



# COMUNE DI COLLINAS

## Provincia del Sud Sardegna

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO E D'UFFICIO

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 69 Del 06-11-20

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2020/2022**

L'anno duemilaventi il giorno sei del mese di novembre alle ore 16:56, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti la Giunta Comunale di questo Comune:

<b>Sanna Francesco</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>GARAU MARCO</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>COTZA GIANLUCA</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Signor Sanna Francesco in qualità di SINDACO assistito dal Segretario Comunale Copersino Serena

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Soggetta a controllo	N	Soggetta a ratifica	N
Immediatamente eseguibile	S		

### LA GIUNTA COMUNALE

ACQUISITO il parere favorevole del responsabile del servizio per quanto attiene la regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 T.U. 267/2000;

VISTO il D. Lgs. 267/2000 e s.m. i.;

RICHIAMATA la normativa sui piani delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, in particolare:

- La Legge 10 aprile 1991 n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro”* (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

- il Decreto Legislativo n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005 n. 246”*, modificato dal decreto legislativo n. 5/2010 recante *“Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)”*;

- l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, il quale dispone che *“ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici...omissis... 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 nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore ai due terzi. omissis... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale”*;

- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e innovazioni della P.A. con il Ministro per le pari opportunità recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”* la quale indica il ruolo fondamentale che le pubbliche amministrazioni ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio pari opportunità e della valorizzazione delle diversità nelle politiche del personale;

- L'art. 19 *“Pari Opportunità”* del CCNL Regioni e Auitonomie Locali del 14/09/2000:

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L. 125/1991 e degli artt.7, comma 1, e 61 del D.Lgs. n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in *“azioni positive”* a favore delle lavoratrici;

2. Presso ciascun ente sono inoltre costituiti appositi comitati per le pari opportunità, composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.

3. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:
- a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e alla L. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
  - b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
  - c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
  - d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.
4. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento dei Comitati di cui al comma 2.
5. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:
- a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
  - b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
  - c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
  - d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
6. Gli effetti delle iniziative assunte dagli enti, a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione dei Comitati di cui al comma 2, che elaborano e diffondono, annualmente, uno specifico rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuno dei profili delle diverse categorie ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, dei passaggi di categoria e della progressione economica all'interno della categoria nonché della retribuzione complessiva di fatto percepita.
7. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.
8. I Comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.

RICHIAMATA la deliberazione G.C. n. 54 del 30.06.2004 "Approvazione Piano Triennale di Azioni Positive a favore delle Pari Opportunità – D.Lgs. n. 196/2000 – Triennio Giugno 2004/Giugno 2007";

RICHIAMATA la deliberazione G.C. n. 11 del 03.02.2012 "Approvazione Piano Triennale di Azioni Positive - Triennio 2012/2013/2014";

RICHIAMATA la deliberazione G.C. n. 17 del 09.02.2015 "Approvazione Piano Triennale di Azioni Positive - Triennio 2015/2016/2017";

RICHIAMATA la Deliberazione G. C. n. 11 del 09.02.2018 " Approvazione Piano

Triennale di azioni Positive – Triennio 2018/2019/2020;

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

PREMESSO CHE i piani di azioni positive hanno come finalità la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e la promozione della parità di genere nell'organizzazione e nella qualità del lavoro;

ATTESO che si intende promuovere l'acultura delle pari opportunità sia sul territorio comunale sia all'interno dell'Ente, mediante azioni positive che investano trasversalmente tutti i settori della struttura organizzativa;

VISTO a tal fine il Piano triennale delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, predisposto per il triennio 2020/2021/2022;

RITENUTO, pertanto, di approvare l'allegato Piano di azioni positive per il triennio 2020/2021/2022, disponendone la pubblicazione all'Albo Pretorio on line, sul sito istituzionale dell'Ente e in Amministrazione Trasparente, perché sia accessibile a tutto il personale dipendente;

CON VOTI favorevoli unanimi;

## **D E L I B E R A**

DI APPROVARE il Piano Triennale di Azioni positive a favore delle pari opportunità, triennio 2020/2021/2022, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, predisposto ai sensi della normativa richiamata in premessa.

DI PUBBLICARE il suddetto Piano di azioni positive all'Albo Pretorio on line del Comune di Collinas e nella sezione di Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente, perché sia accessibile a tutto il personale dipendente;

<b>PARERE:</b> VISTO con parere	<b>Regolarità Tecnica</b> Favorevole
------------------------------------	---

Il Responsabile F.to Sanna Francesco
---

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente  
F.to Sanna Francesco

Il Segretario Comunale  
F.to Copersino Serena

CERTIFICATO ESECUTIVITA`

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 06-11-2020:

per intervenuta dichiarazione di immediata esecutività;

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Copersino Serena

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto certifica che copia della presente deliberazione è stata affissa al n. 951 dell' Albo Pretorio di questo Comune il giorno 13-11-20 e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi fino al 28-11-20.

IL FUNZIONARIO INCARICATO  
F.to Copersino Serena

---

**COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO E D'UFFICIO  
DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.69 DEL 06-11-20**

Collinas, li 13-11-20.

IL FUNZIONARIO INCARICATO

---