



COMUNE DI NARCAO

Provincia del Sud Sardegna

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

NUMERO 18 DEL 05.04.2023

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ AI SENSI DEL D.LGS. 11.04.2006 N. 198 - TRIENNIO 2023/2025.

L'anno duemilaventitre, il giorno cinque del mese di aprile con inizio alle ore 12:30, presso l'ufficio di Segreteria del comune di Narcao e tramite via telematica, si è riunita la Giunta comunale nelle persone dei Signori:

		Presente	Assente
CANI ANTONELLO	SINDACO		X
PORTAS MAURIZIO	ASSESSORE	X	
CROBEDDU ILARIA	ASSESSORE	X	
VALLERI SIMONE	ASSESSORE	X	
LAI GIOVANNI MARIA	ASSESSORE		X
N° Presenti: 3 - N° Assenti: 2			

Il Vicesindaco Maurizio Portas constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Partecipa alla seduta Dott. Liborio Faraci nella sua qualità di Segretario Comunale .

Si dà atto, che il sottoscritto Segretario Comunale e gli Assessori, CROBEDDU ILARIA e VALLERI SIMONE, sono presenti presso l'ufficio di Segreteria Comunale, mentre il Vice-Sindaco, Ing. Maurizio Portas, è collegato da remoto con l'ausilio di apparecchiature e sistemi informatici in grado di assicurare l'identificazione dei partecipanti, percepirne la presenza in remoto e intervenire nella discussione;

Preso Atto che sono assenti, il Sindaco, Avv. Antonello Cani e l'Assessore, Sig. Giovanni Maria Lai;

Dato atto che il sistema telematico, che permette il riconoscimento facciale e vocale e quindi l'identificazione dei partecipanti da remoto da parte del Segretario, è la piattaforma Whatsapp;

Accertato che tutti i partecipanti dichiarano espressamente di garantire la massima riservatezza possibile delle comunicazioni e che il collegamento internet assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti alla seduta, si procede al suo regolare svolgimento;

Collegato da remoto con l'ausilio di apparecchiature e sistemi informatici:

Vice- Sindaco: PORTAS MAURIZIO

ASSENTI: Sindaco, CANI ANTONELLO e Assessore, LAI GIOVANNI MARIA

LA GIUNTA MUNICIPALE

ESAMINATA la proposta di deliberazione avente ad oggetto: "**Approvazione piano triennale delle azioni positive a favore delle pari opportunità ai sensi del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 - Triennio 2023/2025.**", avanzata dalla Responsabile del servizio AA.GG. – Amministrativo e Finanziario, Dr.ssa Ilaria Ibba;

RITENUTA la suddetta proposta conforme alla normativa vigente in materia e, pertanto, meritevole di approvazione;

VISTO che la stessa, corredata dei pareri di regolarità tecnica e contabile, espressi, ai sensi dell'Art. 49 - comma 1 - D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, risulta allegata in originale, all'originale della presente per costituirne parte integrante e sostanziale;

RITENUTA la proposta, così come formulata, meritevole di approvazione;

Con voti unanimi, resi palesi nei modi di legge;

D E L I B E R A

Recepita ed approvata, rendendola integralmente propria ad ogni effetto di legge, la proposta di deliberazione avanzata dalla Responsabile del servizio AA.GG. – Amministrativo e Finanziario, Dr.ssa Ilaria Ibba, avente ad oggetto: "**Approvazione piano triennale delle azioni positive a favore delle pari opportunità ai sensi del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 - Triennio 2023/2025.**"

- 1) di dichiarare la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3 della Legge 241/'90;**

- 2) **DI APPROVARE** il piano triennale 2023-2025 delle azioni positive a favore delle pari opportunità, ai sensi del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- 3) **DI DICHIARARE**, con votazione unanime, la presente deliberazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 12 del 02.02.2023

OGGETTO: Approvazione piano triennale delle azioni positive a favore delle pari opportunità ai sensi del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 - Triennio 2023/2025.

Il Responsabile del Servizio AA.GG./AMMINISTRATIVO E FINANZIARIO

VISTI gli atti di programmazione del consiglio comunale;

VISTA la deliberazione del C.C. n. 20 del 04.08.2022, con la quale è stato approvato il DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2022-2024 – ART. 170, COMMA 1 D. LGS. 267/2000;

VISTA la deliberazione del C.C. n. 21 del 04.08.2022, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione per l'esercizio 2022, il Bilancio pluriennale 2022/2024 e documenti allegati secondo i modelli del d.lgs. 267/2000;

VISTA la deliberazione della G.M. N. 80 del 19.12.2022, di approvazione del PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2022 e APPROVAZIONE PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCES;

VISTO il decreto del Sindaco n. 3 del 21.07.2022 con il quale alla dipendente del Comune di Narcao Dr.ssa Ilaria Ibba viene rinnovato a tempo determinato, dal 01.07.2022 al 30.06.2024, l'incarico di Responsabile del Servizio Amministrativo/Finanziario, nelle funzioni gestionali di cui all'art. 107, commi 2 e 3 e dell'art. 109, ultimo comma, del D.lgs. n. 267/2000;

VISTA la Deliberazione G.M. n. 3 del 10.01.2023 avente ad oggetto: "AUTORIZZAZIONE ESERCIZIO PROVVISORIO 2023 - CONFERMA INDICAZIONI DEL DUP 2022/2024 NELLE MORE DELL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO 2023/2025 E DEL RELATIVO DUP. ASSEGNAZIONE PEG PROVVISORIO AI RESPONSABILI DI SERVIZIO.";

RICHIAMATO l'art. 163 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i., in particolare: Il comma 5 che recita " Nel corso dell'esercizio provvisorio, gli enti possono impegnare mensilmente, unitamente alla quota dei dodicesimi non utilizzata nei mesi precedenti, per ciascun programma, spese correnti non superiori ad un dodicesimo degli stanziamenti del secondo esercizio del bilancio di previsione deliberato l'anno precedente, ridotti delle somme già impegnate negli esercizi precedenti e dell'importo accantonato al fondo pluriennale vincolato, con esclusione delle spese, tassativamente regolate dalla legge, non suscettibili di pagamento frazionato in dodicesimi e le spese a carattere continuativo;

VISTA la legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro;

PREMESSO CHE:

- ❖ il D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'art. 48, prevede l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne;
- ❖ l'art.48 del sopra menzionato D.Lgs n. 198/2006, riformando l'art.7 c.5 del d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:
 - 1) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;

- 2) assicurare “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” (art.7, c.1 sulla “gestione delle risorse umane” del D.Lgs 165/2001);
- 3) garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
 - a. riservare alle donne, “salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all’art.35, c. 3, lett. e) del medesimo d.gs 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di “esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”;
 - b. adottare atti regolamentari “per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro”;
 - c. garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell’Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - d. finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

CONSIDERATO:

- ❖ che il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04 marzo 2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva “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”, con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- ❖ che la direttiva n. 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità ha sostituito la precedente direttiva del 23 maggio 2017 e aggiorna alcuni indirizzi previsti dalle Linee guida del 04 marzo 2011, con l’obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all’interno delle amministrazioni pubbliche; Vista la deliberazione n.12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all’adozione del “Piano triennale delle azioni positive” previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198; Precisato che l’adozione del Piano delle azioni positive non deve rappresentare solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRESA VISIONE della bozza di Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025 allegato alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, costituito con Determinazione del Segretario comunale n. 1/RG 146 del 22/03/2023;

DATO ATTO che la bozza di Piano è stata trasmessa alla Consigliera di Parità Regionale con prot. 2464 del 31/03/2023;

VISTI:

- il D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive”;
- il D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali;
- il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

RITENUTO opportuno, in considerazione delle finalità della norma, procedere all’approvazione del piano proposto;

PROPONE

DI APPROVARE il piano triennale 2023-2025 delle azioni positive a favore delle pari opportunità, ai sensi del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

A.GG. – AMMINISTRATIVO E FINANZIARIO

F.TO (Dr.ssa Ilaria Ibba)



DELIBERAZIONE DI GIUNTA NUMERO 18 DEL 05.04.2023

OGGETTO: Approvazione piano triennale delle azioni positive a favore delle pari opportunità ai sensi del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 - Triennio 2023/2025.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

**IL VICESINDACO
PORTAS MAURIZIO**

**IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. FARACI LIBORIO**



COMUNE DI NARCAO

PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

C.F. 81001970920

TEL. 0781/959023 - 959130

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023-2025 A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

(articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)

QUADRO NORMATIVO

La legge 125/1991, i decreti legislativi 196/2000, 165/2001 e 198/2006 e per ultima la “Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” del 23 maggio 2007, prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

In accordo con quanto previsto dalla normativa sopra citata e proseguendo il lavoro iniziato con il precedente Piano Triennale di Azioni Positive, il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025, elaborato dall'Ufficio Personale, è finalizzato a favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente e a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne e uomini.

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni e composizione organi di vertice

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO)

Personale

Classi età Inquadramento	UOMINI					TOTALE UOMINI	DONNE					TOTALE DONNE
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
D3					1							
D1			1					1	2			
C1		1							4	2	2	
B3			2							1		
B1			1		1							
A1											1	
Totale personale		1	4		2	7		1	6	3	3	13
% sul personale complessivo						35%						65%

Organi di vertice politici (dettaglio per tipologia di incarico) – Giunta Municipale

Classi età Organo/Incarico	UOMINI					TOTALE UOMINI	DONNE					TOTALE DONNE
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
SINDACO		1										
VICE SINDACO		1										
ASSESSORE	1			1				1				
Totale AMMINISTRATORI	1	2	0	1	0	4	0	1	0	1	0	1
% SUGLI AMMINISTRATORI complessivi						80%						20%

Organi di vertice politici (dettaglio per tipologia di incarico) – Consiglio Comunale

Classi età Organo/Incarico	UOMINI					TOTALE UOMINI	DONNE					TOTALE DONNE
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
SINDACO		1										
CONSIGLIERE	2	2	2	2				2		1	1	
Totale AMMINISTRATORI	2	3	2	2	0	9	0	2	0	1	1	4
% SUGLI AMMINISTRATORI complessivi						69,23%						30,77%

Altri organi (dettaglio per tipologia di incarico)

Classi età Organo	UOMINI					TOTALE UOMINI	DONNE					TOTALE DONNE
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
SEGRETARIO COMUNALE					1	1						
NUCLEO DI VALUTAZIONE				1	1	2						
REVISORE UNICO DEI CONTI					1	1						
R.S.U.		1	1			2			1			1
Totale organi					3	6						1
% su organi complessivo						85,71%						14,29%

TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

Classi età \ Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	%
Tempo Pieno		1	3		2	6	30%		1	6	3	3	13	65%
Part Time >50%			1			1	5%							
Part Time <50%														
Totale						7	35%						13	65%
Totale %														

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative	2	50	2	50	4	100
Totale personale	2	50	2	50	4	100,00%
% sul personale complessivo		50%		50%		100%

TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

Classi età \ Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		1	3			4			1	1			2	
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			1		2	2				5	3	3	11	
Totale		1	4		2	7			1	6	3	3	13	
Totale %						35%								65%

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
D3	43.409,61	0	43.409,61	100,00
D1	44.072,06	86.851,53	-42.779,47	-49,26
C1	24.208,28	199.498,30	-175.290,02	-87,87
B3	46.729,68	25.489,38	21.240,30	83,33
B1	31.917,36	0	31.917,36	100,00
A1	0	22.181,34	-22.181,34	-100,00
Totale personale	190.336,99	334.020,55	-143.683,56	-43,02
% sul personale complessivo	36,30	63,70		

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1		1		2	
Diploma di scuola superiore	3		5		8	
Laurea breve	1		1		2	
Laurea	2		6		8	
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	7		13		20	
% sul personale complessivo	35%		65%		100	100,00%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
....							
Totale personale						100,00%	
% sul personale complessivo							

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età \ Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	%
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile										3			3	
Personale che fruisce di orari flessibili												1	1	
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale						0				3		1	4	
Totale sul personale %						0%				15%		5%	20%	

TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri Legge 104/1992 fruiti	0		89			
Numero permessi orari Legge 104/1992 (n. ore) fruiti	0		237,30			
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0					
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0					
Totale						
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	%
Obbligatoria (sicurezza)		1	4		2	7			1	6	3	3	13	
Aggiornamento professionale			2		1	6			1	6	3	2	12	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi, ma anzi si rileva la prevalenza femminile di **n. 6 unità**. Si prende atto, infatti, che attualmente l'organico è costituito **da 7 uomini e 13 donne**, si evidenzia parità di genere nella categoria D apicale (2 donne e 2 uomini), sussiste prevalenza femminile nella categoria C (8 donne e 1 un solo uomo); sussiste prevalenza di genere maschile solo nella categoria B (4 uomini e una donna); nella categoria A sussiste ancora prevalenza di genere femminile (una sola donna).

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali e negli altri organi dell'ente, essa è caratterizzata da una prevalenza maschile.

OBIETTIVI GENERALI

1. *Rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*", coerentemente con l'obiettivo della Legge n. 125/1991
2. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;
2. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
3. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

SPECIFICAZIONI AZIONI POSITIVE

Dall'analisi della situazione lavorativa presso questo Comune, nella quale sussiste un generale equilibrio tra i diversi incarichi e le diverse professionalità, si evidenziano le n. 3 Azioni Positive riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa e che allo stato attuale rispondono alle esigenze maturate all'interno del gruppo di lavoro di questo ente.

AZIONE 1

TITOLO: Flessibilità oraria e lavoro agile

DESTINATARI: Tutte/i le/i lavoratrici/ori

OBIETTIVO Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie e di forme contrattuali finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

INTERVENTO: Orario di lavoro flessibile. Lavoro agile

DESCRIZIONE INTERVENTO:

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, le più adeguate ed opportune forme di flessibilità orarie.

PERIODO DI REALIZZAZIONE:

Ogni volta che un dipendente manifesti la necessità.

AZIONE 2

TITOLO: Formazione permanente del dipendente

DESTINATARI: Tutte/i le/i lavoratrici/ori

OBIETTIVO: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

INTERVENTO: Partecipazione a Corsi/seminari di formazione e/o di aggiornamento.

DESCRIZIONE INTERVENTO: Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.

PERIODO DI REALIZZAZIONE: Ogni volta che un dipendente manifesti la necessità.

AZIONE 3

TITOLO: Info pari opportunità sul sito web del Comune

DESTINATARI: Tutte/i le/i lavoratrici/ori

OBIETTIVO: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

INTERVENTO: Aggiornamento costante in tema di pari opportunità.

DESCRIZIONE INTERVENTO: Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

PERIODO DI REALIZZAZIONE: Entro il triennio in considerazione

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

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

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e inviato alla Consigliera per le pari opportunità della Regione Sardegna e verrà trasmesso, unitamente ad una copia della deliberazione ai Sindacati firmatari del CCNL, alla RSU.