



COMUNITA' MONTANA
Sarcidano Barbagia di Seulo
Corso Vittorio Emanuele III, n.125
09056 ISILI (Sud Sardegna)
Tel.0782/802231

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO

2023 – 2025

Approvato con atto della Giunta Comunitaria n.17 del 28.03.2023

Sommario

1. FONTI NORMATIVE	3
2. CONTENUTO DEL PIANO	3
2.1 PERSONALE IN SERVIZIO	4
2.2 OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE	5
A) <i>Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale negli organismi collegiali</i>	5
B) <i>Formazione e riqualificazione del personale</i>	5
C) <i>Conciliazioni e flessibilità orarie</i>	5
D) <i>Sicurezza sul luogo di lavoro</i>	6
E) <i>Diffusione informazioni sulle pari opportunità</i>	6
F) <i>Comitato unico di garanzia (CUG)</i>	6
2.3 DURATA DEL PIANO	6

L'art. 48 del 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" prevede che gli Enti locali predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne. Il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunitaria di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

1. FONTI NORMATIVE

- l'art.37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro fra uomini e donne;
- la legge 20 maggio 1970 n. 300, che detta norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, ed in particolare l'art.15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto in cui non è rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia delle pari opportunità fra uomini e donne;
- l'art.6, comma 3, del D.lgs.18 agosto 2000 n. 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità fra uomini e donne;
- il 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); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.lgs.11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazione nella Pubblica amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni";
- il 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 ed impiego";
- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto delle autonomie locali;

2. CONTENUTO DEL PIANO

Il presente Piano azioni positive (P.A.P.) si sviluppa nelle seguenti sezioni:

- **Personale in servizio**
- **Obiettivi ed azioni**
- **Durata del Piano**

2.1 PERSONALE IN SERVIZIO

Il piano triennale delle azioni positive del Comunità Montana non può prescindere dalla situazione dell'organico che è la seguente:

Dipendenti al 31.12.2022: n. 5 di cui 3 donne (di cui uno a tempo determinato) e 2 uomini.

Posizioni Organizzative: n.2 di cui 1 donna e 1 uomo.

Il personale in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2022 risulta essere il seguente:

Dipendenti	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato
Uomini	2	
Donne	2	1
Totale	4	1

Descrizione	Cat. C	Cat D	Totale Posti
Posti di ruolo a tempo pieno	1	2	3
Posti di ruolo a tempo parziale	1		1
Posti a tempo determinato e parziale	1		1

Posizioni organizzative:

Uomini	%	Donne	%	Totale
1	50,00	1	50,00	2

Non è presente personale con qualifica dirigenziale.

Il Segretario Comunitario in servizio dal 01.04.2022, con conferimento incarico ai sensi dell'art. 53 comma 7 del Decreto Legislativo 165/2001, è di sesso maschile;

Dalla rilevazione del personale in servizio al 31.12.2022 si ricava che il sesso femminile e quello maschile siano obiettivamente rappresentati (2 uomini e 3 donne).

La categoria contrattuale più bassa (categoria C) è costituita da un dipendente femminile e a tempo pieno (36 ore settimanali) e da un dipendente maschile a tempo parziale 24 ore.

Nell'ambito delle posizioni organizzative si ricava che il sesso femminile e quello maschile siano equamente rappresentati 1 uomini e 1 donne.

I dati evidenziati denotano una situazione complessivamente equilibrata nella distribuzione del personale appartenente ai due generi, e le responsabilità di servizio ed ufficio sono affidate a personale maschile e femminile;

2.2 OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale negli organismi collegiali

L'aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive si propone i seguenti obiettivi e azioni atte a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

- a) La Comunità Montana si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere, ove possibile in relazione alla situazione organizzativa ed economico-finanziaria della Comunità Montana, e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in materia di pari opportunità.
- b) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, la Comunità Montana si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- c) Non ci sono posti nella dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato la Comunità Montana valorizza attitudini e professionalità di entrambi i generi.
- d) Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni alla Comunità Montana, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

B) Formazione e riqualificazione del personale

- a) I piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni area, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
- b) Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad esempio: congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia, comando) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi fra lavoratori tra i lavoratori e la Comunità Montana durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di area o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.
- c) La Comunità Montana assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri uffici, nei limiti delle dimensioni della Comunità Montana, e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

C) Conciliazioni e flessibilità orarie

- a) Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e

contemperando e esigenze della Comunità Montana con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative della Comunità Montana e coi vincoli di finanza pubblica, quali:

- facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part time e viceversa, su richiesta del dipendente interessato;
- garantire la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, un ragione di motivate esigenze familiari personali.

D) Sicurezza sul luogo di lavoro

a) 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.

E) Diffusione informazioni sulle pari opportunità

- a) Il piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato all'albo pretorio on line e sul sito istituzionale della Comunità Montana in apposita sezione dedicata al tema della pari opportunità.
- b) Verrà data informazione del Piano e dei suoi contenuti al personale dipendente della Comunità Montana.
- c) Nel periodo di vigenza del piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

F) Comitato unico di garanzia (CUG)

- a) E' prevista l'istituzione del Comitato unico di garanzia nelle forme previste dalla legge e dagli atti interpretativi del governo.
- b) Il CUG si compone di un numero di membri, scelti secondo quanto stabilito dalla Linee guida della presidenza del Consiglio, da definirsi considerando le ridotte dimensioni della Comunità Montana.
- c) La Comunità Montana potrà convenzionarsi con altri enti per la costituzione di un CUG unico la cui organizzazione e funzionamento saranno disciplinati congiuntamente da tutti gli enti convenzionati.

Gli obiettivi da perseguire, tendono complessivamente ad intraprendere politiche ed azioni a sostegno delle pari opportunità e per prevenire comportamenti discriminatori fra i due sessi, favorendo adeguati percorsi di formazione e promuovendo l'organizzazione del lavoro in modo tale da favorire la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita, sia per i lavoratori che per le lavoratrici.

2.3 DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2023 – 2025) e, una volta esecutivo, verrà pubblicato per tutta la sua vigenza sul sito Internet istituzionale dell'Ente / sezione "Amministrazione trasparente".

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un suo adeguato aggiornamento, anche attraverso le proposte che saranno avanzate dal CUG in fase di costituzione.