



COMUNE DI FLORINAS

Provincia di Sassari

ALLEGATO DEL G.C. N. 14 DEL 14/02/2024

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PERIODO 2023 - 2025

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".

**APPROVATO CON PROPOSTA DELIBERAZIONE
GIUNTA COMUNALE N. 119/2023**

**PARERE CUG ACQUISITO CON VERBALE N
N. 1 DEL 1 GENNAIO 2024**

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra 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), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il 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;
- il 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, aggiornato da ultimo con la Legge a Legge 27 dicembre 2017, n. 205”*;
- il 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;
- la 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;
- il 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;
- la 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”*;
- 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 e impiego”*;
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, *“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”*
- la 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”*;
- la 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”*;
- 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”*;

i vari Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

PREMESSA

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 degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, promuovono l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

La Direttiva 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 2023-2025, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro si pone nel contesto del Comune di Florinas 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.

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 2023-2025 attraverso la realizzazione delle azioni positive, indicando gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

1. ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31-12-2022, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

TOTALI PER GENERE	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIPENDENTI IN SERVIZIO	3	3	6

TOTALI PER CATEGORIA	A	B	C	D	TOT
DONNE	0	0	2	1	3
UOMINI	0	0	2	1	3
DIPENDENTI IN SERVIZIO	0	0	4	2	6

TOTALI PER FIGURE APICALI RESPONSABILI DI AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE	N.
DONNE	1
UOMINI	1

- Alla data del 01/10/2023 n. 1 dipendente categoria C ha cessato attività lavorativa preso il Comune di Florinas per trasferimento in altro Ente locale per Mobilità esterna volontaria ai sensi dell'ex art. 30 del D.lgs. 165/2001;
- Alla data del 01/07/2023 n.1 dipendente categoria D è stata assunta in servizio a seguito di trasferimento da altro Ente Locale con procedura di Mobilità esterna volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001.

Il Segretario Comunale attualmente incaricato è in convenzione tra i Comuni di Tissi, Mara e Florinas.

Il Consiglio Comunale è composto dal Sindaco, sette Consiglieri comunali donne e quattro Consiglieri comunali uomini.

La Giunta comunale è composta dal Sindaco, tre Assessori di cui una donna. L'incarico di Vicesindaco è attribuito ad un Assessore.

In conformità con quanto disposto dal precedente piano, sono state assicurate pari opportunità:

- nell'ambito dello sviluppo professionale (nell'ultimo triennio sono state effettuate progressioni orizzontali di n. 2 dipendenti donne e di n. 4 dipendenti uomini);
- per la formazione e l'aggiornamento professionale del personale dipendente (nell'ultimo triennio un pari numero di ore di formazione per le lavoratrici e per i lavoratori);
- nella concessione dell'utilizzo di forme di flessibilità orarie ai dipendenti.

Situazioni discriminanti rilevate: nessuna.

2. AZIONI POSITIVE

In continuità e ad integrazione con quanto già previsto nel precedente piano, si confermano di seguito gli obiettivi da raggiungere e le azioni da porre in essere per il loro raggiungimento:

AZIONE 1: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e dello sviluppo professionale.

AZIONE 2: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

AZIONE 3: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

AZIONE 1 - Pari opportunità nell'ambito delle assunzioni e dello sviluppo professionale.

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.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Florinas valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

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

AZIONE 2 - Formazione ed aggiornamento

La formazione consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppano le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro, che nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante, determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita. L'Amministrazione comunale garantisce la partecipazione ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento al fine di garantire la crescita professionale del proprio personale, senza discriminazione di genere, compatibilmente con il rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge.

La formazione e l'aggiornamento del personale sono garantiti, senza discriminazioni tra uomini e donne e ogni dipendente ha facoltà di richiedere la partecipazione ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento.

AZIONE 3 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Al fine di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, per promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, in presenza di particolari esigenze derivanti da gravi ed eccezionali motivi personali e di famiglia, 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.

L'Amministrazione assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di concessione del part-time.

3. PUBBLICITA'

Il presente piano, valido per il triennio 2023-2025, viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e reso disponibile alla consultazione da parte dei dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni proposte dal personale dipendente, al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Il presente Piano ha durata triennale, (2023/2025) dalla data di esecutività del medesimo. il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione al Comitato Unico di garanzia dell'Unione dei Comuni del Coros al quale questo Ente ha aderito, alla RSU e alle organizzazioni sindacali di categoria. Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.