

# COMUNE DI BULZI

PROVINCIA DI SASSARI

## PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2013-2015 ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 “CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’ TRA UOMO E DONNA”

### Premessa

Nell’ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, quali i DD.LLgs. n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006, 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 2013-2015;

Nell’organizzazione del Comune di Bulzi è presente una forte componente femminile, per questo è necessario nella gestione del personale porre una particolare attenzione e l’attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano potrà permettere all’Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, all’Amministrazione comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

### Situazione attuale

L’analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/12/2012, presenta il seguente quadro di raffronto tra lavoratori e lavoratrici dipendenti:

Lavoratori	Cat. A	Cat. B1	Cat. B3	Cat. C	Cat. D1	<b>Totali</b>
Uomini	1	0	0	1	1	3
Donne	0	0	0	1	2	3
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

I Responsabili di Settore, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all’art. 107 del D.Lgs. 267/2000, sono 2, di cui n. 1 uomo e n. 1 donna.

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 alcun divario fra generi, ma una situazione di parità.

### Obiettivi

Gli obiettivi che l’Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell’arco del triennio sono:

1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
2. 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;
3. Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
4. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

## **Azioni positive**

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
2. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
3. Redazioni di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Settore/Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;
5. 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 accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati.

## **Durata del Piano, pubblicazione e diffusione**

Il presente piano ha durata per il triennio 2013/2015. Durante tutto il periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del presente Piano, ad un suo adeguato aggiornamento.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.