



**COMUNE DI SANTA GIUSTA**  
**Provincia di Oristano**  
**Bilancio di Previsione 2022/2024**

**Piano delle azioni positive e delle pari opportunità**



# COMUNE DI SANTA GIUSTA

Provincia di Oristano

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 24 del 08/03/2022

Oggetto	APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024
---------	--

L'anno **duemilaventidue** addì **otto** del mese di **marzo** con inizio alle ore **10:00** nella Casa Comunale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
Casu Andrea - Sindaco	Sì
Erbì Pietro Paolo - Assessore	Sì
Salaris Federico - Assessore	Sì
Cossu Elena - Assessore	Sì
Corrias Rita - Assessore	Sì
<b>Totale Presenti:</b>	<b>5</b>
<b>Totale Assenti:</b>	<b>0</b>

Presiede l'adunanza il Sindaco **Sig. Casu Andrea**

Assiste alla seduta il Segretario Comunale **Dr. Masala Gianni Sandro** il quale provvede alla redazione del presente verbale ai sensi dell'art. 97, 4° comma, lett. a), del D. Lgs. 18.8.2000, n° 267.

Constatata la legalità dell'adunanza, per il numero degli intervenuti, il Sindaco in continuazione di seduta pone in discussione la proposta in oggetto.

### LA GIUNTA COMUNALE

#### Premesso che:

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 31/03/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione - D.U.P. per il triennio 2021-2023;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 31/03/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2021-2023, redatto secondo gli schemi ex D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii.;

#### Considerato che:

- il D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- a seguito della Legge n. 183/2010, a norma della quale “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 (d’ora in poi CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing [...], e della Direttiva del 4 marzo 2011 contenente le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

**Dato Atto** della Direttiva 2/2019 (“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”), approvata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, la quale sottolinea 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 4/3/2011 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;

**Vista** la legislazione in materia di pari opportunità tra uomini e donne nell’ambiente di lavoro:

- Legge 22 maggio 1978, n. 194, "Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza";
- D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- art. 1, comma 1 e art. 7, comma 1, D. Lgs. 165/2001;
- D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"
- D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- D.lgs. 23 aprile 2003, n. 115 che modifica ed integra il D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
- Legge 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- art. 16 D.P.R. 23.08.1988;
- art. 4 CCNL 1.04.1999;
- art. 8 CCNL 22.01.2004;
- art. 19 CCNL 14.09.2000;

- l'art. 57 D.Lgs. n. 165/2001

- l'art. 48 D.Lgs. 198/2006.

**Vista** la direttiva del marzo 2011, con la quale il Ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le pari opportunità hanno fornito le linee guida sulle modalità di funzionamento e sui criteri di composizione dei Comitati unici di garanzia (CUG), in attuazione di quanto stabilito dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183;

**Vista** la proposta del piano delle azioni positive (PAP) per il triennio 2022/2024;

**Dato Atto che** gli interventi del PAP 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. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il PAP è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

**Visto** il Decreto del Ministro dell'Interno del 24.12.2021, pubblicato nella G.U. del 30.12.2021, con il quale il termine di approvazione del Bilancio di previsione 2022 – 2024 è rinviato al 31.03.2022 e dato atto che, ai sensi dell'art. 163, comma 3, del Tuel, è autorizzato per tali Amministrazioni l'esercizio provvisorio del bilancio, sino alla suddetta data;

**Acquisito** sulla proposta il parere favorevole circa la regolarità tecnica, attestante la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, del Segretario Comunale.

**Preso atto** che non è stato acquisito il parere circa la regolarità contabile, in quanto il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Unanime

### **DELIBERA**

**Di approvare** il piano delle azioni positive per le pari opportunità dei dipendenti comunali nei luoghi di lavoro per il triennio 2022-2024, allegato alla presente.

**Di trasmettere** copia della presente alla Consigliera Provinciale di Parità della Provincia di Oristano.

Con separata votazione ad esito unanime DICHIARA la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 del T.U.E.L. approvato con D.lgs. n 267/2000.

**Pareri ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147bis del d.lgs. 267/2000 T.U. degli enti locali**

Parere	Esito	Data	Il Responsabile
Regolarità Tecnica Segretario Comunale	Favorevole	07/03/2022	Dr. Gianni Sandro Masala

---

Letto, approvato e sottoscritto

**Il Sindaco**  
**Firmato digitalmente**  
**Casu Andrea**

---

**Il Segretario**  
**Firmato digitalmente**  
**Masala Gianni Sandro**

---

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

N. \_\_\_\_\_ del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è **stata pubblicata** sull'albo pretorio online del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 124, 1° comma, del D. Lgs. 18.08.2000, n° 267 e dell'art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69.

**Il Segretario Comunale**  
**Firmato digitalmente**  
**Masala Gianni Sandro**