



COMUNE DI BANARI

Provincia di Sassari
Piazza Antonio Solinas n. 1
Tel. 079.82.60.01 – Fax 079.82.62.33

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PERIODO 2016-2018

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 Deliberazione di Giunta comunale n.8 del 22.02.2016

1. RELAZIONE INTRODUTTIVA

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 2016-2018, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro si pone nel contesto del Comune di Banari 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 2016-2018 attraverso la realizzazione delle azioni positive, indicando gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

2. 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”*;

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”*;

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”*;

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

3. ANALISI DATI DEL PERSONALE

L’analisi dell’attuale situazione (al 1 gennaio 2016) del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

TOTALI PER GENERE	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIPENDENTI IN SERVIZIO	2	4	6

TOTALI PER CATEGORIA	A	B1	B3	C	D	TOT
DIPENDENTI IN SERVIZIO	0	0	1	3	2	6
DONNE	0	0	0	1	1	2
UOMINI	0	0	1	2	1	4

TOTALI PER FIGURE APICALI POSIZIONI ORGANIZZATIVE	N.
DONNE	1
UOMINI	1

La Segretaria comunale, in convenzione con il Comune di Siligo, è una donna.

Il Consiglio comunale è composto dal Sindaco, quattro Consiglieri comunali e otto Consiglieri comunali.

La Giunta comunale è composta dal Sindaco, due Assessori e un'Assessora, che ricopre anche l'incarico di Vicesindaca.

4. AZIONI POSITIVE

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

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 Banari 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.

Nell'unico avviso pubblico di mobilità espletato dal 2014 per la selezione mediante mobilità volontaria, ai sensi dell'art.30 del D.lgs 165/2001, di n. 1 Istruttore direttivo tecnico, cat. D1 a tempo pieno e indeterminato, è stato espressamente indicato: *"L'Amministrazione comunale di Banari garantisce pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso alla presente procedura di mobilità volontaria, ai sensi della Legge n. 125/1991 e in attuazione dell'articolo 7 del D.Lgs n. 165/2001 nonché della normativa comunitaria in materia (Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006)"*.

La Commissione per la selezione era formata da tre componenti, di cui una donna. Hanno partecipato alla procedura di selezione predetta due uomini.

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.

Nel corso del 2015, per consentire la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali, è stata concessa ad una dipendente una particolare modalità fruizione dei riposi di cui all'art.39 del D.lgs 151/2001.

5. PUBBLICITA'

Il presente piano, valido per il triennio 2016-2018, 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.