

COMUNITA' MONTANA

DEL

**Monte
Acuto**

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

EX ART. 48 D.LGS N. 198/2006 “ CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA”

TRIENNIO 2022-2024

PREMESSA

“L'uguaglianza delle donne e degli uomini é un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale. Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica. Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell'organizzazione della società... Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali.....Per giungere all'instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale, non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni.” ...

(dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck)

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L.n. 125/1991 e successive modifiche ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006) ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne al fine rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente "Piano di azioni positive per il triennio 2018-2020".

La Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro" (abrogata dal D.Lgs n. 198/2006), i Decreti Legislativi n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive" e n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" prevedono che le Pubbliche Amministrazioni 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>>.

Il Decreto Legislativo 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" raccoglie e unifica buona parte delle norme in materia di promozione delle pari opportunità, prevenzione e contrasto delle discriminazioni per motivi sessuali, prevedendo all'articolo 48 la predisposizione da parte delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Province, Comuni ed Enti Pubblici non economici di <<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. Detti piani favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi...I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale>>.

Nell'organizzazione della Comunità Montana del Monte Acuto sono presenti n. 1 dipendente a tempo indeterminato di genere maschile e n. 1 dipendente a tempo indeterminato di genere femminile. L'organico dell'Ente deve essere ancora definito e per tale motivo si rende opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica:

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimento all'amministrazione da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

SITUAZIONE ATTUALE ORGANICO

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio alla data del 31.01.2022, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

	<i>Lavoratori a tempo indeterminato</i>	<i>Lavoratori a tempo determinato</i>	<i>Totale</i>
Donne	1(Istruttore Tecnico)	1(Dirigente) 1(Istruttore Direttivo contabile)	3
Uomini	1(Istruttore Amministrativo)	1(Istruttore direttivo tecnico)	2
Totale	2	3	5

Sono presenti due dipendenti a tempo indeterminato, i due istruttori tecnico e amministrativo mentre le altre figure dell'organico sono ricoperte da personale part-time e a tempo determinato dei Comuni che costituiscono la Comunità Montana:

Il Responsabile di Servizio cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs n. 267/2000, attualmente, è la Dirigente .

VISTO lo Statuto della Comunità Montana del Monte Acuto approvato con la Deliberazione di Consiglio Comunitario n. 15 del 11.12.2017, " Adeguamento Statuto della Comunità Montana del Monte Acuto alla L.R. n. 2/2016;

RICHIAMATI:

- l'art. 4 del Statuto della Comunità Montana del Monte Acuto che dispone: Gli organi della Comunità Montana sono: L' Assemblea dei Sindaci, la Giunta, Il Presidente;
- l'art. 5- Composizione dell'Assemblea del Statuto della Comunità Montana del Monte Acuto che dispone al comma 1. L'Assemblea è composta, a norma dell'art.11, comma 2 della L.R. n.2/2016, dal Sindaco di ciascun comune associato o da un suo delegato, scelto tra i Consiglieri comunali con decreto del Sindaco. I componenti assumono il nome di Consiglieri della Comunità Montana.
- l'art. 13 dello Statuto che al comma 2 dispone che:" La Giunta è composta dal Presidente e n.4 membri, denominati Assessori." e al comma 3 che "L'Assemblea provvede a scrutinio palese alla elezione del Presidente e degli Assessori componenti l'organo esecutivo."
- l'art.13 comma 4 dello Statuto che dispone: "Gli Assessori vengono eletti, ai sensi dell'art. 12 della L.R. 2/2016, tra i componenti dell'Assemblea della Comunità Montana. Ogni Consigliere esprime

tante preferenze quanti sono gli Assessori da eleggere. In caso di parità di voti prevale il più anziano di età.”

- l'art 14 commi 2 e 3 dello Statuto che dispongono :”Il presidente è eletto dall’Assemblea della Comunità Montana tra i Sindaci che la compongono” e “Il Presidente è eletto con la maggioranza assoluta dei componenti assegnati. Ogni componente può esprimere una sola preferenza.”

ORGANI ELETTIVI			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
Presidente	n.	n. 1	n. 1
Assemblea dei Sindaci	n. 0	n. 6	n. 6
Giunta Comunitaria	n. 0	n. 5	n. 5

La Giunta Esecutiva della Comunità Montana del Monte Acuto è pertanto costituita dai Sindaci dei Comuni facenti parte la Comunità Montana o da loro delegati ed è composta da n. 5 uomini mentre l’Assemblea è costituita da n. 6 uomini.

Vista la deliberazione della Giunta Comunitaria n. 65 del 10.12.2021 con la quale è stato approvato il “Regolamento per la costituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, che all'art. 2, nel recepire il dettato della normativa sopra indicata e della Direttiva del 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, prevede altresì:

“Art. 2. Composizione, nomina e durata in carica.

1. Il CUG è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nominati con determinazione del dirigente/responsabile del settore o servizio risorse umane o personale.

2. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente che può partecipare alle riunioni del Comitato e, solo in caso di impedimento alla partecipazione del componente effettivo, ha diritto di voto.

3. Il presidente del Comitato viene designato fra i rappresentanti dell'Ente, con determinazione del dirigente/responsabile del settore o servizio risorse umane o personale. Allo stesso modo viene designato il Vice-Presidente ma fra i rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali.

4. Il Segretario viene nominato dal Presidente, di volta in volta, fra i componenti del Comitato.

5. Per la partecipazione dei componenti alle riunioni non è previsto alcun compenso poiché le ore prestate per il Comitato sono a tutti gli effetti orario di servizio.

6. *Il Comitato resta in carica 4 (quattro) anni ed esercita le sue funzioni in regime di prorogato sino alla costituzione del nuovo organismo.*

7. *Gli incarichi ai componenti del CUG possono essere rinnovati per una sola volta.”;*

Constatato che con nota Prot. n. 1223 del 03.12.2021, sono state richieste, alle OO.SS. Territoriali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, la designazione di propri rappresentanti, sia effettivi che supplenti, da nominare quali componenti del Comitato Unico di Garanzia di questo Comune;

Preso atto che alla data odierna non è pervenuta alcuna designazione dalle OO.SS. Territoriali,

Vista la determinazione dirigenziale n. 10 del 25.01.2022 con la quale vengono nominati quali componenti del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, i seguenti rappresentanti:

Sig.ra Mu Maria Luisa - rappresentante effettivo dell'Amministrazione;

Sig. Bua Michele - rappresentante effettivo dell'Amministrazione;

Sig. Nieddu Antonia - rappresentante supplente dell'Amministrazione;

Sig Raspitzu Pier Paolo - rappresentante supplente dell'Amministrazione;

e, altresì, viene nominato il Sig. Bua Michele - rappresentante effettivo dell'amministrazione – quale Presidente del Comitato e Sig.ra Mu Maria Luisa - rappresentante effettivo dell'amministrazione quale Vice-Presidente.

OBIETTIVI

Il presente Piano, stante la particolare situazione di deficitarietà dell'organico si rivolge ai dipendenti dell'Ente ma soprattutto alle azioni che dovranno essere attuate nella fase di acquisizione di personale e definizione della pianta organica.

Gli obiettivi che l'amministrazione Comunitaria si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere, di età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza;
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;

- Promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- Valorizzazione delle donne nei ruoli di responsabilità;

AZIONI POSITIVE

L'amministrazione Comunitaria al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive:

- Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
- In sede di richiesta di designazione inoltrate dalla Comunità Montana ad Enti esterni ai fini della nomina in commissioni, comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamenti interni della Comunità Montana, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e 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 detto sopra con quelle formative / professionali;
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi a sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;
- 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 forme di flessibilità oraria per periodo di tempo limitati;

AZIONI PROPOSTE

AZIONE POSITIVA 1	
Titolo	Conciliazione famiglia-lavoro
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamento	Costo indotto relativo ai dipendenti
OBIETTIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Garantire, anche nel triennio 2022/2024, alle/ai lavoratrici/ori di conciliare i tempi del lavoro con i tempi della famiglia; - Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che sono stati assenti per vari motivi (maternità, congedi parentali, aspettative), eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Introdurre forme di orario flessibili (in ingresso e in uscita, forme di part-time, telelavoro ecc.). Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. - Diffondere, tra il personale dell'ente, la Legge sui congedi parentali: Decreto Legislativo 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" (G. U. n. 96 del 26/4/2001-Supplemento Ordinario n. 93). - Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare. - Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini. Realizzare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Affari Generali e Personale Responsabili d'Area, OO.SS. e Consigliera di Parità provinciale.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione.
Periodo di realizzazione	Nel corso dei tre anni di validità del Piano .

AZIONE POSITIVA 2	
Titolo	Interventi volti a contrastare molestie sessuali, morali, psicologiche, mobbing e discriminazioni di ogni tipo.
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamento	Stanziameti di bilancio alla voce "formazione del personale"
OBIETTIVO	<p>Garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza.</p> <p>- L'azione intende anticipare il sorgere del problema, migliorando l'organizzazione del lavoro e introducendo buone pratiche di gestione del personale al fine di creare un ambiente di lavoro sgombro da tensioni e conflitti.</p>
Descrizione intervento	<p>Un ruolo fondamentale nell'amministrazione è svolto dalla formazione dei responsabili, dei funzionari e dei dipendenti. Formazione non significa soltanto aggiornare le conoscenze di norme e prassi. Essa deve investire anche il modo in cui si lavora, favorendo il lavoro di gruppo e moderando l'esaltazione degli individualismi e la competitività.</p> <p>- Per questo motivo l'azione mira a programmare corsi specifici per contrastare la violenza sui luoghi di lavoro, il fenomeno del mobbing sotto il profilo giuridico e psicologico.</p>
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Affari Generali e Personale Responsabili d'Area, OO.SS. e Consigliera di Parità provinciale.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione.
Periodo di realizzazione	Nel corso dei tre anni di validità del Piano.

AZIONE POSITIVA 3	
Titolo	Informazione sulle pari opportunità
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamento	Risorse dell'Ente da inserire nel bilancio 2020/2022
OBIETTIVO	Promozione della cultura di genere.
Descrizione intervento	Affidamento esterno ad Ente di formazione accreditato. - Promozione della politica di genere e di pari opportunità attraverso strumenti concettuali, legislativi e metodologici necessari alla progettazione, gestione e valutazione delle azioni che tengano conto dell'impatto di genere; - Attivazione Convegni tematici anche con la partecipazione del Consigliere delle pari opportunità della Provincia: 1. Valorizzazione del benessere di chi lavora; 2. Azioni contro le discriminazioni di genere; 3. Azioni contro il mobbing.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Affari Generali e Personale
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Nel corso dei tre anni di validità del Piano.

LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il Piano viene pubblicato all'Albo pretorio on-line, sul sito web dell'Ente nella sezione trasparenza ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.