



Comune di Villasor

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021 – 2023

Premessa

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni.

Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che *“le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”*.

Il principio delle pari opportunità, come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito).

L'art. 21 del suddetto Collegato Lavoro, ha previsto, a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

I Decreti Legislativi 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021 – 2023

Il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive, per la realizzazione delle quali saranno coinvolti tutti i Servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio 2021

	Categoria D	Categoria C	Categoria B	totali
uomini	3	8	7	18

donne	5	4	3	12
totali	8	12	10	30

Personale con funzioni di Responsabilità di P.O.

Posizione organizzativa	Uomini	donne
Settore Affari Generali		1
Settore Finanziario		1
Settore Tecnico	1	
Settore Socio Assistenziale		1
Settore Cultura e PI		1
Settore Vigilanza	-	-

Organi elettivi comunali al 1° gennaio 2021

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

Organi elettivi	Donne	Uomini
Sindaco		1
Giunta	2	3
Consiglio	7	9

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 le esigenze del personale; a tal fine saranno privilegiati i corsi on line.

Azione positiva 2: Ciascun Responsabile deve monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – 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 tempi più flessibili.

Azione positiva 1: Promuovere forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro/smart working e al part-time.

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 Area – 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: favorire il miglioramento della performance dell'Ente e l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga 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 Area, favorire maggiore

condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare, compatibilmente con le esigenze di servizio, incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area 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: Responsabili di settore, collaboratori, Segretario Comunale.

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

Altre iniziative:

Nel corso del triennio 2021/2023 è previsto lo svolgimento di procedure concorsuali; in merito sarà assicurata, nell'ambito delle relative Commissioni Giudicatrici, la rappresentanza di entrambi i sessi.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

CONCLUSIONI

Il presente documento viene redatto in ottemperanza agli obblighi previsti dall'art. 48 del decreto legislativo 11/04/2006 n. 198 e s.m. e i..

Le dimensioni del Comune di Villasor, unitamente alla esigua dotazione organica, non consentono di elaborare una strategia di ampio respiro e differenziata per servizi di amministrazione.

Occorre considerare, tuttavia, che l'ambiente di lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi non comportano problematiche di rilievo e ostacoli effettivi rispetto alla realizzazione del principio della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Nel complesso, l'organizzazione del lavoro del comune di Villasor appare rispettosa dei principi di pari opportunità contenuti nel presente piano triennale.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il piano è pubblicato in modo permanente sulla home page del sito istituzionale del Comune, nella apposita sezione dedicata al P.A.P. (Piano azioni Positive), facilmente accessibile e consultabile per tutte le dipendenti ed i dipendenti del comune e trasmesso alla Consiglieria Regionale di Parità.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di segreteria comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.



COMUNE DI VILLASOR

Provincia del Sud Sardegna

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

N. 1 del 26-01-21

OGGETTO: Approvazione Piano Azioni Positive - Triennio 2021/2023.

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **ventisei** del mese di **gennaio**, alle ore **17:47**, in seguito a regolare convocazione, si è riunita in videoconferenza la **Giunta Comunale** nelle persone seguenti:

Pinna Massimo	SINDACO	P
PISTIS GIULIANO	VICE SINDACO	P
ORRU' GIULIANO	ASSESSORE	A
ZORCO FRANCESCA	ASSESSORE	P
VALDES STEFANIA	ASSESSORE	P
TUVERI FAUSTINO	ASSESSORE	P

Presenti n. 5; Assenti n. 1.

Partecipa alla seduta il **SEGRETARIO COMUNALE** Dott.ssa Marvaldi Valentina

- Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" all'art.48, prevede l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne;

- il citato art.48 del D. Lgs n. 198/2006, riformando l'art.7 c.5 del d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:

1. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;

2. assicurare *“parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”* (art.7, c.1 sulla *“gestione delle risorse umane”* del predetto D. Lgs 165/2001);

3. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:

a) riservare alle donne, *“salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”*, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all'art.35, c. 3, lett. e) del medesimo d.lgs 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di *“esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”*;

b) adottare atti regolamentari *“per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro”*;

c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

Considerato che:

- la Direttiva 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (G.U. n. 173 del 27.07.2007)*, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa, evidenziando 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;
- Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- **la Sezione delle autonomie della Corte dei Conti**, con deliberazione n.12/SEZAUT/2012/INPR, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei

vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del "Piano triennale delle azioni positive" previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198;

Dato atto che l'adozione del Piano delle azioni positive deve rappresentare uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Visto lo schema del documento Piano azioni positive per il triennio 2021/2023 allegato al presente atto;

Rilevato che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: «Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali» e successive modificazioni;

Visto il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» e successive modificazioni;

Visto il vigente «Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi»;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla presente deliberazione espresso dal competente Responsabile del Servizio ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente, per cui non è richiesto il parere favorevole di regolarità contabile da parte del Responsabile del Settore Finanziario;

Proceduto alla votazione in forma palese, all'unanimità

D E L I B E R A

1. **Di approvare** il Piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023 redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. **Di dare atto che** il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
3. **Di dare** mandato al Responsabile del Servizio Personale, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
4. **Con successiva, separata e unanime votazione, stante l'urgenza, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000;**
5. **Di disporre** la trasmissione del Piano all'Ufficio del Consigliere Regionale per le pari opportunità e al CUG.

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarita' tecnica**

Data: 22-01-2021

Il Responsabile del servizio
F.TO PISTIS RITA

Il presente verbale viene così sottoscritto

IL SINDACO
Pinna Massimo

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Marvaldi Valentina

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Attesto che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il _____ per 15 giorni consecutivi ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Marvaldi Valentina

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:
Perché dichiarata immediatamente eseguibile.

Villasor,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Marvaldi Valentina