



# **COMUNE DI DECIMOPUTZU**

**Provincia del Sud Sardegna**

---

## **PIANO AZIONI POSITIVE**

**TRIENNIO 2022 – 2024**

**(ART. 48, COMMA 1, D.LGS 11.04.2006, N. 198)**



# COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

---

## 1. Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse D.lgs. 198/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia “favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”, viene adottato il presente piano di azioni positive per il triennio 2022/2024.

Con il presente piano azioni positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. agli orari di lavoro;
2. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
3. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

## 2. Analisi dei dati relativi al personale dipendente

Al 31.12.2021 la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio al 31.12.2021 n 16 di cui donne n. 6 e uomini n.10 così suddivisi:



# COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

---

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	4	2	0	0	6
Uomini	2	4	3	1	10
Totale	6	6	3	1	16

Ai predetti dipendenti va aggiunto Il Segretario comunale (donna).

### 3. Obiettivi ed azioni positive

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 durante il triennio 2022-2024:

#### 1. Descrizione intervento: **Orari di lavoro**

**Obiettivo:** 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.

**Finalità strategiche:** 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.

**Azione positiva 1:** Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al lavoro agile e al part-time.

**Azione positiva 2:** Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

**Azione positiva 3:** 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.



# COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

---

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Responsabili di Area – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

## 2. Descrizione intervento: **Sviluppo carriera e professionalità**

**Obiettivo:** Fornire 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.

**Finalità strategica:** Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

**Azione positiva 1:** Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

**Azione positiva 2:** 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, senza discriminazioni di genere.

**Azione positiva 3:** Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Ufficio Personale.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti.

## 3. Descrizione Intervento: **Informazione**

**Obiettivo:** Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.



# COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia del Sud Sardegna

---

**Finalità strategica:** 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 alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

**Azione positiva 1:** Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

**Azione positiva 2:** Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione 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 del Comune.

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Ufficio Personale, Segretario Comunale.

**A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

## 4. Informazione e comunicazione

L'Amministrazione si impegna ad assicurare la massima diffusione interna delle migliori pratiche poste in essere, anche sulla base di iniziative individuali, che possano tradursi, nel rigoroso rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, in un miglioramento delle condizioni lavorative dei dipendenti, o nella riduzione delle possibilità che in alcun ambito possano determinarsi, anche solo potenzialmente, discriminazioni di qualunque sorta.

L'Amministrazione diffonde le politiche antidiscriminatorie assunte, anche attraverso il presente Piano, per il tramite di tutti i propri canali disponibili, ovvero via email o tramite affissione nella bacheca aziendale.

Il presente Piano è in ogni caso pubblicato nel sito web dell'Ente, all'interno della sezione "Amministrazione trasparenza".

## 5. Validità ed aggiornamenti

Il presente Piano ha validità nel triennio di riferimento, ovvero dal 2022/2024.

In seguito all'approvazione del Piano, l'Amministrazione, per il tramite della delegazione trattante di parte datoriale e sindacale, verifica la necessità di eventuali integrazioni e/o aggiornamenti che dovessero rendersi necessari, impegnandosi a recepire all'interno dello stesso tutti gli elementi che siano emersi dal confronto con le rappresentanze sindacali che possano contribuire fattivamente al perseguimento degli obiettivi stabiliti dalla normativa di riferimento.