



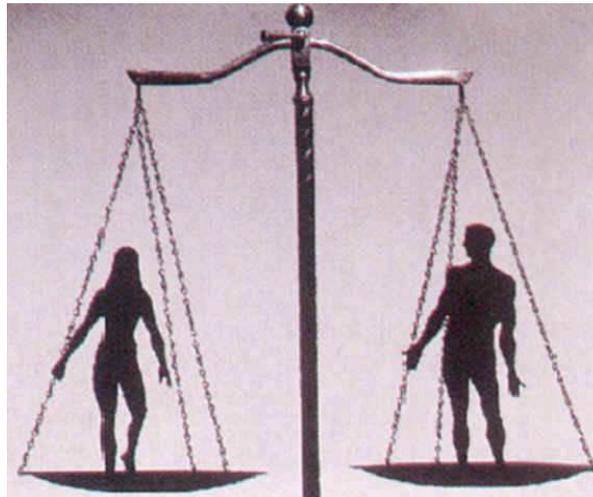
# COMUNE DI **TELTI**

Via Kennedy n° 2 07020 Telti (SS)  
Tel. 0789/43007- 43074- 43098 Fax 0789/43580  
[www.comune.telti.ot.it](http://www.comune.telti.ot.it)

## **PIANO DI AZIONI POSITIVE**

**Triennio 2023/2025**

*(articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)*



“L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per

legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale. Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica. Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell'organizzazione della società ... Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali ..... Per giungere all'instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale, non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni.” ...

*(dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck)*

## ***FONTI NORMATIVE***

La parità tra donne e uomini è uno dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, principio comune e condizione imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale.

La **Legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”** (abrogata dal D.Lgs n. 198/2006), i **Decreti Legislativi n. 196/2000 “Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive”** e **n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”** prevedono che le Pubbliche Amministrazioni 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>>.

Il **Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 Novembre 2005 n. 246”** raccoglie e unifica buona parte delle norme in materia di promozione delle pari opportunità, prevenzione e contrasto delle discriminazioni per motivi sessuali, prevedendo all’articolo 48 la predisposizione da parte delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Province, Comuni ed Enti Pubblici non economici di <<***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 favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi ... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale***>>.

La mancata predisposizione del Piano, da sottoporre a parere preventivo e obbligatorio della Consigliera di Parità competente per territorio, è sanzionata ex articolo 6, comma 6, D.lgs. n. 165/2001 con il blocco dell’assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Piano di Azioni Positive rappresenta, dunque, un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice ed operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego.

Con l’obiettivo di valorizzare le risorse umane di questo Ente Locale, sulle risultanze scaturite dalle azioni e attività messe in campo col PAP del triennio precedente, al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, viene predisposto per il **Triennio 2023/2025** un Piano di Azioni Positive teso ad assicurare il

superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori ed assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

## **PREMESSA**

La Legge n. 125 del 10 aprile 1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro” (art.6) e successive modificazioni ed integrazioni quali: i Decreti Legislativi n. 196 del 23 maggio 2000 “Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di Azioni positive” (all’art. 7 c. 5) e n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ( art. 6, c. 6), il Decreto Interministeriale del 15 marzo 2001 “Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla Legge 10 aprile 1991 n.125”, il decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e, da ultima, la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 4.03.2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, sanciscono l’obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i comuni e tutti enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali di predisporre piani triennali di azioni positive (PAP) volti alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- 1. eliminazione di ogni discriminazione e affermazione di condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;**
- 2. tutela del benessere nell’ambiente di lavoro;**
- 3. valorizzazione delle caratteristiche di genere, favorendo la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili ovunque siano sottorappresentate.**

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 e 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”, **predispongano 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.***

*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.*

*La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., ed ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”.*

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il Piano di Azioni Positive del Comune di Telti, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Punti chiave di queste norme sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. Partendo da un'analisi dell'ambiente lavorativo del Comune, in base alle attività e alle azioni messe in campo previste dal PAP del triennio 2017/2019, ed in particolare dalle risultanze del questionario somministrato ai

dipendenti sul benessere organizzativo, è emerso, tra i punti di forza, un basso livello di discriminazioni/molestie percepite. In generale emerge un ambiente di lavoro caratterizzato da buoni rapporti tra colleghi/e e rispetto reciproco. E' risultata inoltre una particolare sensibilità e attenzione riguardo la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e la tutela del benessere nell'ambiente lavorativo. Non si sono riscontrate situazioni o fenomeni di discriminazioni di genere e molestie;

Sono emerse, invece, delle criticità rispetto all'organizzazione dell'ente e ai rapporti tra il personale e l'amministrazione. Emerge infatti la percezione di una carenza di comunicazione interna, di informazione e di coinvolgimento circa le strategie dell'amministrazione e una percezione abbastanza negativa sulla meritocrazia in termini premiali e di carriera, proporzionalmente alle possibilità che un ente di dimensioni piccole come il Comune di Telti può consentire.

### **MONITORAGGIO DELL'ORGANICO**

La realizzazione del Piano delle Azioni Positive del Comune di Telti terrà conto della struttura organizzativa e dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio.

il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

|               |                          |
|---------------|--------------------------|
|               | <i>Totale lavoratori</i> |
| <b>Donne</b>  | <b>11</b>                |
| <b>Uomini</b> | <b>2</b>                 |
| <b>Totale</b> | <b>13</b>                |

|               | <i>Lavoratori a tempo indeterminato Categoria D</i> | <i>Lavoratori a tempo indeterminato Categoria C</i> | <i>Lavoratori a tempo indeterminato Categoria B</i> | <i>Lavoratori a tempo indeterminato Categoria A</i> | <i>Totale</i> |
|---------------|---|---|---|---|---------------|
| <b>Donne</b>  | <b>3</b>  | <b>6</b>  | <b>1</b>  | <b>0</b>  | <b>10</b>     |
| <b>Uomini</b> | <b>2</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>2</b>      |
| <b>Totale</b> | <b>5</b>  | <b>6</b>  | <b>1</b>  | <b>0</b>  | <b>12</b>     |

|               |                                       |
|---------------|---------------------------------------|
|               | <i>Lavoratori a tempo determinato</i> |
| <b>Donne</b>  | <b>1</b>                              |
| <b>Uomini</b> | <b>0</b>                              |
| <b>Totale</b> | <b>0</b>                              |

- segretario comunale
- di cui:

**Lavoratori con funzioni di responsabilità:** dipendenti nominati responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000:

**Donne:** n. 2

**Uomini:** n. 2

**R.S.U.:** n. 1 **donna**

**Segretario Comunale:** n. 1 **donna** (in Convenzione)

Dall'analisi della situazione attuale del personale dipendente si evince, ancora, un sostanziale squilibrio di genere nella composizione delle categorie delle lavoratrici/ori a favore del genere femminile. Si rileva tuttavia un leggero riequilibrio in quanto nel triennio, l'ultima assunzione effettuata, ha riguardato un lavoratore uomo di categoria D, che è servito ad equilibrare i lavoratori di questa categoria, titolari per altro di posizione organizzativa, in numero uguale per genere ( 2 uomini e 2 donne ).

Nelle eventuali nuove assunzioni si dovrà tener conto di questo stato di cose, favorendo, a parità di titoli e requisiti, il genere maschile, meno rappresentato nella realtà lavorativa del Comune di Telti;

L'analisi della situazione attuale rispetto agli amministratori, dimostra invece, un netto squilibrio di genere a favore degli uomini, la composizione degli organi politici è così costituita :

**sindaco :** **uomo**

**Consiglio Comunale:** n. 2 **donne** - n. 10 **uomini**

**Giunta Comunale:** n. 1 **donna** – n. 3 **uomini**

La netta prevalenza di amministratori di sesso maschile tuttavia va a bilanciare il numero prevalente di dipendenti di sesso femminile.

## ***AZIONI POSITIVE DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI***

Gli obiettivi generali del Piano Triennale delle Azioni Positive del triennio 2023/2025 partendo dall'analisi del contesto lavorativo del Comune di Telti fatta in premessa, si pongono e sviluppano in linea e continuità con quelli del triennio precedente.

Si è proceduto al rinnovo del Comitato Unico di Garanzia a seguito di interpello rivolto ai dipendenti comunali ed alle Organizzazioni sindacali, nominato con determinazione del responsabile dell'area finanziaria n. 402 del 30.07.2021, in carica dal 17.08.2021 al 16.08.2025 e composto come di seguito :

**Presidentessa:** *Umberta Denti*  
**Componenti effettivi:** *Pasquale Caboni – Bastianina Isoni*  
**Componenti supplenti:** *Giovanni Occhioni – Celeste Marginesu*

L'amministrazione Comunale di Telti intende stabilire, nel triennio, le seguenti Azioni Positive, tutte riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa. Esse possono essere così articolate:

| <b>Obiettivo</b>  | <b>Azioni</b>   |
|---|---|
| <b>Lotta al disagio ed alle discriminazioni</b>   | Publicazione di locandine ed avvisi contro la violenza sulle donne, in occasione della Giornata Mondiale contro la violenza (25 novembre).  |
| <b>Promuovere cultura pari opportunità e benessere organizzativo</b>                          | 1) Pubblicazione/diffusione Piano Azioni Positive nel sito istituzionale dell'Ente;<br>2) Raccolta eventuali osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali;<br>3) Adeguamento degli atti amministrativi del Comune al rispetto di genere nel linguaggio e nella indicazione dei ruoli ricoperti. |
| <b>Tutela benessere lavorativo anche favorendo lo smart working</b>                           | 1) Questionario da sottoporre a dipendenti;<br>2) Individuazione e attuazione eventuali azioni correttive.  |
| <b>Azioni dirette a migliorare i rapporti tra dipendenti con lavoro di gruppo anti stress</b> | Incontro con professionisti specializzati (nei limiti delle risorse economiche disponibili)   |
| <b>Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e benessere organizzativo</b>      | Percorso formativo per componenti CUG, tramite incontri con consigliera di Parità Provinciale/Regionale   |
| <b>Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale</b>                        | Garantire nei bandi di selezione per l'assunzione di personale la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne. Non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne   |

|                 |  |
|-----------------|--|
| <b>Azione 1</b> | <b>Lotta al disagio ed alle discriminazioni</b>  |
| Finanziamenti   | In economia con risorse previste in bilancio   |
| Obiettivo       | Publicazione di locandine ed avvisi contro la violenza sulle donne, in occasione della Giornata Mondiale contro la violenza (25 novembre). |

|                       |           |
|-----------------------|-----------|
| Strutture coinvolte   | CUG       |
| Periodo realizzazione | Anno 2023 |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Azione 2</b>       | <b>Cultura pari opportunità e benessere organizzativo</b>   |
| Finanziamenti         | Non necessari   |
| Obiettivo             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pubblicazione/diffusione Piano Azioni Positive nel sito istituzionale dell'Ente;</li> <li>2) Raccolta eventuali osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali;</li> <li>3) Adeguamento degli atti amministrativi del Comune al rispetto di genere nel linguaggio e nella indicazione dei ruoli ricoperti.</li> </ol> |
| Strutture coinvolte   | Personale, CUG, servizio informatico e segreteria   |
| Periodo realizzazione | Anno 2024   |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Azione 3</b>       | <b>Tutela benessere lavorativo anche favorendo lo smart working</b>  |
| Finanziamenti         | Non necessari  |
| Obiettivo             | Favorire nei limiti dei servizi che devono essere garantiti, lo svolgimento di smart working da parte dei dipendenti richiedenti |
| Strutture coinvolte   | CUG – tutto il personale   |
| Periodo realizzazione | Anno 2023  |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Azione 4</b>       | <b>Azioni dirette a migliorare i rapporti tra dipendenti con lavoro di gruppo anti stress</b> |
| Finanziamenti         | Stanziamiento di bilancio   |
| Obiettivo             | Incontro con professionisti specializzati   |
| Strutture coinvolte   | Tutto il personale  |
| Periodo realizzazione | Anno 2023   |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Azione 5</b>       | <b>Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e benessere organizzativo</b>  |
| Finanziamenti         | In economia   |
| Obiettivo             | Garantire l'acquisizione delle competenze specifiche necessarie ai componenti del CUG tramite la partecipazione ad incontri con consigliera di parità provinciale/regionale |
| Strutture coinvolte   | CUG   |
| Periodo realizzazione | Anno 2023-2025  |

|                 |  |
|-----------------|--|
| <b>Azione 6</b> | <b>Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale</b> |
| Finanziamenti   | In economia  |
| Obiettivo       | Garantire nei bandi di selezione per l'assunzione di personale         |

|                       |  |
|-----------------------|--|
|                       | la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne. Non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne |
| Strutture coinvolte   | Ufficio personale  |
| Periodo realizzazione | Anno 2023-2025   |

### ***MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEL PIANO***

Il Comune di Telti si impegnerà affinché il piano triennale di azioni positive:

1. sia compreso nel bilancio di previsione dell'Ente, rientrando a pieno titolo nelle linee programmatiche e strategiche di sviluppo del Comune;
2. rientri tra gli indicatori di efficacia ed efficienza utilizzati dal Nucleo di Valutazione.

A tale scopo prevederà in sede di formazione del bilancio:

- a definire il budget triennale ed annuale necessario alla sua realizzazione;
- a verificare annualmente le azioni effettuate ed i risultati raggiunti mediante il monitoraggio e la valutazione del Piano.

### ***DURATA DEL PIANO***

Il presente Piano, di durata triennale, sottoposto al parere della Consigliera di Parità della Provincia di Sassari, decorre dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, verranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

### ***PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE***

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito istituzionale del Comune, accessibile a tutti i dipendenti. Inoltre sarà trasmesso alla Consigliera Provinciale di parità.