



## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 – 2024**

### **STRUMENTO PROGRAMMATICO IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ'**

#### **PREMESSA**

**Visti** l’art.48 del D.lgs. n. 198 dell’ 11 aprile 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge n. 246 del 28 novembre 2005” che prevede che anche le Unioni di Comuni predispongano i piani di azioni positive tendenti ad assicurare pari opportunità di lavoro ed il Piano delle Azioni Positive dell’Unione dei Comuni Gallura per il triennio 2019-2021 approvato con Delibera di Giunta n.7/2019;

**preso atto che:**

- il personale in servizio a tempo indeterminato presso l’Unione dei Comuni Gallura, interamente composto da personale ex Base U.S.A., è stato assegnato e finanziato dal M.E.F. alle amministrazioni dello Stato, a seguito della chiusura della Base Militare Americana di La Maddalena;
- l’Ente intende mettere in atto la normativa a proposito del rispetto delle pari opportunità con l’aggiornamento del Piano delle Azioni Positive anno 2022-2024, valutando le premesse fatte relative al personale preassegnato.

#### **FONTI NORMATIVE**

- l’art.37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro fra uomini e donne;
- la Legge n. 300 del 20 maggio 1970, 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. n. 487 del 9 maggio 1994, 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. n. 267 del 18 agosto 2000, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità fra uomini e donne;
- il D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 “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. n. 198 dell’ 11 aprile 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge n. 246 del 28 novembre 2005”;
- la Direttiva del 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. n. 5 del 25 gennaio 2010 “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.

### CONTENUTO DEL PIANO

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

1. Personale in servizio
2. Obiettivi ed azioni
3. Durata

#### 1. PERSONALE IN SERVIZIO

Il personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2020 risulta essere il seguente:

CATEGORIA	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE
A	0	0	0	0	0
B	0	0	2	100	2
C	2	50	2	50	4
D1	0	0	0	0	0
D3	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>4</b>	<b>67</b>	<b>6</b>

Di cui a tempo parziale: n.0 dipendenti

Posizioni organizzative:

UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE
0	0	0	0	0

Non è presente personale con qualifica dirigenziale.

FIGURE APICALI	UOMINI	DONNE
Direttore Generale	0	1



Dalla rilevazione del personale in servizio si ricava che il sesso femminile e quello maschile siano così rappresentati: 2 uomini e 4 donne. I dati evidenziati denotano una situazione complessivamente equilibrata nella distribuzione del personale appartenente ai due generi, sebbene il personale di questo Ente, come specificato in premessa, sia stato assegnato dal M.E.F. sulla base di una graduatoria prestabilita.

## 2. OBIETTIVI ED AZIONI

L'aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive si propone i seguenti obiettivi e azioni:

- I. *Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali:*
  - a. l'Unione 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 dell'Unione, 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, l'Unione 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 l'Unione valorizza attitudini e professionalità di entrambi i generi;
  - d. ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni all'Unione, 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.
- II. *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) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi fra lavoratori tra i lavoratori e l'Unione 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. L'Amministrazione 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 di codesta Unione, 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.



**III. 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 contemplando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative di questo e coi vincoli di finanza pubblica, quali:
  - i. facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part time e viceversa, su richiesta del dipendente interessato;
  - ii. garantire la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, in ragione di motivate esigenze familiari personali.

**IV. Sicurezza sul luogo di lavoro:**

- a. In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:
  - i. l'incarico di medico competente è stato affidato ed i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
  - ii. l'incarico di Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione è stato affidato, con conseguente attuazione delle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, designazione ed individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e calendarizzazione dei percorsi informativi e formativi.

**V. Diffusione informazioni sulle pari opportunità:**

- a. Il piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato all'albo pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Unione in apposita sezione dedicata al tema della pari opportunità;
- b. Verrà data informazione del Piano e dei suoi contenuti al personale dipendente dell'Unione;
- c. Nel periodo di validità 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.

**VI. Comitato unico di garanzia (CUG)**

- a. Con Deliberazione di Giunta n. 3-2021 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia nelle forme previste dalla legge e dagli atti interpretativi del governo;

**3. DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (Anni 2022 – 2024) e, una volta esecutivo, verrà pubblicato per tutta la sua validità sul sito Internet istituzionale dell'Ente / sezione "Amministrazione trasparente". Nel periodo di validità 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 Comitato Unico di Garanzia.