# COMUNE DI CARBONIA
## Provincia del Sud Sardegna

# Piano di Azioni Positive
# 2026 - 2028

**Premessa**

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 e prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di azioni positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro 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. e ha come punti di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”.
Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, impegna tutte le amministrazioni ad attuare le politiche di pari opportunità.

Le azioni positive rappresentano 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. La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l’introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate. Le azioni positive devono essere quindi considerate come la

declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo.

Il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2026-2028 si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Carbonia per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità e costituisce un aggiornamento del precedente Piano adottato per il triennio 2025-2027, in una visione di continuità sia programmatica che strategica.

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, il Comune si ispira ai seguenti principi:

- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;
- individuare iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- favorire la consapevolezza sulle differenze tra uomini e donne nelle rispettive condizioni di esposizione al rischio e di potenziali pericoli per la salute.

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.

| personale Comune di Carbonia a tempo indeterminato al 31.12.2024 | | | |
|---|---|---|---|
| | **personale maschile** | **personale femminile** | **totale** |
| **Dirigenti** | 4 | 2 | 6 |
| Incaricati di E.Q.* | 3 | 4 | 7 |
| Area funzionari | 7 | 34 | 41 |
| Area istruttori | 21 | 30 | 51 |
| Area operatori esperti | 25 | 3 | 28 |
| Categoria A | 1 | 0 | 1 |
| (*) non è stato inserito il personale con incarico di E.Q., già conteggiato nella riga precedente e tutto inquadrato nell'area dei Funzionari | | | |

**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:

Descrizione intervento: **ORARI DI LAVORO**

Obiettivo: Attuare strumenti e modelli organizzativi che favoriscano una effettiva conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro

Azione positiva 1: Prevedere forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro (ad esempio in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori);

Azione positiva 2: Favorire il lavoro agile, in conformità con la normativa vigente in materia;

Azione positiva 3: 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 Dirigente/Funzionario o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative;

Azione Positiva 4: Monitoraggio stato di attuazione dell'obiettivo apportando eventuali correttivi in corso d'opera.

Soggetti e Uffici coinvolti: – Dirigenti – Incaricati di E.Q. - Segretario Generale – Ufficio Personale.

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

Descrizione intervento: **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

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.

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

Azione positiva 2: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere.

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Descrizione Intervento: **INFORMAZIONE**

Obiettivo: Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere.

Azione positiva 1: Formazione specifica sulle tematiche riguardanti la comunicazione interpersonale e il rispetto delle pari opportunità di genere.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Segretario Generale, Ufficio Personale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

Descrizione Intervento:– **SICUREZZA IN CHIAVE DI GENERE**

Obiettivo**:** Promuovere consapevolezza sulle differenze tra uomini e donne nelle rispettive condizioni di esposizione al rischio e di potenziali pericoli per la salute.

Azione positiva 1: Organizzazione di incontri informativi sulla sicurezza di genere rivolti ai dipendenti.

Azione positiva 2: Collaborazione con gli organismi preposti alla gestione della salute e della sicurezza.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Datore di lavoro, RSPP, RLS, RSU

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

Descrizione Intervento: **FORMAZIONE**

Obiettivo: Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere.

Azione positiva 1: Formazione specifica sulle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere attraverso la fruizione, da parte di tutto il personale dell'Ente, del Corso gratuito disponibile sulla piattaforma Syllabus "RIForma Mentis" diviso in 4 moduli https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-riforma-mentis/

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti