



COMUNE DI ELINI

Provincia di Nuoro

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027 (D. Lgs. 11.04.2006 n. 198)

Premessa

L'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.lgs. n. 198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sono tenuti a predisporre ed attuare "Piani di azione positive", tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

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.

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 al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

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 PP.AA., e 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".

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" (CUG), oltre a riepilogare il quadro generale di riferimento, riscrive gli adempimenti delle Pubbliche Amministrazioni in merito all'attuazione ed al monitoraggio delle norme in materia di pari opportunità;

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il 23 gennaio 2025 è stato siglato un importante Protocollo d'intesa tra la Consiglieria Nazionale di Parità e la Global Thinking Foundation. Tale accordo fornisce alle amministrazioni importanti spunti di riflessione in tema di pari opportunità, su queste basi il comune di Elini ha elaborato il proprio piano delle azioni positive che ponendosi in continuità con i precedenti piani approvati dà atto dei nuovi approdi a cui si è giunti.



COMUNE DI ELINI

Provincia di Nuoro

Art. 1 Il contesto

I dati sotto riportati presuntivi e riferiti al 1° GENNAIO 2025 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Elini da parte delle donne non incontri ostacoli particolari. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Settore/Area	Area dei Funzionari ed E.Q.		Area degli Istruttori		Area degli Operatori esperti	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Settore Amministrativo contabile		2		1		
Settore Tecnico		2 (di cui 1 a T.D.)	1		1	
Settore culturale e scolastico		1		1		
Totale		5	1	2	1	

La sede di Segreteria Comunale di Elini è gestita in convenzione con il Comune di Gairo e il Comune di Ussassai. È titolare della Segreteria Convenzionata una Segretaria Comunale donna.

Dalla tabella sopra riportata emerge una prevalenza della presenza femminile nell'ambito della dotazione organica.

In Giunta è presente un assessore donna su quattro componenti totali, compreso il Sindaco.

In consiglio comunale vi sono 5 consiglieri donna su 10 consiglieri assegnati, Sindaco escluso.

Si dà atto, pertanto, 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 un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

Risulta comunque necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per consolidare le pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il Comune di Elini, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, passibile di revisione annuale, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del CCNL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

Art.2 Obiettivi

Nel corso del triennio 2025-2027 il Comune di Elini intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti tre obiettivi generali:

1. Obiettivo: Tutela dell'ambiente di lavoro
2. Obiettivo 2: Politiche di reclutamento e gestione del personale;
3. Obiettivo 3: Orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare.



COMUNE DI ELINI

Provincia di Nuoro

Obiettivo 1: Tutela dell'ambiente di lavoro.

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che interessano la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In relazione alla necessità, sempre più ricorrente negli ultimi anni, di adeguare l'organizzazione dell'ente rispetto ai mutati scenari normativi e tecnologici, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà.

Occorre pertanto rendere flessibile l'evoluzione dell'organizzazione, nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Nell'interesse dell'amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

Il Comune inoltre, si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;

Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

-Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Si propone la costituzione del Comitato Unico di Garanzia che dovrà perseguire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

a. presentare all'amministrazione delle proposte volte alla razionalizzazione dell'organizzazione del Comune per rendere la medesima maggiormente aderente alla normativa in materia di pari opportunità;

b. assicurare nell'ambito del lavoro, parità e pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla 'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

c. favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori. Con particolare riferimento al benessere organizzativo il CUG si impegna a proporre all'amministrazione delle azioni mirate a risolvere eventuali criticità manifestate dai dipendenti ed evidenziate nel Documento di valutazione del rischio stress lavoro correlato

Finalità

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, anche attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo, individuando e, se necessario attuando tempestivamente le opportune azioni correttive

Azioni positive

Garantire un ambiente lavorativo libero da pregiudizi e discriminazioni legate al genere di appartenenza. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e lavoratori part-time;

Destinatari

Tutti i dipendenti

Soggetti coinvolti

Segretario Comunale/Responsabile Ufficio Personale

Tempi di realizzazione

Nel corso dell'anno 2025



COMUNE DI ELINI

Provincia di Nuoro

Obiettivo 2: Politiche di reclutamento e gestione del personale

Rimozione dei fattori che ostacolano le pari opportunità e promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali.

Finalità

Evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi.

Azioni Positive

- 1) Osservanza delle disposizioni normative in materia di equilibrio di genere in materia di composizione delle commissioni di concorso;
- 2) Rispetto del principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- 3) Monitoraggio sugli incarichi conferiti al personale dipendente al fine di verificare che i criteri di conferimento tengano conto del principio di pari opportunità e che non vi siano differenziali retributivi;

Destinatari

Tutti i dipendenti

Finanziamenti

Risorse dell'Ente

Soggetti coinvolti

Segretario Comunale/ Responsabile Ufficio Personale

Tempi di realizzazione

Al verificarsi delle situazioni

Obiettivo 3: Orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiare e professionali attraverso azioni che prendono in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità tra 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.

Finalità

- a) Garantire le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- b) Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni Positive

- 1) L'Amministrazione si impegna a mantenere la flessibilità in entrata ed in uscita già prevista nell'attuale orario di servizio ed a rendere più flessibile la fruizione dei congedi parentali favorendo, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico;
- 2) Tutelare il mantenimento e la concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età prescolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche;
- 3) L'Ufficio Personale provvederà a raccogliere ed aggiornare le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti;
- 4) Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore di persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale;

Destinatari

Tutti i dipendenti

Finanziamenti

Risorse dell'Ente

Soggetti coinvolti

Segretario Comunale/ Responsabile Ufficio Personale

Tempi di realizzazione

Al verificarsi delle situazioni



COMUNE DI ELINI

Provincia di Nuoro

Art.3 Monitoraggio

Il Comune di Elini si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno. In particolare di fondamentale importanza rileva il monitoraggio delle azioni positive programmate. Il monitoraggio consentirà la verifica dello stato di avanzamento delle iniziative previste nel piano, misurare il grado di raggiungimento dei risultati e le criticità rilevate nel periodo di attuazione.

Art. 4 Durata

Il presente piano ha durata triennale (2025/2027) ed è soggetto, ai sensi della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 ad aggiornamento entro il 31/01 di ogni anno.

L'art. 6 del D. L. n. 80/2021 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale sono destinati a confluire diversi strumenti di programmazione che, fino ad oggi, godevano di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento; tra questi viene ricompreso anche il Piano delle Azioni Positive. Il decreto 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022) ha definito il contenuto del PIAO, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Il piano è pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune di Elini.