



COMUNE DI PABILLONIS
PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 85 del 13/11/2017

OGGETTO: Approvazione del piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020: art.48 D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

L'anno duemiladiciassette, il giorno tredici del mese di novembre in Pabillonis e Solita sala delle Adunanze alle ore 13:30:00.

La Giunta Comunale, convocata nei modi e forme di legge si è riunita con l'intervento dei signori:

Componente	Carica	Presente	Assente
Sanna Riccardo	SINDACO	X	
Gambella Graziella	VICESINDACO		X
Sanna Marco	ASSESSORE	X	
Piras Roberto	ASSESSORE		X
Bussu Rosita	ASSESSORE	X	

e con l'assistenza del SEGRETARIA COMUNALE Dott.ssa Campo Giovanna Maria.

Il Sindaco, riconosciuta la legalità dell'adunanza, invita la Giunta a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

PREMESSO che il decreto legislativo n. 198 del 1° Aprile 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2015, n.246" prevede che 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 mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

RICHIAMATI:

- la "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata in data 23 Maggio 2007 dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa di cui sopra indicando a tal fine una serie di azioni da seguire; nonché evidenzia l'importanza del ruolo propositivo e propulsivo che le stesse devono svolgere ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;
- l'art. 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in cui vengono indicate misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità per le lavoratrici;

DATO ATTO quindi, che in ossequio alla normativa sopra richiamata:

- i Comuni sono tenuti a predisporre piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- che i piani, fra l'altro, dovrebbero favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi, non inferiore a due terzi, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;

VISTA la situazione dell'organico del personale del Comune di Pabillonis, dalla quale emerge che:

- i posti di lavoro a tempo indeterminato sono ricoperti per il 46,66 per cento da donne;
- gli incarichi di responsabile di servizio sono ricoperti per due terzi da donne;
- le posizioni di istruttore e collaboratore amministrativo sono ricoperte per il cinquanta per cento da donne;
- le posizioni di esecutore e operatore tecnico sono ricoperte solo da uomini;

CONSIDERATO che, in caso di mancato adempimento, il D.Lgs. n.198/2006 sopra richiamato prevede la sanzione di cui all'art.6, comma 6, del D.Lgs. n.165/2001 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

RITENUTO di approvare il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2018/2020 allegato alla presente proposta di deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, redatto in conformità alla normativa vigente in materia e alle esigenze organizzative del Comune di Pabillonis;

VISTO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO il T.U.E.L. approvato con Decreto Lgs N. 267/2000 e sss.mm.ii.;

VISTO il D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii.;

PROPONE

DI ADOTTARE il "Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2018-2020" (cd P.A.P.) del Comune di Pabillonis, allegato alla presente in quanto parte integrante e sostanziale, redatto in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n.198/2006 recante "*Codice della pari opportunità tra uomo e donna*";

DI DARE ATTO che l'adozione del presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

DI DARE MANDATO al Responsabile del Servizio Personale di dare informazione in merito

all'adozione del presente provvedimento alle organizzazioni sindacali, al nucleo di valutazione dell'ente nonché al consigliere per le pari opportunità della Regione Autonoma della Sardegna;

DI DARE ATTO infine che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente";

LA GIUNTA

Vista ed esaminata la proposta sopra riportata;

Acquisito il parere favorevole, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. 267/2000, di regolarità tecnica rilasciato dal Responsabile dell'area finanziaria;

Con votazione favorevole unanime espressa in forma palese;

IN CONFORMITÀ DELIBERA



COMUNE DI PABILLONIS

Oggetto proposta di delibera:

Approvazione del piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020: art.48 D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

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

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

Pabillonis, 13.11.2017

IL RESPONSABILE

Anna Maria FANARI



COMUNE DI PABILLONIS
PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

DELIBERA GIUNTA COMUNALE
N. 85 del 13/11/2017

OGGETTO:

Approvazione del piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020: art.48 D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

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

FIRMATO
IL SINDACO
SANNA RICCARDO

FIRMATO
LA SEGRETARIA COMUNALE
DOTT.SSA CAMPO GIOVANNA MARIA

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



COMUNE DI PABILLONIS
PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

DELIBERA GIUNTA COMUNALE
N. 85 del 13/11/2017

OGGETTO:

Approvazione del piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020: art.48 D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata da oggi 16/11/2017 all'Albo Pretorio del Comune e vi rimarrà fino al 30/11/2017.

Pabillonis, 16/11/2017

FIRMATO
LA SEGRETARIA COMUNALE
DOTT.SSA CAMPO GIOVANNA MARIA

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

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020

PREMESSA

Il presente piano delle azioni positive, relativo al triennio 2018-2020, viene adottato nell'ambito delle finalità espresse dalla legge n.125/1991 e successive modifiche e integrazioni (D.Lgs. n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006) tese a "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità".

Con il piano triennale delle azioni positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano altresì conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- al raggiungimento degli obiettivi di performance;
- riduzione dello stress lavoro-correlato.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, dovranno tener conto dei principi generali previsti dalla legge in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

SITUAZIONE ATTUALE

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in quattro servizi dove l'assegnazione degli incarichi di responsabilità dei servizi è conferita a tre donne, di cui una in collaborazione ai sensi art.1 comma 557 Legge 311/2004, e un uomo.

Dall'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° novembre 2017 emerge il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Servizio Amministrativo AA.GG. e vigilanza		Uomini	Donne
Categoria D	Istruttore direttivo amministrativo		1
Categoria C	Istruttore amministrativo	1	1
Categoria C	Agente di Polizia Municipale	1	
Categoria B	Collaboratore amministrativo	1	
Servizio Finanziario Personale e Tributi			
Categoria D	Istruttore direttivo contabile		1
Categoria C	Istruttore amministrativo contabile	1	
Servizio Socio Culturale			
Categoria D	Istruttore direttivo amministrativo		1
Categoria B	Collaboratore amministrativo		1
Servizio Tecnico e Patrimonio			
Categoria D	Funzionario tecnico	1	
Categoria C	Istruttore amministrativo geometra	1	1
Categoria B	Esecutore tecnico	2	
Categoria A	Operatore tecnico	1	

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, I comma del D.Lgs. n. 198/2006.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare la crescita professionale;
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;
favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, in equilibrio con le esigenze dei servizi dell'ente.

AZIONI POSITIVE

Titolo: Formazione del personale

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare l'eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.

Soggetti coinvolti: Servizio personale e organizzazione, Responsabili di Servizio

Destinatari: tutto il personale.

Titolo: Maggiore condivisione da parte dei Responsabile di Servizio degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

Obiettivi: aumentare il benessere organizzativo e la performance generale.

Interventi: prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Servizio;

Destinatari: tutto il personale

Titolo: Riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.

Descrizione dell'intervento:

Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Servizio, tutto il personale;

Destinatari: tutto il personale

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2018/2020). Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, alle OO.SS., nonché pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente – Sezione trasparenza.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'ufficio personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

Il Servizio Personale, in collaborazione con il Cug, predispone annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità nel quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate. Tale rilevazione sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti e alla Giunta Comunale con pubblicazione sul sito internet del Comune.