COMUNE DI SEDINI
Provincia di Sassari
Via La Rampa, 20 - 07035 Sedini
Tel 079/589200 – Fax 079/589216
www.comune.sedini.ss.it - protocollo@pec.comune.sedini.ss.it

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2022-2024

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° _____ del _____

PREMESSE

Il presente Piano di azioni positive reca gli aggiornamenti per il triennio 2022-2023. E' rivolto a promuovere nell'ambito del Comune di Sedini l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. E' adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni predispongono piani 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 tra uomini e donne."

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

La presente pianificazione contribuisce a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Nel cui ambito si prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità"
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE
- 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"
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di e1icienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"

- Direttiva 4 marzo 2011 concernente 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"
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" (Jobs Act)
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)
- Direttiva del Ministro della n. 2-2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sottoscritta in data 26.06.2019 ed in vigore dal 07.08.2019.

ANALISI DEL CONTESTO DI DIREZIONE POLITICA E DI INDIRIZZO

Consiglio – Composizione

Nome e Cognome	Carica	F	M
Salvatore Carta	Sindaco / Presidente Consiglio		M
Sebastiano Finà (57)	Consigliere		M
Sebastiano Finà (59)	Consigliere		M
Antonella Deaddis	Consigliera	F	
Giovanni A. Deliperi	Consigliere		M
Angela Fresi	Consigliera	F	
Salvatore G. Nieddu	Consigliere		M
Domenico Sanna	Consigliere		M
Maria Caterina Farina	Consigliera	F	
Giovanni Marco Abozzi	Consigliere		M

Giunta – Composizione

Nome e Cognome	Carica	F	M	Deleghe attribuite dal Sindaco
Salvatore Carta	Sindaco		M	
Sebastiano Finà (57)	Assessore		M	Lavori Pubblici- Manutenzioni- Edilizia Urbanistica - Sport
Sebastiano Finà (59)	Assessore		M	Agricoltura - Ambiente - Arredo Urbano
Angela Fresi	Assessora	F		Socio Assistenziale – Cultura – Pubblica Istruzione
Domenico Sanna	Vice Sindaco / Assessore		M	Turismo – Spettacoli e Manifestazioni – Formazione e Lavoro – Commercio ed Artigianato

ANALISI DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata su 3 Aree di servizi.
Ciascuna area è ricoperta da figure apicali cat. D Responsabili titolari di posizione organizzativa, di cui n° 2 donne e 1 uomo
Di seguito si riporta il prospetto inerente il personale in servizio suddiviso per area con quadro di raffronto tra uomini e donne:

Articolazione delle Aree	Risorse Umane assegnate		
Area Affari Generali ed economico Finanziaria	1 Istruttore Direttivo amministrativo contabile cat. D		M
	1 Istruttrice amministrativa cat. C	F	
	1 Istruttrice amministrativa cat. C	F	
	1 Istruttore amministrativo cat. C		M
	1 Agente di Polizia Locale	F	
Area Tecnica	1 Istruttrice Tecnica Direttiva cat. D	F	
	1 Istruttore Tecnico cat. C		M
	1 Operaio manutentore cat. B3		M
Area Socio Culturale	1 Istruttrice direttiva socio culturale cat. D	F	

Raffronto Responsabili di Area : n° 2 donne, n° 1 uomo

Raffronto personale non incaricato di P.O.: n° 3 donne, n° 3 uomini

Nell'Ente non si sono registrati nell'ultimo quinquennio episodi di discriminazione ne casi di molestie o di mobbing.

Le azioni contenute nel presente piano triennale costituiscono strumenti operativi finalizzati ad applicare concretamente la pari opportunità nel contesto lavorativo.

AMBITI DI AZIONE ED OBIETTIVI TRIENNALI

OBIETTIVI	AZIONI
AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: - prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato; - non privilegiare nelle procedure di reclutamento il genere e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata; o nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle

	naturali differenze di genere;
AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro: - Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
AZIONI FINALIZZATE ALL'ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI.	Accesso alla formazione nel rispetto del principio delle pari opportunità: Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning. Trattasi di modalità già sperimentata nel 2020 con buoni risultati

MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Sedini attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato al Responsabile del Servizio Risorse Umane, che ne darà comunicazione al CUG di prossima .

DURATA

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia in itinere che alla scadenza del P.A.P., sia possibile un adeguato aggiornamento