

## Comune di Dorgali

### Piano Azioni Positive 2024/2026

Quadro normativo di riferimento.

I Decreti Legislativi 196/2000, 165/2001 e 198/2006 e per ultima la Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche del 23 maggio 2007, prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un Piano di azioni positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”. In accordo a quanto previsto dalla normativa sopra citata, il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2024-2026, elaborato dall'Ufficio Amministrativo, è finalizzato a favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente e a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne e uomini.

Monitoraggio dell'Organico.

Riepilogo Lavoratori:

- Area funzionari ( ex Categoria D ) : Uomini: 7 – Donne: 4 – Totale: 11
- Area istruttori ( ex Categoria C ) : Uomini: 9 – Donne: 13 – Totale: 22
- Area degli operatori esperti ( ex Categoria B ) : Uomini: 2 – Donne: 7 – Totale: 9
- TOTALE: Uomini: 18 – Donne: 24 – Totale: 42

- Lavoratori con funzioni di responsabilità: Dipendenti nominati Responsabili di servizio a cui sono state attribuite le funzioni previste dall'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000: Uomini: 3 – Donne: 3 – Totale: 6

- Segretario Comunale: n. 1 uomo ( alla data attuale ) scavalco di eccedenza in Convenzione con altro Comune

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un rilevante divario fra generi. Si prende atto, infatti, che attualmente l'organico è costituito da n. 17 uomini e da n. 21 donne.

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali essa è caratterizzata da una sostanziale parità:

- Sindaca : donna
- Consiglio Comunale: n. 8 uomini – n. 8 donne
- Giunta Comunale: n. 3 uomini – n. 2 donne

#### Obiettivi Generali.

1. “Rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”;
2. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;
3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
4. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

#### Specifiche Azioni Positive

Dall'analisi della situazione lavorativa presso questo Comune, nella quale sussiste un generale equilibrio tra i diversi incarichi e le diverse professionalità, si confermano le n. 3 Azioni Positive riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati.

#### AZIONE 1

Titolo: Banca delle Ore

Destinatari: Tutte/i le/1 lavoratrici/ori

Obiettivo: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Intervento: Orario di lavoro flessibile.

Descrizione intervento: In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordi con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

Periodi di realizzazione: Ogni volta che un Dipendente manifesti la necessità.

#### AZIONE 2

Titolo: Formazione permanente del Dipendente

Destinatari: Tutte/i le/1 lavoratrici/ori

Obiettivo: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

Intervento: Partecipazione a Corsi/Seminari di Formazione e/o di aggiornamento.

Descrizione intervento: Incremento della partecipazione del Personale di sesso femminile ai Corsi/Seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla

famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.

Periodi di realizzazione: Ogni volta che un Dipendente manifesti la necessità

### AZIONE 3

Titolo: Garanzia di condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti.

Destinatari: Tutte/i le/1 lavoratrici/ori

Obiettivo: Garantire relazioni interpersonali caratterizzate dal rispetto della persona.

Intervento: Garanzia di un ambiente di lavoro sicuro e sereno.

Descrizione intervento: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui tempi delle molestie sul luogo di lavoro.

Periodi di realizzazione: Entro il Triennio in considerazione.

Durata del Piano.

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Pubblicazione e diffusione. Il Piano sarà pubblicato sul Sito Istituzionale del Comune e sarà trasmesso all'assessorato Competente della Provincia di Nuoro ed alla Consigliera di Parità.