



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<p>N. 5</p> <p>del</p> <p>31.01.2022</p>	<p>OGGETTO: PIANO TRIENNALE 2022-2024 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ'.</p>
---------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------

L'anno **duemilaventidue**, addì trentuno del mese di gennaio alle ore 18:00 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata regolarmente la Giunta Municipale, si è la medesima riunita nelle persone seguenti:

Giuseppe CICCOLINI, Sindaco	Presente	Sede	<i>Partecipa con funzioni consultive referenti e di assistenza e ne cura la relativa verbalizzazione il Vice Segretario Comunale Dr. Pasquale Bandinu</i>
Giuseppe PALA, Assessore	Presente	Videoconf.	
Christian FARINA, Assessore	Presente	Videoconf.	
Tomasina ALBERGONI, Assessora	Presente	Videoconf.	
Ivana BANDINU, Assessora	Presente	Videoconf.	

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Acquisiti i pareri di cui all'articolo 49 del T.U. 267/00:

1	Si esprime parere favorevole sotto il profilo tecnico-amministrativo.
<p>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO</p> <p>F.to Dr. Pasquale Bandinu</p>	

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'articolo 48 del D. Lgs. 198/2006 prevede che : " *Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni... predispongono piani triennali 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. "*

DATO ATTO CHE l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla nutrita presenza femminile nell'organico e nella presenza di due donne tra le posizioni apicali (Responsabili di posizioni Organizzative);

RITENUTO di formalizzare secondo la previsioni del citato D. Lgs 198/2006 un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2022-2024;

VISTO il D. Lgs. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico Impiego";

ACQUISITO il parere per la regolarità tecnica, reso dal Responsabile del Settore ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. 267/00;

CON VOTI unanimi espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1. Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024 che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
2. Di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
3. Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo, con separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/00.

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto come segue:

IL VICESEGRETARIO COMUNALE
(F.to Dr. Pasquale Bandinu)

IL SINDACO
(F.to Giuseppe Ciccolini)

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

E' stata affissa all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal 01.02.2022 al 16.02.2022, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. 267/2000;

E' diventata esecutiva il giorno 31.01.2022;

○ *Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, comma 4, D.Lgs.267/2000);*

○ *Perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.134, comma 3, D.Lgs.267/2000);*

Dalla Residenza Comunale, li 01.02.2022 **IL VICESEGRETARIO COMUNALE**

(F.to Dr. Pasquale Bandinu)



COMUNE DI BITTI
PROVINCIA DI NUORO

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022/2024

Relazione introduttiva

Nell'organizzazione del Comune di Bitti è presente una forte componente femminile. Per questo è necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Premessa

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini		2	7	1		10	50
Donne		5	5			10	50
Totale		7	12	1		20	100

Obiettivi del piano

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Azioni positive del piano

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D,Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 il piano si propone di:

- a) 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 sottorappresentate.
- b) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.

A tutti di dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale in collaborazione con i Responsabili delle Aree.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area: tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta previste dalla legge. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale.

- c) promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.
- d) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.
- e) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.
- f) promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc.).
- g) In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario

di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

