



**COMUNE DI BULTEI
Provincia di Sassari**

Piano di azioni positive triennio 2023 – 2025

Premessa generale

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro*” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 “*Misure per attuare la 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 una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: “*Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)".

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Quadro organizzativo del comune al 31 dicembre 2022

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	4	2	0	0	5
Uomini	0	2	2	0	4
Totale	4	4	2	0	10

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

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	4	0

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario	Donne	Uomini
Numero	0	1

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.

Riferimenti legislativi

D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57

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

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

Direttiva 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione con il Ministro per le pari opportunità;

Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità n. 2 del 26 giugno 2019;

Obiettivi del piano da realizzare nel triennio 2023-2025

Con il presente Piano triennale delle azioni positive 2023-2025 il Comune di Bultei favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, ponendosi i seguenti obiettivi:

- continuare a garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, per consentire sia al personale maschile che femminile di sviluppare un miglioramento e una crescita professionale;
- favorire la conciliazione tra lavoro professionale e responsabilità familiari;
- individuare concrete opportunità di sviluppo di carriera, anche attraverso l'attribuzione di incentivi e delle progressioni economiche;
- individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Azioni positive da attivare

1. Descrizione intervento: Formazione

Obiettivo: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione del personale, favorendo la partecipazione ad attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera attraverso la valorizzazione delle capacità professionali di ciascuno;

2. Descrizione intervento: Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, contemplando le esigenze dell'Amministrazione con quelle dei lavoratori e delle lavoratrici.

A tal fine l'Ente garantisce a tutto il personale tutte le misure previste dai CCNL in materia di permessi, aspettative, congedi e flessibilità di orario.

L'Ufficio Personale raccoglie e detiene le informazioni e la normativa di riferimento in materia di permessi, congedi e assenze, promuovendo la conoscenza di tali diritti, e registra la fruizione degli stessi da parte del personale.

E' altresì prevista la possibilità di fruire della flessibilità oraria sia in entrata sia in uscita, entro limiti concordati con i sindacati.

3. Descrizione obiettivo: Sviluppo carriera

Obiettivo: fornire opportunità di carriera sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

La finalità dell'Ente è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante che consenta di migliorare la performance dell'Ente favorendo l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

A tal fine l'Ente:

- utilizza sistemi premianti selettivi, seguendo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;
- affida incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

4. Descrizione intervento: **Informazione**

Obiettivo: promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sul tema.

A tal fine l'Ente promuove l'informazione rivolta sia ai dipendenti sia ai cittadini, attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet dell'ente.

5. Descrizione intervento: **Reclutamento di personale**

Obiettivo: assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo delle componenti donne, salvo motivata impossibilità, e richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale (2023/2025).

Nel periodo di validità del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio del Segretario Comunale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente ed altri soggetti coinvolti, in modo da consentirne un adeguato aggiornamento.

Disposizioni finali

Il Piano verrà trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente e al C.U.G. istituito presso la Comunità Montana del Goceano (al quale il Comune di Bultei ha aderito con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 19/04/2022) per il necessario parere e diverrà esecutivo in assenza di rilievi decorsi 20 giorni ex art. 16 L. 241/1990.

Verrà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" sul sito istituzionale del Comune.