

Comuni di:			
1	Albagiara	11	Morgongiori
2	Ales	12	Nureci
3	Assolo	13	Pau
4	Asuni	14	Ruinias
5	Baradili	15	Senis
6	Baressa	16	Sini
7	Curcuris	17	Usellus
8	Gonnoscodina	18	Villa S. Antonio
9	Gonnosnò	19	Villa Verde
10	Mogorella		

**UNIONE DI COMUNI**  
**“Alta Marmilla”**  
**(Provincia di Oristano)**  
**via Anselmo Todde, 18 CAP 09091 - Ales**  
**Tel. 0783 91998 PEC unionealtamarmilla@pec.it**  
**e-mail area.giuridica@unionecomunialtamarmilla.it**  
**C.F. 90037280956 / P.IVA 01116370956**

Allegato A) alla deliberazione G.U. n. 86 del 09.12.2021

## PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/2023

*Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*

### Premessa

Il D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” adotta misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

In particolare, l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, 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 delle azioni positive si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro, come strumento semplice ed operativo al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, ostacolano la realizzazione di pari opportunità, avuto riguardo alla realtà organizzativa ed alle dimensioni dell'Ente.

Secondo quanto disposto dalla normativa soprarichiamata, le azioni positive:

- sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali”, in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, e misure “temporanee”, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;
- rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

L'ente Unione, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende proseguire, anche nel prossimo triennio, il processo di armonizzazione della propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini-utenti.

Il Piano triennale delle azioni positive potrà consentire all'ente Unione di agevolare il personale dipendente, senza distinzioni di sesso, dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi.

### Analisi dati del personale alla data del 31.12.2020 - situazione attuale

L'organizzazione amministrativa dell'ente Unione alla data del 31 dicembre 2020 presenta la seguente situazione:

- n. 1 dipendente a tempo determinato, Dirigente apicale, di sesso maschile;
- n. 1 dipendente a tempo indeterminato, cat. D, di sesso femminile;
- n. 1 dipendente a tempo indeterminato, cat. C, di sesso maschile;
- n. 1 dipendente a tempo indeterminato, cat. B, di sesso maschile;

- n. 3 dipendenti a tempo determinato ex art. 1 co. 557 Legge n. 311/2004, di sesso maschile;
- n. 1 dipendente a tempo determinato ex art. 1 co. 557 Legge n. 311/2004, di sesso femminile;
- n. 1 dipendenti in convenzione ex art. 14 del CCNL 2004, cat. D, di sesso femminile;
- n. 1 dipendente in convenzione ex art. 14 del CCNL 2004, cat. C, di sesso maschile;
- n. 1 dipendente in convenzione ex art. 14 del CCNL 2004, cat. C, di sesso femminile;
- n. 2 dipendenti, in convenzione nell'ambito dei cantieri verdi, di sesso femminile;
- n. 1 dipendente, in utilizzo parziale e condiviso con il Comune titolare del progetto dei cantieri verdi, di sesso maschile;

L'analisi della situazione delle lavoratrici e dei lavoratori vede, quindi, una sostanziale equilibrio di genere, come mostra il seguente quadro di raffronto:

Lavoratori	Dirigente	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne		3	1	2	6
Uomini	1	3	2	2	8
					14

I dipendenti con P.O., cat. D, sono n. 3, di cui n. 1 di sesso femminile e n. 2 di sesso maschile.

Con l'approvazione delle modifiche statutarie ad agosto 2021, stante l'esigenza di una razionalizzazione della struttura organizzativa attraverso il ricollocamento delle competenze e delle funzioni, è stato previsto il subentro nella posizione apicale finora ricoperta dal dirigente di n. responsabili degli uffici o dei servizi, titolari di posizione organizzativa, preposti allo svolgimento delle funzioni gestionali di cui all'art. 107 del D.Lgs. n.267/2000.

### Stato dell'arte

Con deliberazione della Giunta n. 41 del 27.08.2018 è stato approvato il Piano di azioni positive per il triennio 2018-2020.

Gli obiettivi del previgente Piano si ritengono sostanzialmente raggiunti, seppur con tutti i limiti e le difficoltà legati all'utilizzo del personale proveniente dai Comuni aderenti all'ente Unione.

Stante la sopraggiunta pandemia da Covid-19, nel primo periodo emergenziale e per la durata dello stato di emergenza, l'ente Unione ha attuato tutte le misure previste dalla normativa vigente e dai provvedimenti del Ministro della pubblica amministrazione per l'utilizzo del lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e misura di prevenzione e sicurezza della salute dei lavoratori.

È stato pertanto possibile garantire la continuità dell'azione amministrativa, consentendo a tutti i lavoratori e le lavoratrici la possibilità di avvalersi dell'istituto del lavoro agile, riuscendo ad assicurare lo svolgimento dell'attività ordinaria ma anche di quella straordinaria determinata dall'emergenza, senza quindi impattare negativamente sulla efficienza e produttività.

In particolare, l'ente Unione intende prevedere nel corso del triennio 2021-2023 specifiche soluzioni organizzative che tengano conto del lavoro agile, in ossequio alla normativa vigente di riferimento, anche al fine di sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

### Obiettivi

In continuità con le iniziative avviate nel triennio precedente e con l'intento di valorizzare le risorse umane, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini ed ai comuni aderenti all'Unione, e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, in aderenza alle attuali modalità di lavoro, grazie anche all'uso delle tecnologie, mediante il "lavoro agile" (c.d. "smart working"), viene predisposto il nuovo Piano di Azioni Positive dell'Unione, quale strumento agile ed operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne nell'ambiente di lavoro promuovendo politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

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

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; infatti, non ci sono posti nella dotazione organica prevista 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 in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di eventuali situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

## **Azioni positive**

L'ente Unione al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati individua le seguenti azioni positive da attivare nel corso del triennio:

- rimozione di eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- attuazione delle previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
- tutela dell'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;
- attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni;
- presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso e selezione;
- richiamo all'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina in sede di richiesta di designazione inoltrate dall'Unione ad Enti esterni ai fini della nomina in commissioni, comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne;
- 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;
- formazione e aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni ovvero incrementando 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 (es. favorendo l'iscrizione a corsi webinar dalla propria postazione di lavoro o in altra sede di mezza giornata anziché intera ovvero individuando altre soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra);
- consultazione preventiva con i lavoratori e le lavoratrici in merito alle attività di formazione da perseguire, temi, argomenti, giorni, orari, etc. ovvero la possibilità per ciascun dipendente di avanzare proposte di partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento professionale;
- promozione di interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità;
- definizione di forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati 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;
- attivazione di soluzioni organizzative che favoriscano una effettiva conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro (es. smartworking).

## **Durata del piano, pubblicazione e diffusione**

Il presente Piano ha durata dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione per il triennio 2021/2023.

Viene pubblicato all'Albo Pretorio online, sul sito web dell'ente Unione (<https://unionecomunialtamarmilla.it/>) nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti - Dati ulteriori" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Esso, inoltre, viene trasmesso alla Consigliera di Parità della Provincia di Oristano per l'espressione del parere di competenza.

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

L'ente Unione si impegna nell'ambito del triennio a realizzare gli obiettivi del Piano, ad effettuare il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, a raccogliere pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e definire possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento, nonché a rendicontare le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.