



**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 29 DEL 29/03/2022**

**OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI
OPPORTUNITA' TRIENNIO 2022 - 2024.**

L'anno **2022** addì **29** del mese di **Marzo** alle ore **13.00** nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta comunale nelle persone dei Sigg.:

		Presenti
Corrias Luca	Sindaco	Presente
Soru Paolo	Assessore	Presente
Marras Claudia	Assessore	Presente
Ciccu Matteo	Assessore	Presente
Scanu Danila	Assessore	Presente

TOTALE PRESENTI 5 TOTALE ASSENTI 0

Partecipa il Segretario comunale, **Dott.ssa Felicina Deplano**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Riscontrata la validità della seduta dal numero degli intervenuti, il Sindaco **Corrias Luca**, assunta la Presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto sopra indicato.



LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO che la presente seduta della Giunta comunale avviene in modalità mista, con la presenza in sede del Sindaco Luca Corrias, del Segretario comunale e di n. 2 Assessori comunali, in modalità telematica tramite la piattaforma *Whatsapp* con il Vicesindaco Paolo Soru e l'Assessore comunale Danila Scanu, in osservanza delle disposizioni normative adottate per il contenimento dell'epidemia da Coronavirus. Il Segretario comunale certifica di essersi accertato dell'identità degli amministratori che hanno partecipato in videochiamata.

VISTA la proposta di deliberazione di pari oggetto, redatta dal Responsabile del servizio Dr.ssa Maria Grazia Pilloni.

ACQUISITO sulla predetta proposta il parere favorevole del Responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica - ex art. 49 D.Lgs 267/2000, ss.mm.ii.

VISTI:

- il Regolamento comunale per la disciplina dei controlli interni, approvato con deliberazione C.C. n. 2 del 17.01.2013 e modificato con deliberazione C.C. n. 62 del 15.10.2013;
- il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021 – 2023 ed il Programma triennale della trasparenza ed integrità amministrativa, approvati con deliberazione G.C. n. 39 in data 29.03.2021; il Codice di Comportamento dei Dipendenti del Comune di Marrubiu, approvato con Deliberazione G.C. n. 38 del 29.03.2021.

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990 e ss.mm.ii. non è stata rilevata la presenza di situazioni di conflitto di interesse.

PREMESSO CHE:

- la normativa in materia di pari opportunità è contenuta nel D. Lgs. 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”, che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e 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” e alla L. 10 aprile 1991 n. 125, “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- l'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 stabilisce che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri

Enti Pubblici non economici, predispongano ed attuino 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, promuovendo in particolare l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;

- l'art. 42 comma 1 del predetto D. Lgs. 198/2006 prevede altresì che “le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”;
- il comma 2 dello stesso art. 42 recita: “Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:
 - a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
 - f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” disciplina all'art. 1 comma 1, l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impegno alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche che deve tendere (lett. c) a “...realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi

rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica”;

- l'art. 7, comma 1, del succitato D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., prevede che le “pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, nonché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”;
- la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – conferma che 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;

RICHIAMATE:

- la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità;
- la “Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026” del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del luglio 2021.

ATTESO CHE:

- con delibera di Giunta Comunale n. 11 del 28/01/2021 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023;
- la Direttiva n. 2/2019 prevede l'aggiornamento annuale del Piano;
- il Comune di Marrubiu intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo, sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere, al fine di migliorare il livello di benessere organizzativo e, quindi, la performance dell'Ente, poiché, se le persone sono coinvolte e valorizzate, possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

CONSIDERATO che:

- il “Piano triennale delle Azioni Positive 2022-2024” si pone in continuità con il precedente Piano 2021-2023 ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze;
- ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, il Piano delle Azioni Positive è predisposto sentiti gli organismi di rappresentanza sindacale, il C.U.G. e la Consigliera di Parità territorialmente competente e che detto Piano è stato trasmesso con nota prot. n. 2889 del 10.03.2022.

VISTO il “Piano delle Azioni Positive” per il triennio 2022 – 2024, allegato alla presente deliberazione, per costituirne parte integrante e sostanziale, proposto dall'Ufficio Personale – Allegato A.

CIÒ premesso.

CON votazione unanime resa nelle forme di legge,

DELIBERA

- 1) LA PREMESSA è parte integrante del deliberato e si intende interamente richiamata.
- 2) DI APPROVARE il “Piano Triennale delle Azioni Positive” per il triennio 2022 – 2024, allegato alla presente sotto la lett. A), per farne parte integrante e sostanziale, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005, n. 246”.
- 3) DI DARE ATTO CHE copia del presente atto sarà inviato alla Consigliera di Parità della Provincia di Oristano e pubblicato sul sito web del Comune nell'apposita sezione Trasparenza
- 4) D'INCARICARE l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai Responsabili dei Servizi dell'Ente, al CUG, alla RSU comunale e alle OO.SS. territoriali. -----



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2022 / 37**

Ufficio Proponente: **Ufficio del Personale**

Oggetto: **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2022 - 2024.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio del Personale)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data **18/03/2022**

Il Responsabile di Settore
Dott.ssa Piloni Maria Grazia

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

Il Sindaco

F.to Corrias Luca

Il Segretario

F.to Dott.ssa Felicina Deplano

Il sottoscritto Segretario Comunale, visto gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Su conforme relazione del Messo Comunale, copia del presente verbale è stata affissa all'Albo pretorio del Comune il giorno 05/04/2022 e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 124 - comma 1° del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 (T.U.E.L.).

Che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito istituzionale del Comune di Marrubiu (art.32 c.1, della Legge n.69 del 18/06/2009).

Contestualmente all'affissione all'Albo, la presente deliberazione è stata trasmessa in elenco ai Capigruppo consiliari, con nota Prot. n. 3887 in conformità all'art. 125 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Marrubiu, li 05/04/2022

Il Segretario

F.to Dott.ssa Felicina Deplano

Copia Conforme all'originale per uso amministrativo

Il Segretario

F.to Dott.ssa Felicina Deplano