



COMUNE DI SILIGO

Provincia di Sassari

**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
PERIODO 2025-2027**

Ai sensi dell'art. 48 del D.lgs 198/2006 "Codice
delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma
della Legge 28/11/2005 n. 246"

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- D.lgs 30 marzo 2001 n°165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- D.lgs 18 agosto 2000 n°267 *"Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"*, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per garantire condizioni di parità tra uomo e donna;
- D.lgs 11 aprile 2006 n°198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246"*;
- DPR 9 maggio 1994 n°487 *"Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi"* che detta norme per l'accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- Legge 20 maggio 1970 n°300 *"Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"*, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso
- D.lgs 30 giugno 2003 n°196 *"Codice in materia di protezione dei dati personali"* ove all'art. 112, comma 2 lettera b), ove si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, *"riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"*;
- D.lgs 25 gennaio 2010 n°5 *"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"*;
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*;
- Legge 23 novembre 2012, n.215 *"Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"*;
- CCNL del comparto autonomie locali.

RELAZIONE INTRODUTTIVA

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.

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.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

L'art. 48 del D.lgs 11 aprile 2006, n.198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246"* prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di eventuali ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)".

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli

obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

La Direttiva *"Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"*, emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, individua quali punti fondamentali per il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Le azioni positive costituiscono le misure da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure specifiche che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta ed hanno natura temporanea in quanto necessarie fintanto che, e nella misura in cui, si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà validità per il triennio 2025/2027, conferma quanto già predisposto nei precedenti Piani, quindi, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne con cui il Comune intende consolidare quanto già realizzato in passato ed estendere ulteriormente le proprie azioni al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro e nell'avanzamento di carriera compatibilmente con le esigenze familiari di ciascuno.

Il Piano triennale potrà essere, pertanto, uno strumento per offrire ai dipendenti la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento al fine di prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e di disagio. Attuare le pari opportunità significa, dunque, sollevare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini.

Con la predisposizione del Piano si intende proporre un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca l'espressione del potenziale individuale e lo utilizzi come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi. Un approccio finalizzato alla valorizzazione delle differenze di cui ciascuno/a è portatore e portatrice all'interno dell'Ente e che richiama un processo di cambiamento, che ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo unico che ciascun dipendente può portare. Questo contributo scaturisce dalla possibilità di ogni persona di sviluppare e applicare, all'interno dell'organizzazione, uno spettro ampio e integrato di abilità e comportamenti che ne riflettano il genere, l'età e l'esperienza, nella considerazione che la gestione e la valorizzazione della diversità, è strettamente funzionale all'economicità, alla funzionalità e all'efficacia dell'Ente.

In un contesto contrassegnato dalla continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, dalla sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, dal calo del personale e dalla parziale assenza di turnover che impedisce un adeguato ricambio generazionale, la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Nella prima parte del piano vengono forniti elementi per un'analisi del contesto organizzativo mentre nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2025/2027 attraverso la realizzazione delle azioni positive, indicando gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Il Comitato Unico di Garanzia

Con deliberazione di Giunta n. 12 del 10/03/2022 si è provveduto alla nomina dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ed è composta da:

Presidente: donna;

rappresentanti effettivi: 1 uomo e 1 donna;

rappresentanti supplenti: 1 uomo e 1 donna;

Analisi dati del personale

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data di adozione del presente provvedimento presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

TOTALI PER GENERE	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIPENDENTI IN SERVIZIO	4	4	8

TOTALI PER CATEGORIA	A	B	C	D	TOT
DONNE	0	0	0	4	4
UOMINI	0	1	3	0	4
DIPENDENTI IN SERVIZIO	0	1	3	5	8

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

DONNE	2
UOMINI	0

Non ci sono posti nella dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato il Comune valorizza attitudini e professionalità di entrambi i generi.

Il Sindaco del Comune di Siligo è un uomo.

La Segretaria comunale, che svolge un incarico a scavalco, è una donna.

Il Consiglio comunale è composto dal Sindaco, sette Consiglieri comunali e tre Consigliere.

DONNE	3
UOMINI	6

La Giunta comunale è così composta:

DONNE	1
UOMINI	3

OBIETTIVI GENERICI DEL PIANO

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2025/2027 aveva individuato i seguenti obiettivi:

- promuovere la parità e le 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;
- valorizzare le caratteristiche di genere e usufruire del potenziale femminile per ottimizzare la missione dell'Ente;
- rimuovere gli eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro nella fase dell'accesso, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promuovere il benessere organizzativo anche attraverso l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata, favorendo politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, mediante la flessibilità dell'orario, il part-time, la

gestione dei rientri da congedi e periodi di lunga assenza, la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti;

- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- supportare le attività volte a comunicare la cultura delle pari opportunità e il superamento degli stereotipi;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- favorire la realizzazione di incontri, attività, iniziative per la diffusione dei temi di parità, pari opportunità e per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione anche nei confronti e con la partecipazione delle realtà locali: associazioni, scuole, enti, fondazioni, altri soggetti con i quali attivare collaborazioni e proposte condivise.

Per il triennio 2025/2027, si confermano gli obiettivi generici del precedente Piano, in quanto considerati di rilevante importanza e fondamentali per la promozione della cultura di genere e contrasto alle discriminazioni; in aggiunta al precedente piano, L'Ente si pone un nuovo obiettivo: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita.

AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027

il Comune intende dare continuità alle azioni ed alle attività già delineate e in corso secondo i Piani di Azioni Positive approvati negli scorsi trienni, pertanto, si consolida l'impegno dell'Ente, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, di adottare ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali.

Nello specifico per il triennio 2025/2027 sono previste le seguenti azioni, aree di intervento ed obiettivi:

AZIONE	AREA DI INTERVENTO	OBIETTIVO
Strumenti di flessibilità lavorativa e per il benessere organizzativo.	- per il 2025 sarà approvato il piano organizzativo del lavoro agile. - in presenza di particolari esigenze derivanti da gravi ed eccezionali motivi personali e di famiglia e su richiesta del personale interessato, saranno valutate, tenendo conto delle esigenze di servizio, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati o temporanee particolari articolazioni orarie. - concedere la fruizione delle assenze che contemperino le esigenze dei servizi con la qualità della vita familiare attraverso l'offerta e l'applicazione senza alcuna restrizione di tutte le opportunità consentite dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli ed i casi di maggior bisogno di protezione sociale (Legge n. 104 sull'handicap, testo unico sulla maternità, terapie salvavita);	agevolare i tempi di conciliazione familiare e lavorativa senza precludere il buon funzionamento della macchina organizzativa.
Valorizzazione delle risorse umane attraverso la formazione, anche con modalità a distanza.	- rimuovere ogni situazione che possa comportare, in modo diretto od indiretto, discriminazioni nell'accesso alla formazione. - organizzare incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione,	promozione del costante aggiornamento del personale, al fine di accrescerne le competenze, con iniziative, oltre che di base, anche di tipo specialistico. diffondere, attraverso la formazione, il modello culturale

	dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro - assicurare al personale che rientra in servizio dopo lunghe assenze, se necessario, un idoneo percorso formativo per consentire il recupero della professionalità e la valorizzazione delle competenze e delle attitudini in linea con le evoluzioni della normativa e delle procedure interne.	improntato alla promozione delle pari opportunità e favorire la partecipazione del personale amministrativo a percorsi di formazione e di aggiornamento professionale al fine di accrescere il benessere organizzativo.
Sviluppo delle carriere e professionalità del personale	- fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. - affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazioni.	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
Disciplina per la prevenzione del mobbing, delle molestie a sfondo sessuale e dei comportamenti tesi a discriminare, offendere ed emarginare i dipendenti in relazione al sesso, all'età, alla religione, alla lingua, e/o l'origine etnica.	Predisposizione di un questionario specifico sul benessere organizzativo e sulla qualità dell'ambiente di lavoro	acquisire le conoscenze sul vissuto lavorativo e il livello di benessere lavorativo/organizzativo percepito dal personale. individuare gli ambiti di criticità su cui intervenire con scelte di miglioramento organizzativo e del clima, miglioramento delle performance e della qualità dei servizi.

IMPEGNI DELL' AMMINISTRAZIONE.

L'Amministrazione comunale ha sempre garantito e si impegna a garantire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia ai lavoratori che lavoratrici, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

L'Ente si impegna a utilizzare progressivamente nella redazione degli atti amministrativi, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale linguaggi non discriminanti e ad attivare per il personale dipendente e gli organi decisori iniziative e progetti volti alla diffusione di una cultura di riconoscimento dei generi nel linguaggio.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvi i casi di motivata impossibilità, e ad inviare, entro tre giorni, l'atto di nomina della commissione di concorso o selezione alla consigliera di parità della Regione Autonoma della Sardegna.

Il principio di tutela delle pari opportunità tra uomini e donne deve essere previsto espressamente nei bandi di concorso o selezione.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato uomo deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro è stato nominato il medico competente ed i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo. Sarà data attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi informativi e formativi.

PUBBLICITA'

Il presente Piano è valido per il triennio 2025/2027, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento. La piena attuazione del presente Piano è rinviata ad una validazione da parte del Comitato.

Il Piano viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e reso disponibile alla consultazione da parte dei dipendenti.