



## COMUNE DI SAN NICOLÒ D'ARCIDANO

Provincia di Oristano

Piazza della Libertà 1 - C.A.P. 09097 - TEL 078388213-28051 - FAX 0783 88741 - P.I.V.A. 00070950951

www.comune.sanicolodarcidano.oristano.it

### PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2016/2018

L'adozione del Piano Triennale delle azioni positive risponde ad un obbligo normativo e intende concretizzare il principio delle pari opportunità tra uomini e donne, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Trattasi di misure specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e temporanee, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il D.lgs 01.04.2006, n. 198: "codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della L. 28.11.2005, n. 246, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi, di cui al D.Lgs. 23.05.200, n. 196: "disciplina delle attività e delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e di cui alla L. 10.04.1991, n. 125: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi, rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Inoltre, la direttiva 23 maggio 2007 impartita dal Ministero per le Riforme e Innovazioni 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 Amministrazioni Pubbliche, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto esposto il Comune di San Nicolò d'Arcidano armonizza la propria attività al perseguimento del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

#### 1. REALTA' ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive tiene conto della struttura organizzativa dell'Ente. L'Analisi della situazione del personale dipendente in servizio al 01.01.2016 è la seguente:

Area	Categoria	Uomini	Donne	Totale
Tecnica	D2	1	0	1
	C4	1	0	1

	C3	0	1	1
	A	1	0	1
	A	1	0	1
	A	1	6	1
Finanziaria	D4	0	1	1
	C	0	1	1
	C	1	0	1
Amministrativa	D3	0	1	1
	D5	1	0	1
	D1	0	1	1
	C1	0	1	1
	B7	0	1	1
	A3	0	1	1

Titolari di posizione organizzativa

Donne: 2

Uomini: 1

Segretario Comunale (in convenzione

Uomini: 1

Potenzialità contesto di riferimento.

Dall'analisi dei dati relativi all'organico non si rileva alcun divario tra i generi, pertanto non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ex art 48, comma 1, del D.Lgs n 198/2006.

## 2. AZIONI POSITIVE

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

1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e dello sviluppo professionale;
2. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
3. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
4. garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne

### 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, ed ad inviare, 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. Nel caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato uomo deve essere opportunamente giustificata.

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 San Nicolò d'Arcidano 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 ai lavoratori che alle lavoratrici, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

## 2. Formazione e 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.

## 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.

## 4. Retribuzioni

Il Comune garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne.

**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.

Sarà inoltre cura dell'Ente trasmettere il presente Piano all'Assessorato competente della Provincia di Oristano, alla Consigliera di Parità e al Comitato Unico di Garanzia una volta nominato.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio segreteria, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni proposte dal personale dipendente, al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.