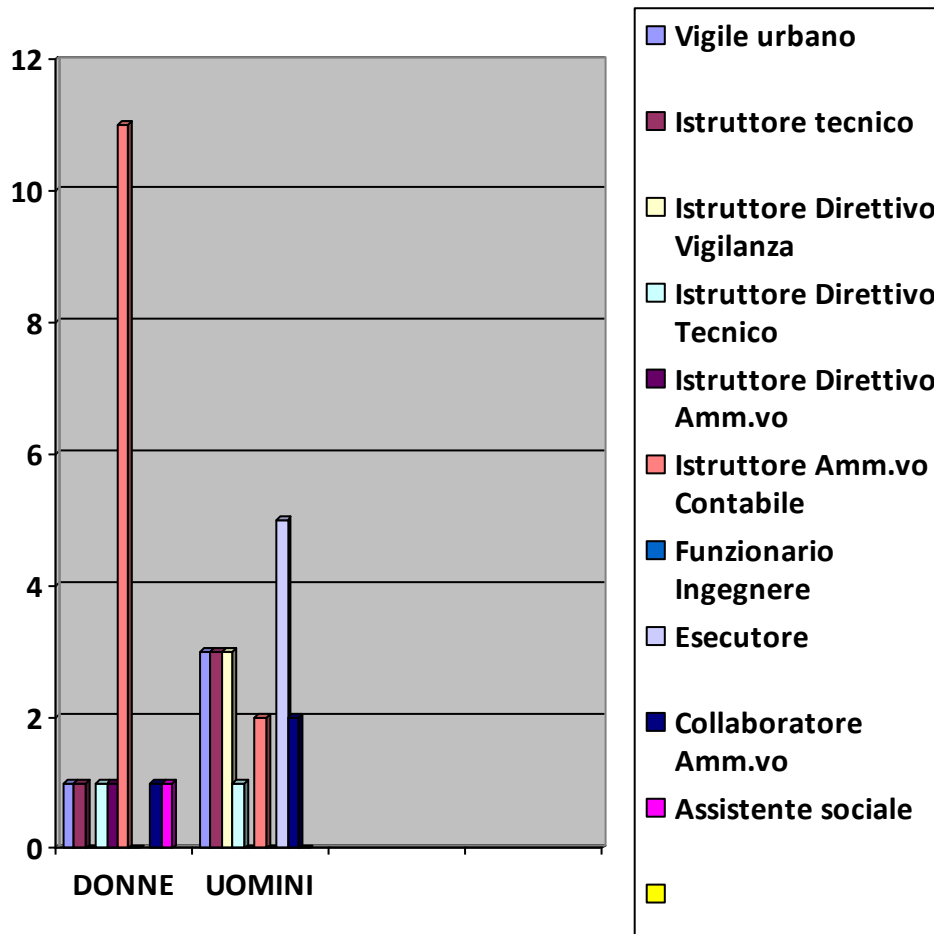
DISTRIBUZIONE PERSONALE PER FASCE DI ETA' E SESSO



DISTRIBUZIONE PERSONALE PER PROFILO PROFESSIONALE

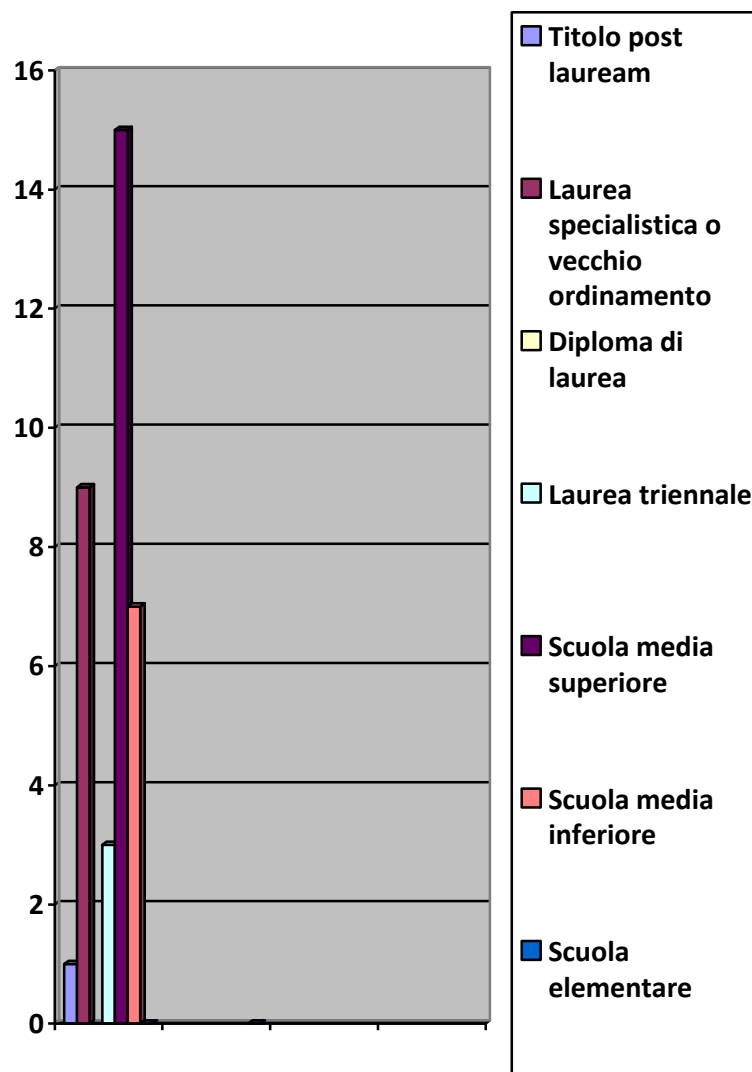


DISTRIBUZIONE PERSONALE PER PROFILO PROFESSIONALE E SESSO

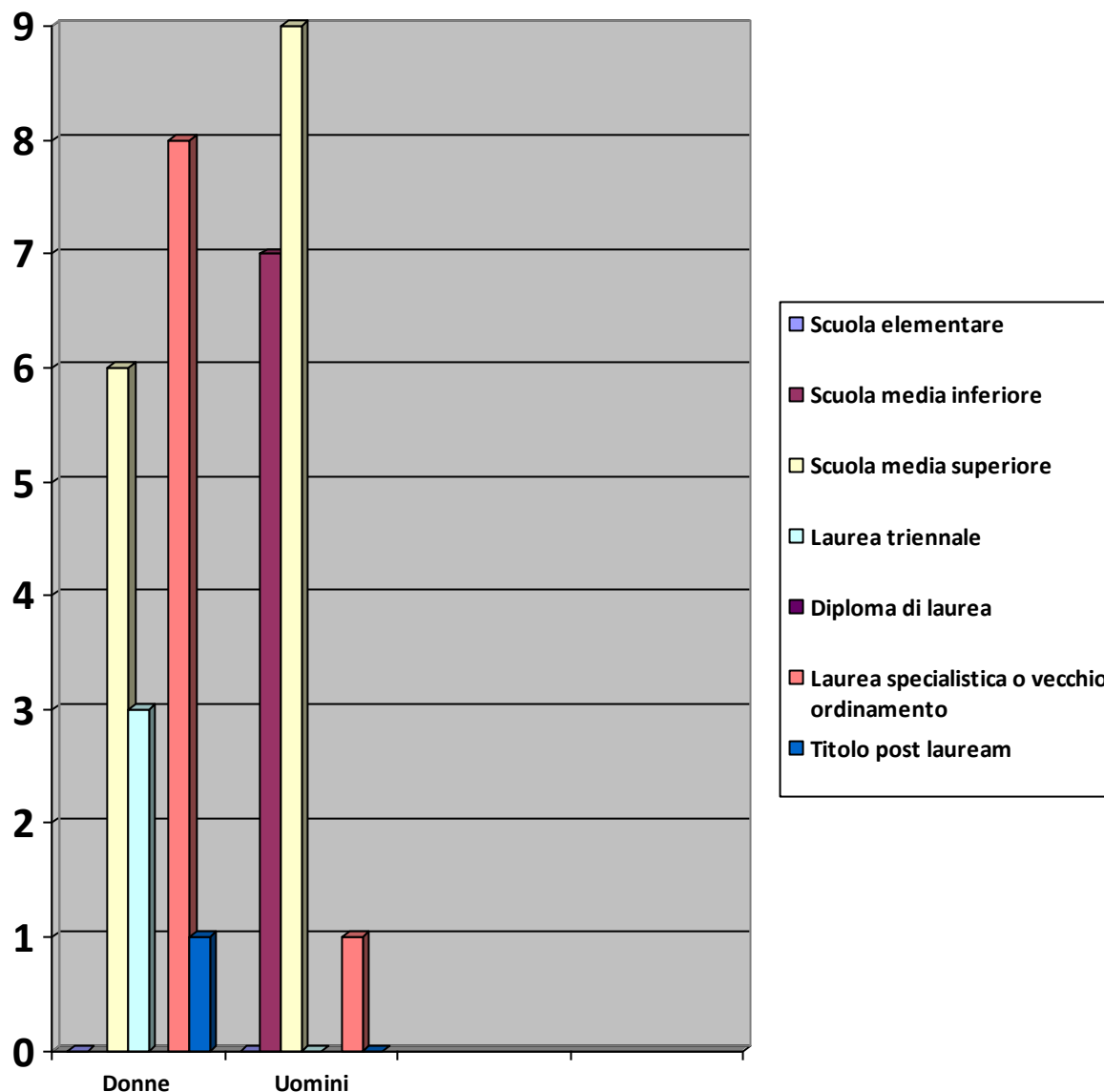


Nella scomposizione del personale in servizio per categorie si evidenzia una netta prevalenza femminile nella categoria C (Istruttore amministrativo contabile) e una decisa preponderanza degli uomini nella categoria operativa B (Esecutore).

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 al benessere organizzativo e agli aspetti relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale.

Sarà prestata molta attenzione ai progetti di *smart working* nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.

E' importante inoltre continuare a promuovere una cultura di genere e del rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

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

Il Comune di Maracalagonis, con determinazione del Responsabile del Settore Amministrazione Generale 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. 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.
4. Attivare progetti di *smart working* nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.

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.
- Attivare progetti di *smart working* su richiesta del personale interessato, nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.

Art. 5 - Durata del Piano

Il presente piano ha durata triennale, a decorrere dall'esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. 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.