



Comune di Serrenti

Provincia del Sud Sardegna

Copia del Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

N. 14 del 30/01/2019

Oggetto:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ ANNUALITÀ 2019-2021

L'anno 2019 addì 30 del mese di Gennaio alle ore 16.37 nella sala delle adunanze della sede comunale, regolarmente convocata con apposito avviso, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone seguenti:

PRESIDENTE: TIDDIA Mauro in qualità di Sindaco

GIUNTA: Presente

| | |
|------------------------------|-----------|
| <i>TIDDIA Mauro</i> | <i>SI</i> |
| <i>PASCI Maria Antonella</i> | <i>SI</i> |
| <i>CARA Federica</i> | <i>NO</i> |
| <i>GRECU Mario</i> | <i>SI</i> |
| <i>ZUDDAS Antonello</i> | <i>SI</i> |

Totale Presenti: 4

Assenti: 1

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Dr. COPERSINO Serena

Il Presidente constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n.198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n 246” 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 azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Visto l’art.48 del suddetto D.Lgs. n.198/2006 e s.m.i. avente ad oggetto “azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n.196 articolo 7 comma 5) che così recita:

“ Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n.165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art.42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art.10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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. Detti Piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, 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 di cui al presente articolo hanno durata triennale”

Richiamata la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed 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”, che con espresso riferimento alle direttive emanate dal Parlamento e dal 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;

Rilevato che i Piani di Azioni Positive si inseriscono nell’ambito delle iniziative promosse dall’Amministrazione Comunale per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal decreto legislativo n.196 del 2000, infatti l’articolo 7, comma 5, del decreto legislativo n.198/2006 dispone, infatti, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;

Che le azioni positive contenute nei Piani di Azioni Positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini e, 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 e temporanee, in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini;

Che le azioni positive hanno la finalità di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro: questa è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli Paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità;

Che le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge n.125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n.198 del 2006, articolo 1), così come riscritto dall'art.1 del D.Lgs. n.5 del 2010 che espressamente chiarisce: "Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sotto rappresentato" (comma 3), tendendo alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;

Visto il regolamento "*Istituzione commissione pari opportunità*", approvato con atto C.C. N°16 dell'8.7.2004, propedeutico alla nomina della Commissione di pari opportunità attualmente in carica come da deliberazione C.C. n. 53 del 28.11.2014 e ss.mm.ii;

Visto il Provvedimento del Segretario Comunale n. 3 del 25.11.2015 che costituiva il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.) del Comune di Serrenti, secondo gli indirizzi della Giunta Comunale, deliberazione n. 53 del 22.05.2015 e nel rispetto del disposto della Legge del 4 novembre 2010, n. 183 art. 21, della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "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", che ne davano obbligo di costituzione alle Pubbliche Amministrazioni;

Richiamato l'art.3 del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Amministrazione Comunale di Serrenti che prevede: "*Il Comitato ha durata quadriennale e i suoi componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo*";

Visto il Piano Triennale approvato con deliberazione G.C. n. 135 dell'18/12/2015 giunto a scadenza;

Preso Atto che occorre procedere all'approvazione del nuovo Piano Triennale relativo al periodo 2019-2021;

Verificato che il C.U.G. tra i suoi compiti ha quello della predisposizione e del monitoraggio delle azioni da inserire nel Piano di Azioni Positive Triennale. Nel rispetto di tale adempimento il C.U.G. ha deliberato, nella seduta del 29 gennaio 2019, le azioni da inserire nel P.A.P., rendendone pertanto possibile la sua formalizzazione, per il periodo 2019-2021, mediante il presente provvedimento del quale è allegato e forma parte sostanziale ed integrante;

Stabilito che:

- Il P.A.P. verrà monitorato, ed entro il 31 dicembre di ogni anno, il Comitato Unico di Garanzia elaborerà una relazione, che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente. Tutte le attività formative saranno attivate di concerto con il competente Servizio Formazione Ente del Servizio Centrale Organizzazione.
- Le azioni del P.A.P. potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.
- Le azioni proposte nel PAP 2019-2021 sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere che ne costituiscono parte integrante.

Visto che ai sensi dell'art. 48 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, la Giunta compie tutti gli atti rientranti, ai sensi dell'art. 107, commi 1 e 2 del medesimo Testo Unico, nelle funzioni degli organi di governo che non siano riservati dalla Legge al Consiglio Comunale e che non ricadano nelle competenze, previste dalle leggi o dallo Statuto, del Sindaco o degli organi di decentramento;

Visto il D. Lgs. n. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico Impiego";

Ritenuto con il presente provvedimento di approvare il P.A.P. – Piano di Azioni Positive del Comune di Serrenti per il triennio 2019 – 2021;

Visto lo Statuto Comunale;

Dato Atto del parere favorevole del Responsabile dei Servizi Interni, in ordine alla regolarità tecnica, di cui all'art. 49 del suddetto Testo Unico e che non è richiesto il parere di regolarità contabile, in quanto il provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Con voti favorevoli UNANIMI, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

- Di approvare, per le motivazioni espresse in narrativa, il P.A.P. - Piano di Azioni Positive per il periodo 2019/2021, allegato al presente provvedimento deliberativo di cui forma parte sostanziale e integrante;
- Di impegnare l'Amministrazione, attraverso la consultazione del "Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)”, a dare attuazione alle azioni positive espresse nello stesso nei confronti del personale dipendente;

- Di disporre l’invio della presente deliberazione, per quanto di propria competenza, alla Provincia del Sud Sardegna, Ufficio Consigliere di parità territorialmente competente, e alla Regione Sardegna – Ufficio del Consigliere Regionale di Parità;
- Di trasmettere copia della presente alle OO.SS. e RR.SS.UU. competenti, nonché al Revisore dei Conti e al Nucleo di Valutazione;
- Di pubblicare la presente sul Sito Web Comunale - Sezione Amministrazione Trasparente - Dati relativi al personale;
- Di rendere la presente deliberazione, con separata e unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, per consentire l’operatività del piano suindicato.

Il presente verbale previa lettura, è stato approvato e sottoscritto come appresso:

IL PRESIDENTE
F.to TIDDIA Mauro

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to COPERSINO Serena

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente verbale è stato affisso all'Albo Pretorio del Comune il giorno 01/02/2019 per la prescritta pubblicazione di quindici giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 37, comma 3, della L.R. n° 2/2016.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to COPERSINO Serena

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

Divenuta esecutiva a norma dell'art. 134 del D. Lgs. n° 267/2000 il 30/01/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to COPERSINO Serena

Copia conforme all'originale, depositato presso questi uffici, a norma del D.P.R. n° 445/2000

SERRENTI, li _____

Il Funzionario Delegato