



Comune di Ruinas
(Oristano)

AGGIORNAMENTO PIANO AZIONI
POSITIVE

TRIENNIO 2025 – 2027

Ex art. 48 D. Lgs. N. 198/2006
“Codice delle pari opportunità tra uomo e Donna”

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad eliminare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’uguaglianza tra uomini e donne, come sancito dalla Costituzione Italiana. In particolare l’art. 48 del predetto decreto prevede 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”.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l’attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere. Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l’inclusione lavorativa e sociale.

Il presente Piano si articola in Obiettivi, suddivisi a loro volta in Azioni Positive.

OBIETTIVI E AZIONI

Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

Azione - Individuare ed eliminare possibili barriere invisibili (atteggiamenti e mentalità tradizionali, norme e valori che limitano l'accesso delle donne alle risorse ed alle opportunità di sviluppo e ne impediscono la piena partecipazione alla società e al mercato del lavoro), e analisi delle situazioni che possono determinare disparità di trattamento.

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, in materia di formazione, qualificazione e aggiornamento professionale.

Azione 1- Garantire la parità di genere nell'accesso al lavoro.

Azione 2 - Garantire pari opportunità di carriera e sviluppo professionale a tutto il personale.

Obiettivo 3. 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, ferma restando la disciplina dei CCNL e del Regolamento Comunale.

Azione 1 - In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani e minori, previa richiesta del personale interessato, potranno essere definite forme di flessibilità orarie per periodi di tempo definiti.

Azione 2 - Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La realizzazione del presente piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune, che allo stato attuale è composta da 8 dipendenti; di questi 3 sono donne e 5 sono uomini. La struttura organizzativa è riepilogata nella tabella seguente:

Lavoratori	Funzionari		Istruttori		Totale	
	Previsti	In servizio	Previsti	In servizio	Previsti	In servizio
Donne	5	2	3	1	8	3
Uomini		3		2		5

Lavoratori con funzioni di responsabilità titolari di posizioni organizzative: 2

- di cui donne: 0

Rappresentante unico sindacale: 1

- di cui donne: 1

L'Amministrazione Comunale si è adeguata alle previsioni della legge 23.11.2012, n. 215 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni".

L'attuale composizione della Giunta comunale costituita a seguito delle consultazioni amministrative del 10 e 11.10.2021 vede la presenza di due Assessori, delle quali una incaricata delle funzioni di Vice Sindaco, così come previsto e stabilito dalle leggi in materia di parità di genere nelle istituzioni.

Il Sindaco ha altresì delegato la Vice Sindaco a rappresentare l'Ente presso l'Unione dei Comuni Alta Marmilla, con il fine di assicurare una maggiore presenza e rappresentanza femminile all'interno dell'istituzione.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

La durata del piano è riferita al triennio 2025 –2027.

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera di parità presso l'Amministrazione Provinciale.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti sulla rete del Comune di Ruinas. Nel periodo di vigenza saranno inoltre raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.