

UNIONE COMUNI DEL VILLANOVA



**Comune di
Romana**



**Comune di
Villanova
Monteleone**



**Comune di
Monteleone
Rocca Doria**



**Comune di
Padria**



**Comune di
Mara**

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ
TRIENNIO 2021/2023
(ART. 48, comma 1, D. LGS. 11/04/2006 n. 198)

PIANO AZIONI POSITIVE UNIONE COMUNI DEL VILLANOVA

PREMESSA INTRODUTTIVA

Nel presente documento di pianificazione illustrate le azioni positive da porre in essere con lo scopo di prevenire e rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva attuazione del principio di rango costituzionale di pari opportunità (nel caso specifico tra uomini e donne), sancito dall'art. 3 della Costituzione..

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Brevi cenni normativi

In attuazione del principio sopra menzionato, il riferimento principale è il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Ulteriori richiami e norme che trattano direttamente o indirettamente l'argomento sono contenute in altre disposizioni legislative, quali a titolo non esaustivo: l'art. 7 del d.lgs. n. 165/2001, l'art. 28 del d.lgs. n.81/2008, l'art. 21 della L. n. 183/2010.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Tale direttiva è stata recentemente aggiornata con la nuova direttiva n. 2/2019.

Analisi di contesto interno dell'Unione

Giova evidenziare, come sempre, che l'Unione Comuni del Villanova non ha una dotazione organica e non ha dipendenti a tempo indeterminato; pertanto, il presente piano, redatto in forma semplificata, si applica al personale di altri enti che comunque prestano servizio nell'Unione ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 fino ad un massimo di 12 ore settimanali.

Per il corrente anno la situazione delle risorse umane può essere così rappresentata:

SERVIZI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Finanziari	0	1	1
Amministrativi	0	0	0
Tecnici	1	0	1
Sociali e pubblica istruzione	1	1	2
<i>Segretario/Dirigente apicale</i>	<i>1</i>		<i>1</i>
TOTALE	3	2	5

CATEGORIA	Uomini	Donne
A		
B	1	
C	0	
D	1	2
TOTALE	2	2

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	1	2	3
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Previsioni per tutto triennio 2021/2023

La programmazione del fabbisogno del personale viene aggiornata almeno annualmente; allo stato attuale non sono previste nuove assunzioni, fatta salva la possibilità di trasferimento di personale dai comuni aderenti all'Unione.

Formazione del personale

Tutte le risorse umane, senza alcuna distinzione per categoria professionale o sesso, partecipa costantemente ad attività formative e di aggiornamento relative principalmente alle materie afferenti al servizio di competenza.

Quadro di sintesi dell'analisi di contesto

Nell'Unione non risulta si siano mai verificati casi di fenomeni discriminatori nei confronti del personale dipendente. In particolare, si escludono discriminazioni relative a: accesso al lavoro, trattamento giuridico, economico e accesso in carriera, accesso a prestazioni previdenziali, matrimonio, diritti connessi alla maternità, domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino.

Attraverso un processo decisionale di totale condivisione tra i soggetti interessati, viene definita un'organizzazione del lavoro incentrata sulla conciliazione tra i tempi di lavoro e della famiglia, prevedendo ampia flessibilità nello svolgimento delle ore per le quali viene conferito l'incarico di collaborazione.

IL PIANO

Il presente Piano di Azioni Positive copre un arco temporale triennale, in conformità alle vigenti disposizioni di legge. Costituisce aggiornamento dell'ultimo Piano approvato nel 2020 e presenta un quadro logico sostanzialmente invariato, tenuto conto dell'immutata situazione del contesto di riferimento.

Il Piano è uno strumento molto semplice ed operativo, di facile consultazione e lettura per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni (piuttosto ridotte) dell'Unione.

Nella definizione degli obiettivi si è tenuto conto dell'ultima direttiva 2/2019 del Dipartimento Funzione Pubblica.

Al fine di garantire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, si è valutato di soffermarsi sui seguenti aspetti cardine:

1. tutela dell'ambiente di lavoro;
2. formazione ed aggiornamento che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
3. articolazione flessibile degli orari di lavoro;
4. informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Obiettivi specifici

1. **Obiettivo 1:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
2. **Obiettivo 2:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure finalizzate alla scelta delle risorse umane incaricate a svolgere le prestazioni lavorative presso l'Unione.

3. **Obiettivo 3:** Agevolare l'attività lavorativa mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

OBIETTIVO 1: TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI.

Azioni:

- a) Monitorare trimestralmente (riunioni con tutte le risorse umane) l'ambiente di lavoro rispetto alle potenziali cause discriminatorie, invitando le singole risorse umane interessate a segnalare ai soggetti competenti le eventuali criticità;
- b) stimolare i flussi informativi ed i feedback conoscitivi mediante colloqui periodici (a cadenza settimanale) con il personale, rispetto a potenziali situazioni conflittuali sul posto di lavoro.

Soggetti coinvolti: Tutti.

Destinatari: tutte le risorse umane che prestano attività lavorativa presso l'Unione.

OBIETTIVO 2: GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE FINALIZZATE ALLA SCELTA DELLE RISORSE UMANE INCARICATE A SVOLGERE LE PRESTAZIONI LAVORATIVE PRESSO L'UNIONE.

Azioni:

- a. Pubblicazione di specifico avviso e inoltro di apposita richiesta rivolta a tutto il personale dei comuni aderenti all'Unione, finalizzati all'acquisizione di personale per lo svolgimento delle prestazioni lavorative in seno all'Unione, garantendo la parità di genere nella scelta delle unità;

Soggetti coinvolti: Presidente Unione e segretario.

Destinatari: tutti i dipendenti dei comuni aderenti all'Unione.

OBIETTIVO 3: AGEVOLARE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA MEDIANTE L'UTILIZZO DI TEMPI PIÙ FLESSIBILI, FINALIZZATI AL SUPERAMENTO DI SPECIFICHE SITUAZIONI DI DISAGIO.

Azioni:

- a. articolazioni orarie flessibili legate a particolari esigenze familiari e personali;
- b. sperimentazione del "**lavoro agile**". Dall'inizio dell'emergenza sanitaria e stante il perdurare della stessa, la modalità di lavoro ordinaria è quella " a distanza".

- c. controllo ulteriore per evitare che le riunioni di servizio più importanti vengano organizzate in fasce orarie e nei giorni differenti da quelli in cui sono stati programmati e richiesti permessi per congedi parentali o per la legge n. 104/92.

Soggetti coinvolti: Assemblea, Giunta, Segretario e responsabili di servizio.

Destinatari: tutti i dipendenti.

PUBBLICITÀ DEL PIANO

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio online dell'ente, sul sito internet e reso disponibile a tutte le unità lavorative che prestano la l'attività in favore dell'Unione.

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

PIANO AZIONI POSITIVE UNIONE COMUNI DELVILLANOVA

UNIONE COMUNI DEL VILLANOVA



Comune di
Romana



Comune di
Villanova Monteleone



Comune di
Monteleone Rocca Doria



Comune di
Padria



Comune di
Mara

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE N. 17 DEL 19/03/2021

OGGETTO: DECRETO LEGISLATIVO N. 198/2006: CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, AI SENSI DELLA L. N. 246 DEL 28.11.2005. APPROVAZIONE DEL PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023

L'anno **Duemilaventuno** il giorno **diciannove** del mese di **Marzo**, con inizio alle ore 18,00 presso l'Aula Consiliare del Comune di Romana, si è riunita la Giunta dell'Unione, convocata dal Presidente pro tempore Dr. Alessandro Mura, con l'intervento dei Signori:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTE	ASSENTE
MURA ALESSANDRO	Sindaco di Padria	X	
PISANU DARIO	Vice Sindaco di Romana	X	
LIGIOS VINCENZO	Sindaco di Villanova Monteleone	X	
CHESSA PAOLO	Sindaco di Mara		X
MASALA ANTONELLO	Sindaco di Monteleone Rocca Doria		X

Constatata la legalità dell'adunanza per il numero degli intervenuti, assume la Presidenza il Sindaco di Padria Dr. Alessandro Mura, ai sensi dell'art. 18 dello Statuto dell'Unione.

Partecipa con funzioni di collaborazione, di assistenza giuridico-amministrativa, consultive, referenti e di verbalizzazione il Segretario scelto ai sensi dell'art. 27 dello Statuto, Dr. Giancarlo Carta

LA GIUNTA DELL'UNIONE

Premesso che l'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, rubricato "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna", prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, *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'articolo 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 a due terzi;*

Richiamato l'art. 7 del d.lgs. n. 165/2001, recante disposizioni sulla gestione delle risorse umane e, in particolare prevede al comma 1 quanto segue: *Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;*

Preso atto che in caso di mancato adempimento, il medesimo l'art. 48 comma 1 del d.lgs. n. 198/2006 prevede l'applicazione delle sanzioni di cui all'art.6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ossia *"le amministrazioni pubbliche che non provvedono non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";*

Richiamata la recente Direttiva 2/2019 (di aggiornamento della precedente direttiva n. 23/2007) del Ministero per la Pubblica Amministrazione-Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*, che definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, nonché alla valorizzazione del benessere di chi lavora e al contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;

Visto il d. lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il d. lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e, in particolare gli artt. 6 e 7;

Visto il d. lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.;

Visti i CCNL vigenti;

Richiamata la precedente deliberazione della Giunta dell'Unione n. 2 del 10.01.2020, con la quale si aggiornava il piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022;

Visto il parere positivo dell'ufficio della Consigliera di parità del 08.04.2020;

Rimarcato che dall'analisi di contesto non sussistono nuove e mutate esigenze tali da determinare cambiamenti negli obiettivi ed azioni riportati nel piano, tenuto conto in particolare di quanto segue:

- l'Unione non ha personale dipendente in organico;
- l'Unione si avvale delle prestazioni lavorative di personale di altri enti, incaricato ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004;
- sono sempre state adottate azioni positive nell'ambito del contesto organizzativo e lavorativo dell'ente, coerentemente con l'applicazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne ed in un clima sereno ed accogliente, di massima collaborazione e totale condivisione delle scelte organizzative, nel quale è garantita la conciliazione dei tempi di lavoro e della famiglia;
- nell'Unione è garantita la piena parità di genere (n. 2 incaricati di sesso maschile e n. 2 incaricati di sesso femminile);
- l'Unione si caratterizza

Ritenuto, pertanto, opportuno confermare gli obiettivi e le azioni già previsti nell'ultimo PAP approvato e di prevederli anche per il prossimo triennio 2021/2023, specificando che tale strumento di pianificazione ha carattere dinamico, poiché sarà oggetto di revisione anche in funzione dell'eventuale mutato contesto di riferimento interno ed esterno;

Rimarcato che dall'analisi di contesto non sussistono nuove e mutate esigenze tali da dover determinare modificare gli obiettivi e le azioni riportati nel piano;

con votazione unanime favorevole dei presenti,

DELIBERA

di confermare anche per il triennio 2021/2023 gli obiettivi e le azioni già previsti nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) 2020/2022, rispetto ai quali è già stato acquisito il parere dell'Ufficio della Consigliera di parità in data 08.04.2020;

di disporre la pubblicazione del citato documento programmatico nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'ente;

di trasmettere il presente documento all'Ufficio della Consigliera di parità.

IL PRESIDENTE

F.to Dr. Alessandro Mura

IL SEGRETARIO DELL'UNIONE

F.to Dr. Giancarlo Carta

Sulla presente deliberazione sono acquisiti i seguenti pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs. 18 Agosto 2000 n°267.

Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica

F.to Dr. Giancarlo Carta

Parere in ordine alla regolarità contabile

Romana, 19.03.2021

La presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio dell'Unione dei comuni in data 21.03.2021 e per n. 15 giorni consecutivi da oggi. La presente deliberazione viene contestualmente trasmessa ai Comuni aderenti all'Unione.

IL SEGRETARIO DELL'UNIONE

F.to Dr. Giancarlo Carta

CERTIFICO CHE:

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art.134, comma 4 del TUEL);

per decorrenza del termine di 10 gg. di pubblicazione all'albo pretorio (Art.134 comma 3 del TUEL);

IL SEGRETARIO DELL'UNIONE

F.to Dr. Giancarlo Carta

Copia conforme all'originale.

IL SEGRETARIO DELL'UNIONE

Dr. Giancarlo Carta