



LO SVILUPPO PER FILO E PER SEGNO

Copia

**DELIBERA N. 35
DEL 20/10/2023**

**CONSORZIO DI COMUNI DI BACINO IMBRIFERO MONTANO
VIA ROMA N°89 08020 GAVOI
PROVINCIA DI NUORO**

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

OGGETTO:	APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' PER IL TRIENNIO 2023 - 2025
-----------------	--

L'anno duemilaventitre addì 20 del mese di Ottobre alle ore 18.00 in video collegamento, convocato con apposito avviso, si è riunito il Consiglio Direttivo nelle persone seguenti:

NOMINATIVO			PRESENTI	ASSENTI
Gianfranco Zedde	Ing. Gianfranco Zedde	Presidente	X	
Andrea Sotgiu		Componente C.D.	X	
Giovanni Franco Fais		Componente C.D.	X	
Domenico Michele Marchi		Componente C.D.	X	
Piero Mulas		Componente C.D.	X	
Giovanni Floris		Componente C.D.	X	
Pierpaolo Sau		Componente C.D.		X
Totale			6	1

Assiste la seduta il Segretario Consortile.

Il Presidente Ing. Gianfranco Zedde assume la presidenza e constatato il numero legale degli intervenuti per poter validamente deliberare, dichiara aperta la seduta.

IL CONSIGLIO DIRETTIVO

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

PREMESSO che:

- il Consorzio BIM Taloro, sulla base di quanto stabilito dal Decreto Legislativo n. 198 del 11.04.2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*" intende assicurare la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- specificatamente, ai sensi dell'articolo 48 del citato D. Lgs n. 198/2006, "*.... 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. "*;
- *che in caso di mancato adempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all'art. 06, comma 06, del D.Lgs. n° 165 del 30/03/2001 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche -:"Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";*

RITENUTO, pertanto, di formalizzare secondo le previsioni del citato D. Lgs 198/2006 un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2023-2025;

VISTO l'articolo 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165 del 30.03.2001, il quale prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro di:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo di posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3 lettera e);
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio di Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta al momento, previsioni di spesa a carico del bilancio;

RAMMENTATO che le pubbliche amministrazioni debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del suddetto principio e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, appare dunque necessario interpretare, in una lettura costituzionalmente orientata del principio in oggetto, gli istituti anche di natura contrattuale che possano realmente diminuire il divario ed agevolare la rimozione di forme di discriminazione;

ATTESO CHE copia del presente atto è stato trasmesso alle OOS territoriali (prot. n.405/2023);

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

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica;

Con voti unanimi resi nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1. DI APPROVARE**, per i suesposti motivi, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025 che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, allegato sub A);
- 2. DI DARE** adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
- 3. DI DISPORRE** la tempestiva trasmissione del presente provvedimento alle OO.SS. per quanto di competenza;
- 4. DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile con successiva, separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 134 c. 4 del T.U. della Legge sull'ordinamento degli Enti Locali 18.08.2000 n.267.

ALLEGATO A) alla delibera di C.D. n. 35 del 20/10/2023

Nota introduttiva

Il Piano triennale di azioni positive, 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 della situazione dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

LAVORATORI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
Uomini	1	0	0	0	1
Donne	1	0	0	0	1
Totale	2	0	0	0	2

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di Area", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

lavoratori con funzioni e responsabilità

DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretaria in quiescenza con incarico di collaborazione a titolo gratuito in qualità di esperto	1- RESPONSABILE UNICO: -area ragioneria, personale -area amministra -area tecnica vigilanza	2

Per quanto riguarda la presenza femminile nell'assemblea consortile composta da 13 sindaci sono presenti 2 donne;

Piano di formazione annuale

A tutti di dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati ed autorizzati dal Responsabile Unico Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con copertura di tutte le spese di trasferta. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso il Servizio Personale. Riferimenti legislativi:

-D. Lgs. 30-03-2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

-D. Lgs. 11-04-2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28-11-2005, n. 246".

-Direttiva 23-05-2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Obiettivi del Piano

Il presente Piano si pone gli obiettivi di:

1. 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;
2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare facendo particolare applicazione degli istituti anche di natura contrattuale e disciplinanti: -flessibilità orario; -part-time.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

ASSUNZIONI

Il Consorzio assicura nelle commissioni di concorso, salva oggettiva e concreta impossibilità connessa al rispetto di disposizioni attinenti alle figure dei componenti e professionalità necessarie, la presenza di membri femminili.

In caso di parità di requisiti tra candidati idonei ed appartenenti all'uno o all'altro sesso, la scelta deve essere motivata e scevra da ragioni fondate su differenze di genere.

In caso di accesso a particolari profili professionali che richiedano il possesso di specifici requisiti, il Consorzio si impegna a verificarne la congruenza e la rispondenza al criterio di non discriminazione delle naturali differenze di genere.

Non risultano previsti in dotazioni organica posti che siano prerogativa dell'uno o l'atro sesso. Nello svolgimento dei compiti assegnati, il Consorzio valorizza attitudini e capacità personali e, se ritenuto opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, provvede a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

FORMAZIONE

Il Consorzio ha garantito la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione.

Il Consorzio tiene e terrà conto delle esigenze di ogni Settore, garantisce e consente uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi anche adottando atti di revisione ad hoc dell'articolazione dell'orario di lavoro al fine di renderli accessibili ai dipendenti che abbiano obblighi di famiglia.

FLESSIBILITÀ DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei CCNL e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Il Consorzio ha assicurato ed intende confermare l'impegno, nel puntuale rispetto ed applicazione della vigente normativa, in ordine alla fruizione dei congedi parentali in combinazione alla rimodulazione dell'orario di lavoro per necessità personali o familiari.

Alla luce delle situazioni contingenti, il Consorzio intende assicurare sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino agevolando il rientro al lavoro per le dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in aspettativa per congedi familiari maternità od altro;

PART-TIME

In ottemperanza alle vigenti disposizioni normative il Consorzio intende curare e sostenere con opportune azioni i dipendenti che manifestano la necessità di riduzione dell'orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire minori o soggetti in situazioni di disagio;

INDAGINE CONOSCITIVA SUI BISOGNI DEL PERSONALE

È prevista la realizzazione di un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale. Si programma la predisposizione di un questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità.

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti le seguenti Aree:

- Area Contabile;
- Area Amministrativa-demografica;
- Area Tecnica e vigilanza;

CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Stante l'esiguità del numero dei dipendenti nonché delle strutture comunali, si ritiene di poter prescindere dall'adozione di uno specifico Codice di condotta contro le molestie sessuali facendo, invece, espresso rinvio alle vigenti disposizioni contenute nel CCNL nonché nelle norme anche di rango europeo.

PREVENZIONE DEL MOBBING

I provvedimenti di mobilità interna che comportano lo spostamento di lavoratrici e lavoratori a servizi diversi da quelli di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dal o dalla dipendente, la mobilità interna dev'essere motivata da esigenze organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa degli stessi.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività della deliberazione che l'approva. Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio On-Line, sul sito web istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente.

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.

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2023 / 42**

Ufficio Proponente: **Ufficio Protocollo**

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Protocollo)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data 20/10/2023

Il Responsabile di Settore
Rag. Carmine Pirisi

Parere Contabile

Ufficio Ragioneria

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data 20/10/2023

Responsabile del Servizio Finanziario
Carmine Pirisi

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2023 / 42**

Ufficio Proponente: **Ufficio Protocollo**

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Protocollo)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data 20/10/2023

Il Responsabile di Settore
Rag. Carmine Pirisi

Parere Contabile

Ufficio Ragioneria

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data 20/10/2023

Responsabile del Servizio Finanziario
Carmine Pirisi

Il presente verbale previa lettura e conferma viene firmato come appresso:

IL PRESIDENTE
F.to Ing. Gianfranco Zedde

IL SEGRETARIO
F.to Dr.ssa Antonina Mattu

DELIBERA N° 35 DEL 20/10/2023

In pubblicazione ai sensi dell'art.124 del D.L. 267/2000, con decorrenza dal 23/10/2023

IL SEGRETARIO
F.to Dr.ssa Antonina Mattu

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE
IL SEGRETARIO CONSORTILE
Dr.ssa Antonina Mattu
Gavoi, lì 23/10/2023