

UNIONE COMUNI D'OGLIASTRA



COMUNE DI LANUSEI



COMUNE DI ELINI



COMUNE DI ARZANA



COMUNE DI LOCERI



COMUNE DI BARI SARDO



COMUNE DI ILBONO

DELIBERAZIONE COPIA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 35	OGGETTO: Piano per le azioni positive 2016 – 2018: aggiornamento e approvazione.
DEL 29.11.2016	

L'anno **duemilasedici** addì **ventinove** del mese di **novembre** alle ore **09:30** nella sala delle **Adunanze assembleari dell'Unione Comuni d'Ogliastra**, si è riunito il Consiglio di Amministrazione.

Presiede la seduta **Deiana Rosalba** nella sua qualità di **Presidente Dell'Unione pro tempore** sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Signori:

	QUALIFICA	PRESENTE	ASSENTE
DEIANA ROSALBA	PRESIDENTE DELL'UNIONE	X	
PIRODDI ANDREA	VICEPRESIDENTE	X	
FERRELI DAVIDE	COMPONENTE	X	
MELIS MARCO	COMPONENTE	X	
UDA ROBERTINO	COMPONENTE		X

Partecipa la **Dott.Ssa Mulas Maria Grazia** nella sua qualità di Segretario Dell'Unione;

Il Presidente Dell'Unione, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

PREMESSO che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, hanno espresso parere favorevole, come risulta da quanto riportato in calce al presente atto:

- il responsabile del Servizio, per quanto concerne la regolarità Tecnica;
- il responsabile del Servizio, per quanto concerne la regolarità Contabile;

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PREMESSO che :

- l'art. 48 del D. Lgs. 11-04-2006, n. 198 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazione, ivi compresi i Comuni e le forme associative degli stessi, la predisposizione di piani di azioni positive , aventi durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- in caso di mancato adempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche sulla base del quale *“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”*,

VIST:

- il programma per le azioni positive approvato con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 61 del 13/11/2013 – riferito al triennio 2013/2015 – che occorre aggiornare;
- che l'ufficio competente ha elaborato l'aggiornamento a detto piano allegato al presente documento per farne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che :

- gli obiettivi tendono a porre al centro la persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;
- il presente provvedimento non comporta al momento, previsioni di spesa a carico del bilancio;

RAMMENTATO che:

- le pubbliche amministrazioni debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del suddetto principio e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;
- Appare necessario interpretare, in una lettura costituzionalmente orientata del principio in oggetto, gli istituti anche di natura contrattuale che possano realmente diminuire il divario ed agevolare la rimozione di forme di discriminazione;

VISTO, dunque, l'aggiornamento del piano, allegato al presente atto sotto la lettera A per farne parte integrante e sostanziale;

RITENUTO che nulla osti all'approvazione dell'allegato Piano triennale delle azioni positive;

VISTI gli artt. 48 e 49 del D. Lgs. 18-08-2000, n. 267;

Con voti unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

- la narrativa che precede forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
- di approvare, per i suesposti motivi, il piano triennale 2016-2018 delle azioni positive, così come allegato al presente atto sotto la lettera A per farne parte integrante e sostanziale che aggiorna quello precedente approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 61 del 13/11/2013;;
- di disporre la tempestiva trasmissione del presente provvedimento alle OO.SS. affinché possano esercitare le prerogative di cui sono titolari nonché alla Regione Sardegna -Consigliera di Parità;

DOPODICHE' con separata votazione all'unanimità dei voti espressi per alzata di mano;

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dei legge, stante l'urgenza di provvedere.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE DELL'UNIONE

F.TO ROSALBA DEIANA

IL SEGRETARIO DELL' UNIONE

F.TO DOTT.SSA MARIA GRAZIA MULAS

**PARERI DI CUI ALL'ART 49 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18/08/2000 N. 267
Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali**

Sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto i sottoscritti hanno espresso i pareri di cui al seguente prospetto:

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA	Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO F.to Rag. Luisanna Rosa Sioni
	29/11/2016

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE	Priva di rilevanza contabile IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
--	---

Il sottoscritto Segretario dell'Unione, ai sensi della legge regionale 13 dicembre 1994, n. 38 e successive modificazioni,

ATTESTA

che copia della presente deliberazione è stata affissa in data **06/12/2016** n. **530** del reg. all'Albo pretorio dell'Unione per 15 giorni consecutivi e contestualmente trasmessa ai Comuni aderenti per la pubblicazione nei rispettivi Albi Pretori, ai sensi dell'art. 37 dello Statuto dell'Unione. (Prot. n. 6.688 del 06/12/2016).

Elini, li 06/12/2016

IL SEGRETARIO DELL' UNIONE

F.TO DOTT.SSA MARIA GRAZIA MULAS

Il sottoscritto Segretario dell'Unione, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è **divenuta esecutiva**

- decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio al controllo preventivo;
- perché dichiarata immediatamente eseguibile;
- perché essendo stata sottoposta a controllo ai sensi dell'art. 29 dell L.R. 38/94, dell'art. 2 del D.A. 360/2002 e dell'art. 2 del D.A. 3/2004, sono decorsi 20 giorni dalla ricezione dell'atto senza che il Servizio Territoriale degli Enti Locali abbia comunicato il provvedimento di annullamento, ovvero richiesto elementi istruttori;
- decorsi 10 giorni dal ricevimento dei chiarimenti e elementi istruttori richiesti con provvedimento n° _____ del _____ (art. 33 della L. R. 38/94);
- che è stata annullata dal Servizio Territoriale degli EE.LL. con provvedimento n° _____ in data _____; per _____

Elini, li 29/11/2016

IL SEGRETARIO DELL' UNIONE

F.TO DOTT.SSA MARIA GRAZIA MULAS

La presente copia è conforme all'originale e si rilascia per uso amministrativo e d'ufficio.

Elini, li 10/12/2016

L' IL SEGRETARIO DELL' UNIONE

F.TO DOTT.SSA MARIA GRAZIA MULAS

UNIONE COMUNI D'OGLIASTRA

Provincia di Nuoro

Allegato "A" alla deliberazione del Consiglio di
Amministrazione n. 35 del 29/22/2016
Il Segretario dell'Unione : Maria Grazia Mulas

AGGIORNAMENTO PROGRAMMA TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2016 – 2018

NOTA INTRODUTTIVA

L'organizzazione dell'Unione Comuni d'Ogliastro, pur non vedendo una significativa presenza maschile, ritiene necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine nell'anno 2013 – approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 61 del 13/11/2013 - è stato elaborato il Piano triennale di azioni positive che viene aggiornato per il nuovo triennio 2016/2018. Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Unione Comuni d'Ogliastro in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

- a. DONNE N. 19;
- b. UOMINI N. 9;

Si dà atto, quindi, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006, n.198 in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi

OBIETTIVI ED AZIONI PROPOSITIVE

Con il presente Piano di Azioni Propositive l'Unione Comuni d'Ogliastro intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche delle posizioni delle lavoratrice e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento ;

1. Alla partecipazione ai corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di aggiornamento;
2. Agli orari di lavoro;
3. All'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriere e di professionalità anche attraverso l'attribuzione di incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
4. All'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

FORMAZIONE

L'Unione Comuni d'Ogliastra favorisce la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze dei lavoratori;

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione ai corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative mirate a favore la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Nell'Unione Comuni d'Ogliastra è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine servizio.

Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio tra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

DISCIPLINA DEL PART-TIME

L'Unione Comuni d'Ogliastra compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

COMMISSIONI DI CONCORSO

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza dei due generi.

BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE E VERTICALE

Il ruolo dei generi nelle famiglie non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Stante l'esiguità del numero dei dipendenti nonché della attuale struttura dell'Unione Comuni d'Ogliastro, si ritiene di poter prescindere dall'adozione di uno specifico Codice di condotta contro le molestie sessuali facendo, invece, espresso rinvio alle vigenti disposizioni contenute nel CCNL, nelle norme anche di rango europeo e nel codice di comportamento dei dipendenti dell'Unione comuni d'Ogliastro approvato dal consiglio di Amministrazione e reso noto a tutti i dipendenti dell'Ente.

PREVENZIONE DEL MOBBING

I provvedimenti di mobilità interna che comportano lo spostamento di lavoratrici e lavoratori a servizi diversi da quelli di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dal o dalla dipendente, la mobilità interna dev'essere motivata da esigenze organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa degli stessi.

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi:

- Segreteria dell'Unione
- Servizio degli Affari Giuridici ed Economici
- Servizi degli Affari Generali e Socio Assistenziali;
- Servizio Tecnico;
- Servizio di Polizia Locale

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

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