



COMUNE DI IGLESIAS

Provincia Sud Sardegna

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 30 del 19.02.2020

Oggetto:

COPIA

Approvazione piano delle azioni positive 2020/2022.

L'anno duemilaventi il giorno diciannove del mese di febbraio, nella Casa Comunale di Iglesias, alle ore 09:45, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

USAI MAURO	SINDACO	P
SANNA CLAUDIA	VICE SINDACO	P
MELIS FRANCESCO	ASSESSORE	P
DIDACI VITO	ASSESSORE	P
CHERCHI GIORGIANA	ASSESSORE	P
SCANU UBALDO	ASSESSORE	P
LOREFICE ALESSANDRO	ASSESSORE	P
SCARPA ANGELA	ASSESSORE	P

Totale presenti n. 8 Totale assenti n. 0

Assiste alla seduta il Segretario Generale TEGAS LUCIA

Assume la presidenza USAI MAURO in qualità di Sindaco

La Giunta Comunale

premessi che:

- il D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'art.48, prevede l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne;
- il summenzionato art.48 del D. Lgs n. 198/2006, riformando l'art.7 c.5 del d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:
 1. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
 2. assicurare "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro" (art.7, c.1 sulla "gestione delle risorse umane" del predetto D. Lgs 165/2001);
 3. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
 - a) riservare alle donne, "salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso", tenendo naturalmente conto di quanto previsto all'art.35, c. 3, lett. e) del medesimo d.lgs 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di "esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali";
 - b) adottare atti regolamentari "per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro";
 - c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

considerato che:

- la Direttiva 26 giugno 2019, n.2 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche” (G.U. n. 184 del 07.08.2019), approvata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri
- il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità –, sottolineano il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia prevedendo, da un lato, un aggiornamento degli indirizzi contenuti nelle linee guida 04.03.2011 con specifico riferimento a criteri di composizione del CUG, procedure di nomina, compiti e collaborazione con altri organismi e, dall'altro, disegnando una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio

preso atto che le finalità perseguite dalla direttiva possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- rafforzare il ruolo dei CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese

dato atto che questa Amministrazione riconosce l'importanza della valorizzazione delle persone e del necessario investimento sul benessere organizzativo delle stesse, in considerazione della stretta connessione che sussiste fra innovazione delle persone ed innovazione dell'Amministrazione;

considerato che è intendimento dell'Amministrazione porre in essere, per il prossimo triennio 2020/2022, una serie di interventi volti a migliorare il livello di benessere organizzativo e, quindi, la performance dell'Ente, in considerazione del fatto che, se le persone sono coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati;

atteso che:

- il Comune di Iglesias, in coerenza con il proprio Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, oltre che con la normativa di istituzione del CUG, intende 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;
- con propria deliberazione n. 20 del 29.01.2019, è stato approvato il “Piano delle azioni

positive per il triennio 2019-2021”;

considerato che:

- in continuità con il precedente Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021, è stato definito un nuovo “Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022”, strutturato sulla base dei principali ambiti di azione del Comitato stesso (Pari Opportunità, Benessere organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica);
- in riferimento alla procedura di analisi e di monitoraggio prevista dalla Direttiva 2/2019, con questo Piano si è adottato il concetto di “iniziativa” che raggruppa una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni e che possono concorrere al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente;
- gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive saranno integrati nel Piano della Performance e le misure per il conseguimento degli obiettivi sono declinati nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative;
- gli interventi del piano delle azioni positive si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano Triennale 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;

presa visione del documento Piano azioni positive per il triennio 2020/2022 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

rilevato che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell’Ente;

visto:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: «Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali» e successive modificazioni;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: «Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» e successive modificazioni;
- il vigente Regolamento comunale sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

acquisito, ai sensi dell’art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, che si riporta in calce;

con votazione unanime

delibera

1. di approvare ai sensi dell’art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell’11/4/2006 l’allegato piano delle azioni positive - triennio 2020/2022;

2. di trasmettere la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., al Comitato Unico di Garanzia, alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di Parità;
3. di dare atto che la presente deliberazione non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. di dichiarare, con separata votazione resa unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

PARERE ex art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n.267, in ordine alla

Regolarità tecnica: FAVOREVOLE

Data 19/02/2020

IL DIRIGENTE
F.TO LUCIA TEGAS

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.TO MAURO USAI

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO LUCIA TEGAS

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 19/02/2020

a seguito di pubblicazione all'albo pretorio on line di questo Comune dal **27/02/2020** al **13/03/2020** (ai sensi dell'art. 134, comma 3, D. Lgs.vo n° 267/2000);

a seguito di dichiarazione di immediata eseguibilità (ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs.vo n° 267/2000);

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata messa in pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune il giorno 27/02/2020, dove resterà per 15 giorni consecutivi e cioè sino al 13/03/2020

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO LUCIA TEGAS

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Iglesias, 27.02.2020

IL SEGRETARIO GENERALE
LUCIA TEGAS