

llegato A)
alla deliberazione G.C. n°08 del 31/01/2020
Il Segretario Comunale
Dr.ssa Nicolina Bonu



COMUNE DI SIMAXIS
Provincia di Oristano

PIANO AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2020/2022

Art.48 D.Lgs. 11/04/2006, n°198

Approvato con deliberazione G.C. n°08 del 31/01/2020

PIANO AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2020/2022

PREMESSA

L'adozione del Piano triennale delle azioni positive costituisce un adempimento previsto nello specifico dall'art. 48 del Decreto Lgs. 11 aprile 2006, n°198 recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*.

Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 10 aprile 1991, n°125 del 1991 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità.

Pertanto, in base alla normativa vigente, gli Enti Locali, al pari delle altre Amministrazioni Pubbliche, sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive, al fine di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

A tal fine, in conformità a quanto prescritto all'art. 48 del Decreto Lgs. 11 aprile 2006, n°198 e successive modifiche e integrazioni, l'Ente intende dotarsi del Piano di azioni positive quale strumento operativo per promuovere le pari opportunità e la finalità di impegnarsi a favorire in modo reale e costante, l'applicazione delle parità fra uomini e donne, fra lavoratrici e lavoratori.

A titolo ricognitivo tra le fonti normative in evidenza si richiamano anche il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n°165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, e successive modifiche e integrazioni, Decreto 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”*, Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, ecc..

A livello regionale (Sardegna) si segnala la L.R. 13 giugno 1989, n°39 recante *“Istituzione della Commissione Regionale per la realizzazione della parità tra uomini e donne”*.

Con l'adozione del Piano l'Amministrazione del Comune di Simaxis si pone l'obiettivo di:

- stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e incentivando il cambiamento della pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamenti in un'ottica di genere;
- cercare di equilibrare le esigenze di uomini e donne, seguendo una linea di procedimenti che non tenga conto del genere, ma della persona.

Il Piano sarà strumento ed occasione per rimuovere stereotipi indotti anche solo da consuetudini che però nei percorsi lavorativi fanno incontrare alle donne non pochi disagi e difficoltà.

Nello specifico il Piano si sviluppa in obiettivi e prevede la realizzazione di azioni positive, per la realizzazione delle quali saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente ognuno per la parte di propria competenza.

PROFILO SOCIO-ECONOMICO LOCALE DELL'ENTE

Il Comune di Simaxis è dotato di apposito Statuto per l'ordinamento ed il funzionamento dell'Ente approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 30/08/2002 e ss.mm.ii.

CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'organico del Comune di Simaxis è costituito allo stato attuale da n°11 dipendenti di cui n. 6 uomini e 5 donne - assunti a tempo indeterminato e dal Segretario Comunale.

L'obiettivo è di sostituire il personale cessato nel 2019 n. 3 unità (donne) e ricreare una dotazione organica implementata e organizzata.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE

Segretario dell' ente in Convenzione con altro Ente;

▪ **Responsabili dei Servizi:**

- **Amministrativo** – Affari Generali- Servizi demografici- protocollo : Dr.ssa Ignazia Sedda - Istruttore direttivo Contabile -Cat. D

- **Ragioneria personale tributi**- economato: Dr.ssa Ignazia Sedda - Istruttore direttivo Contabile - Cat. D

- **Ufficio Socio Culturale**: Dr.ssa Assistente Sociale - Istruttore direttivo Assistente Sociale-Cat. D

- **Tecnico/manutentivo/vigilanza**: Istruttore direttivo cat.D: Geom. Giorgio Pianu

Attualmente su numero 11 dipendenti, sono numero sei uomini e cinque donne, oltre il Segretario comunale, donna.

I Responsabili dei Servizi con incarico di posizione organizzativa, per l'espletamento delle funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. n°267/2000, sono 3 di cui 2 donne.

COMPONENTI ORGANI DEL COMUNE

1. Gli Organi dell'Ente dei Comuni sono:

- La Giunta Comunale – organo esecutivo
- Il Sindaco
- Il Consiglio Comunale.

La Giunta Comunale è composta da cinque componenti di cui una donna e quattro uomini; il Consiglio Comunale è composto da tredici membri con il Presidente di cui quattro donne e nove uomini.

OBIETTIVI DEL PIANO DA REALIZZARE NEL TRIENNIO 2020-2022

L'Ente con il presente Piano triennale 2020/2022, intende realizzare i seguenti obiettivi:

- Continuare a garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, in modo da consentire sia al personale maschile che femminile di sviluppare un miglioramento e una crescita professionale con destinatari tutti i dipendenti.
- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate;
- Favorire la conciliazione tra lavoro professionale e responsabilità familiari;
- Rimuovere le differenze di genere;
- Monitorare i percorsi di formazione dei dipendenti e delle dipendenti all'interno dell'Amministrazione al fine di rimuovere eventualmente i vincoli allo sviluppo professionale, con particolare riferimento alle donne.

AZIONI POSITIVE

Nel corso del triennio l'Ente intende promuovere le azioni positive, in sintonia con la normativa vigente, ed avranno come presupposto fondamentale, l'attuazione all'interno dell'ente di una politica di promozione delle pari opportunità e di prevenzione contro il loro verificarsi e di rimozione delle discriminazioni eventualmente esistenti.

L'Ente si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo delle componenti donne, salva motivata impossibilità, e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Ente valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni dell'Ente, 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.

L'Ente garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, fermo restando che diversi eventuali differenziali retributivi, di norma sono giustificati secondo disposizioni di legge, regolamenti e di contratto, in base alla posizione professionale e di inquadramento di ciascun dipendente dell'Ente.

La realizzazione del Piano delle Azioni Positive da realizzare nel triennio terrà conto della struttura organizzativa dell'Ente e dell'attuale situazione del personale in servizio.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2020/2022).

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio del Segretario dell'Ente, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente ed altri soggetti coinvolti, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

RISORSE FINANZIARIE

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, l'Ente 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.

DISPOSIZIONI FINALI

Il Piano approvato sarà oggetto di comunicazione alla Consiglieria di parità territorialmente competente, Provincia di Oristano.

Verrà pubblicato all'Albo Pretorio del sito istituzionale dell'Ente e nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" dell'Ente.
