



COMUNE DI BURCEI

Provincia del Sud Sardegna

Piano Triennale delle Azioni Positive TRIENNIO 2025/2027 (D. LGS 198/2006)

PREMESSA

Il Piano triennale delle azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del Comune di Burcei come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze di genere.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro: azioni positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, 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 agli svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.



COMUNE DI BURCEI

Provincia del Sud Sardegna

Inoltre la Direttiva 23 Maggio 2007 del Ministro per le riforme e l'innovazione nella pubblica amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attivare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche", richiamando le Direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attivazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze sulle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi sulle pari opportunità, il Comune di Burcei armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro ed elabora il presente Piano di Azioni Positive la cui attuazione è demandata ai responsabili dell'area amministrativa/socio assistenziale e dell'area finanziaria.

DOTAZIONE ORGANICA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, è la seguente:

Descrizione	Area degli Operatori esperti	Area degli Istruttori	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	TOTALE POSTI
Posti di ruolo a tempo pieno	3	9	2	14
Posti di ruolo a tempo parziale	0	2	0	2
Totale	3	11	2	16

E può essere, rappresentata, distintamente per uomini, donne e posti vacanti così come segue:

AREA	Operatori esperti		Istruttori		funzionari ed elevata qualificazione	
	U	D	U	D	U	D
Posti di ruolo a tempo pieno	2	1	2	6	2	1
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	1	1	0	0
Totale	2	1	3	7	2	1

Totale donne presenti nell'ente: 9



COMUNE DI BURCEI

Provincia del Sud Sardegna

Totale uomini presenti nell'ente: 6

Ai Livelli direttivi (Funzionari ed elevata qualificazione -ex categoria D) la situazione organica è così rappresentata:

Funzionari	Donne	Uomini
	1	1

Di cui "Responsabili di Settore" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
	1	1

Ai livelli dirigenziali la rappresentanza di genere è la seguente:

	Donne	Uomini
Segretario comunale	1	0

RSU	1	1
-----	---	---

Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198 del 11.4.2006 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Con il presente Piano Azioni Positive il Comune di Burcei intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- o alla partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- o alla flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi;
- o alla composizione delle commissioni di concorso – bandi di selezione;
- o all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
- o all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:



COMUNE DI BURCEI

Provincia del Sud Sardegna

FORMAZIONE

Favorire la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati ed entro i limiti di spesa vigenti.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, anche mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro della maternità.

FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate nel rispetto dell'equilibrio tra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, tenendo conto delle seguenti considerazioni:

- favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;
- 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, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;
- potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

DISCIPLINA DEL PART-TIME

Il Comune di Burcei, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e nel rispetto della normativa vigente, assicura tempestività nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

COMMISSIONI DI CONCORSO



COMUNE DI BURCEI

Provincia del Sud Sardegna

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di una donna, come già previsto dall'art. 8, comma 1 del regolamento comunale sulla selezione pubblica del personale approvato con delibera di Giunta Comunale n. 66 del 11.11.2019

Verranno assicurati gli adempimenti previsti dall'art. 57 del D. Lgs 165/2001, come modificato dalla Legge 183/2010 e Legge 215/2012.

BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne, come previsto dalle disposizioni vigenti, senza alcuna discriminazione.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

L'obiettivo del piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna è inteso a favorire:

- le opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche (differenziali stipendiali, progressioni verticali), senza discriminazione di genere;
- l'affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, previsione di ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

INFORMAZIONE

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità; aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi stessi, mediante un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere e realizzare.

DURATA DEL PIANO

Il presente ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo (2025/2027).

il Piano sarà inserito all'interno del PIAO 2025/2027 e approvato organicamente con esso.



COMUNE DI BURCEI

Provincia del Sud Sardegna

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

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti in ordine alle possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.