



COMUNE DI USSASSAI

PROVINCIA DI NUORO

Indirizzo: Via Nazionale, 120 – 08040 Ussassai (NU)
protocollo@pec.comune.ussassai.og.it | www.comune.ussassai.og.it
 Tel: 0782/55710 | C.F. e P.IVA 00160240917

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Atto n. **18**
 del **26/03/2021**

Oggetto: Approvazione Piano di Azioni Positive - Triennio 2021-2023

L'anno **duemilaventuno** il giorno **ventisei** del mese di **marzo** alle ore **12:00** nella sala delle adunanze consiliari, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale in sessione Ordinaria e in seduta Segreta.

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	USAI FRANCESCO	Si	
Vicesindaco	LAI GIAN PAOLO	Si	
Assessore	PUDDU MICHELA	Si	
Assessore	DEPLANO SANDRO SALVATORE	Si	

Presenti: **4**
 Assenti: **0**

Risulta che gli intervenuti sono in numero legale.

Assume la Presidenza **Usai Francesco** nella sua qualità di Sindaco, che dichiara aperta la riunione ed invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato, premettendo che sulla proposta è stato acquisito il parere di cui all'articolo 49 del D.Lgs. 267/2000.

Assiste con funzioni di verbalizzante, consultive e referenti il Segretario Comunale **Dott.ssa Murgia Maria Chiara**.

LA GIUNTA MUNICIPALE

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;

Richiamato l’art. 19 “*Pari opportunità*” del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14/9/2000;

Richiamata la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” con la quale sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;

Atteso che la citata Direttiva sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 recante “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “*Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”;

Richiamato, altresì, l’art. 57 del Decreto Legislativo n. 165 del 30/3/2001 “*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 che:

- tale articolo 57 ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- l’Unione Europea svolge un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali;
- l’uguaglianza di genere, valore fondamentale dell’U.E., rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell’Unione, come quello del raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne, di età compresa fra i 20 e i 64 anni, fissato nel quadro della Strategia per la crescita Europa 2020, da raggiungersi proprio attraverso l’incremento del livello di occupazione delle donne che rappresenta un indicatore rilevante dello sviluppo socio-economico di un Paese;
- la Strategia Europa 2020 non solo focalizza l’attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si sofferma specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata;
- in tale contesto si inseriscono la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla “*Strategia dell’UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015*” che ha sottolineato l’importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale;
- l’impegno nel contrastare qualsiasi forma di violenza sessuale e di genere, in qualunque luogo e situazione possa manifestarsi, ha trovato conferma nella approvazione, nella seduta del Consiglio dei ministri del 23 novembre 2017, del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne, previsto dal decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119. Tale Piano ha previsto la realizzazione di una serie di azioni e misure rivolte non solo alla repressione dei reati e alla protezione delle vittime, ma anche ad una significativa azione di prevenzione che parte prioritariamente dai settori della educazione, della formazione e del lavoro;

Richiamato il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*”, in attuazione del c.d. “Jobs act”, che ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l’altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico;

Richiamata la Direttiva n. 2/2019 che intende dare alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l’applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

Atteso che

- nei paragrafi da 3.1 a 3.5 della Direttiva sono indicate le concrete linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone;

- nell'ambito di ciascuna pubblica amministrazione le indicazioni fornite dalla direttiva sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato – ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV);

Richiamati altresì:

- Il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 L. 300/1970 e artt. 27 e 31 D.Lgs. 198/2006);
- L'obbligo del datore di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo conto di quanto previsto dall'articolo 26 del D. Lgs. 198/2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- Il divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento
- Il divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del D. Lgs. 198/2006);
- Il divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 Legge 300/1970), sul matrimonio (art. 35 D. Lgs. 198/2006), sulla maternità – anche in caso di adozione o affidamento – e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 D.Lgs. 151/2001);
- Il D. Lgs. n. 216/2003 che ha introdotto disposizioni mirate a garantire la parità di trattamento fra le persone per tutto quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro;
- l'articolo 28 del D. Lgs. n. 81 del 9/3/2008 e ss. mm. in materia di sicurezza sul lavoro, a norma del quale “.... la valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ... tra cui anche quelli connessi alla differenza di genere...”;
- l'art. 8 del D. Lgs. n. 150 del 27/10/2009 in materia di “Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa” che alla lett. h) prevede: il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- l'art. 21 della Legge n. 183 del 4/11/2010 e ss. mm. c.d. “Collegato Lavoro” che detta “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”;

Dato atto 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;
- 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;

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;

Rilevato che il Piano Triennale delle Azioni Positive deve essere aggiornato annualmente;

Visto il Piano Triennale di Azioni Positive del Comune di Ussassai 2019/2021, approvato con delibera di G.C. n. 9 del 18.02.2019 e ritenuto opportuno, procedere a un aggiornamento dello stesso confermando la prosecuzione dell'attività di promozione delle azioni positive in materia di prevenzione delle discriminazioni di genere e di pari opportunità;

Considerato che il Comune di Ussassai intende proseguire nell'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;

Precisato che l'adozione del PAP non dev'essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto, creato su misura per l'ente che ne rispetti la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Considerato che le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne

Preso atto che questo Ente vede all'interno del proprio organico una presenza preponderante di personale femminile, risorsa da tutelare e valorizzare mediante azioni concrete;

Atteso che si intende promuovere la cultura delle pari opportunità sia sul territorio comunale sia all'interno dell'Ente, mediante azioni positive che investano trasversalmente tutti i Settori della struttura organizzativa;

Considerato che:

- 1) il “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023” si pone in continuità con il precedente Piano 2019-2021, ma con doverosa attenzione all'incertezza ed estrema variabilità del contesto lavorativo in correlazione all'andamento dell'attuale emergenza sanitaria, con possibile necessità di

- adeguamento degli obiettivi;
- 2) gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziativa") e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze;

Precisato:

- che la predisposizione e l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive (PAP) riveste carattere obbligatorio;
- che in caso di mancato adempimento, il citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e ss. mm-e, pertanto, l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Vista la proposta di aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023 predisposta dal Servizio Amministrativo tendente 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;

Ritenuto poter approvare l'aggiornamento del Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2021/2023, redatto in conformità alla normativa vigente in materia e alle esigenze organizzative del Comune di Ussassai, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Dato atto che sulla presente deliberazione sono stati acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. 267/2000;

Con votazione unanime ed espressa in modo palese

DELIBERA

Di dare atto che la premessa parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;

Di approvare l'allegato Piano di azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2021/2023, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006;

Di dare mandato al Responsabile del competente servizio per provvedere alla trasmissione del Piano alla Consigliera di parità territorialmente, alle OO. SS. ed alla R.S.U.;

Di demandare al Servizio Amministrativo e a tutti i Responsabili di Servizio, per quanto di loro competenza, l'adempimento delle misure necessarie per dare attuazione a quanto previsto nel suddetto piano;

Di pubblicare il suddetto Piano di azioni positive all'Albo pretorio on line, sul sito istituzionale dell'Ente e sulla rete intranet, perché sia accessibile a tutto il personale dipendente;

Di dichiarare la presente deliberazione, con separata ed unanime votazione, immediatamente esecutiva ai sensi di legge, stante l'urgenza di provvedere.

Il presente verbale, letto ed approvato, viene così sottoscritto.

Sindaco Usai Francesco	Segretaria Comunale Dott.ssa Murgia Maria Chiara
---------------------------	---

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA (art. 49 T.U.E.L. n. 267/2000)

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere **Favorevole**

Ussassai, 04/03/2021

Il Responsabile del Servizio
USAI FRANCESCO

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE (art. 49 T.U.E.L. n. 267/2000)

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere **Favorevole**

Ussassai, 04/03/2021

Il Responsabile del Servizio Finanziario
ORAZIETTI CINZIA

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

CERTIFICA

che la presente deliberazione diventa esecutiva in data **26/03/2021** perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, T.U.E.L. n. 267/2000).

Ussassai, 31/03/2021

Segretaria Comunale
Dott.ssa Murgia Maria Chiara

Il sottoscritto Segretario Comunale

ATTESTA

che copia della presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio on-line del Comune per rimanervi 15 giorni consecutivi a partire dal **31/03/2021** (art. 124 T.U.E.L. n. 267/2000)

Ussassai, 31/03/2021

Il Responsabile della Pubblicazione
GUARALDO ROBERTA

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Ussassai, 31/03/2021

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Murgia Maria Chiara