



# Unione di Comuni dei Fenici

Comuni di Palmas Arborea - Santa Giusta - Siamaggiore - Solarussa - Villaurbana  
Loc. Gutturu Olias, 09090 Palmas Arborea (OR) - Tel. 0783.25.52.14 - Fax 0783.25.52.02  
[unionedeifenici@gmail.com](mailto:unionedeifenici@gmail.com) - [protocollo@pec.unionecomunifenici.it](mailto:protocollo@pec.unionecomunifenici.it)

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 2017-2019

### PREMESSA

Il D.Lgs 11.04.2006 n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* adotta misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. All'art. 1 comma 2 dispone che *“La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione”*.

Il piano triennale delle azioni positive si pone, da un lato, come adempimento di legge (art. 48 del D.Lgs 198/20016) dall'altro come strumento semplice ed operativo al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” in quanto non generali ma 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.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

L'Ente, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

### ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31.12.2016

La dotazione organica dell'Unione dei Fenici al 31 dicembre 2016 è composta da n. 1 dipendente a tempo indeterminato cat. D, di sesso maschile, e n. 4 a tempo determinato cui n. 2 donne e n. 2 uomini, così suddivisi:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B3	Totale
Donne	1	0	1	2
Uomini	1	1	0	2
				4

Ai predetti dipendenti va aggiunto il Segretario Comunale che è uomo.

I dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Servizio – Titolari di posizioni organizzative ai quali sono conferite funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 sono:

Donne: 1

Uomini: 1

## **OBIETTIVI DEL PIANO**

Il Piano è orientato a garantire 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:**

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
- garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.
- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
- tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.
- Garantire le pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.
- osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.

## **DURATA**

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È pubblicato sul sito internet dell'Unione ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti. È rivolto a tutti i dipendenti, ai Responsabili d'Area, a tutti i cittadini. Nel periodo di vigenza del seguente piano, potranno essere raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.