



COMUNE DI ELINI

Provincia di Nuoro

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025 (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.



COMUNE DI ELINI

Provincia di Nuoro

Art. 1 Il contesto

I dati sotto riportati presuntivi e riferiti al 1° GENNAIO 2023, 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	Categoria D		Categoria C		Categoria B	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Settore Amministrativo contabile		2		1		
Settore Tecnico		1	1			
Settore culturale e scolastico		1		1		
Totale		4	1	2		

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 un Segretario 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 2023-2025 il Comune di Elini intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti tre obiettivi generali:

1. Obiettivo 1: Formazione e aggiornamento.
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: Formazione e aggiornamento

Programmazione attività formative specifiche sulle seguenti tematiche:

- diffusione di valori fondamentali condivisi quali etica integrità, legalità, trasparenza, autonomia, responsabilità;
- attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed integrità approvato dal Comune di Elini;
- diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni

Finalità

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali delle lavoratrici e lavoratori.

Azioni positive

- 1) I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e lavoratori part-time;
- 2) Proposizione iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze del personale;

Finanziamenti

Risorse dell'Ente annualmente impegnate negli appositi capitoli di bilancio necessarie alla formazione del personale.

Destinatari

Tutti i dipendenti

Soggetti coinvolti

Segretario Comunale/Responsabile Ufficio Personale

Tempi di realizzazione

Le iniziative formative verranno realizzate annualmente compatibilmente con la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie

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



COMUNE DI ELINI

Provincia di Nuoro

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

Art.3 Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

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, a norma di quanto previsto nella richiamata Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019:

- **entro il 1° marzo di ciascun anno**, le amministrazioni dovranno trasmettere al CUG una serie di informazioni, secondo il format messo a disposizione dal Dipartimento funzione pubblica e dal Dipartimento delle pari opportunità; tali informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG deve predisporre entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e di verifica da parte dello stesso;
- **entro il 30/03 di ciascun anno** la relazione del CUG, indirizzata al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, deve essere inviata al seguente indirizzo mail: monitoraggiocug@funzionepubblica.it



COMUNE DI ELINI

Provincia di Nuoro

Art. 4 Durata

Il presente piano ha durata triennale (2023/2025) 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.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso il C.U.G. pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad una adeguata programmazione delle prossime azioni positive aggiornamento.