



Comune di Nurachi

Provincia di Oristano

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE E PER LE PARI OPPORTUNITA' 2023 - 2025

(articolo 48 D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 e s.m.i.)

Approvato con deliberazione della G.C. n. 15 del 09.03.2023

1. PREMESSA - QUADRO NORMATIVO

La legge 125/1991, i decreti legislativi 196/2000, 165/2001 e 198/2006, la "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del 23 maggio 2007 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, e da ultimo le Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 1/2019 del 24.06.2019 e n. 2/2019 del 26.06.2019, prevedono 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".

La Legge n. 125 del 1991, abrogata dal D.Lgs. 11.04.2006, n.198, ha rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore del lavoro delle donne, in quanto ha coniugato il principio dell'uguaglianza delle opportunità - sancito dall'art. 3 della Costituzione - con quello delle differenze di genere, biologiche, culturali e sociali.

La legge 125/1991 ha segnato quindi il passaggio dalla parità formale (di cui alla legge 903/1997) a quella sostanziale. Questa legge ha superato una concezione astratta della parità come assimilazione della donna all'uomo e ha mirato a valorizzare la differenza attraverso strumenti denominati azioni positive, riconoscendo, quindi, come diritto sul piano giuridico, l'uguaglianza nella differenza.

L'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", dispone che le Amministrazioni Pubbliche sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

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" ha ripreso e coordinato 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".

Il D.Lgs. 198/2006 prevede, all'art.48, 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".

Per Azioni Positive si intendono l'insieme di misure indirizzate ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire le discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture organizzative esistenti.

Le Azioni Positive non riguardano solamente il settore del lavoro, ma anche dell'informazione, della formazione professionale, dell'orientamento, della neo-imprenditorialità, della vivibilità urbana e della qualità sociale in senso generale; sono infatti fondate sulla regola "dell'uguaglianza sostanziale". Con le Azioni Positive si possono mettere in moto processi di trasformazione culturale a condizione che acquistino carattere sistematico e non restino un fatto episodico.

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", ha specificato le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., 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".

Nella dichiarazione congiunta n. 3 in calce al CCNL EELL 2016-2018, sottoscritto in data 31.5.2018, "al fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 5.10.2001".

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.

Infine, la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 del 26.06.2019, che sostituisce la precedente del 23 maggio 2007, definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs 198/2006, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, anche alla luce dei recenti orientamenti dell'Unione Europea, che svolge un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

2. IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

Il Comune di Nurachi ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) con la deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 27.03.2014. Con successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 22.01.2016 è stato approvato il "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Nurachi". Con determinazione del Segretario Comunale n. 2 del 09.03.2023 sono stati nominati i componenti del CUG per il quadriennio 2023-2026;

La Direttiva Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 ha rimodulato ed ampliato le competenze del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) nell'ambito del Piani Triennale per le Azioni Positive. In particolare, il CUG è chiamato ad esercitare compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dall'articolo 57, comma 03, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Il Comitato Unico di Garanzia ha svolto una funzione propositiva e consultiva nella predisposizione del presente Piano di azioni positive, come da verbale della riunione svoltasi in data 09.03.2023. Provvederà, inoltre, nel corso del triennio al monitoraggio e verifica dell'attuazione del Piano per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione.

3. MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

In accordo con quanto previsto dalla normativa sopra citata, il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025 è finalizzato a favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente e a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne ed uomini.

Presupposto per una corretta elaborazione di concrete azioni positive nell'ambito dell'Ente è il monitoraggio dell'organico per genere e per categorie. Al 31.12.2022, nel Comune di Nurachi sono presenti i seguenti dipendenti:

lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	totale
1. Donne	3	3	1	7
2. Uomini	2	1	0	3

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di servizio a cui sono state attribuite le funzioni previste dall'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000:	
1. Donne:	2
2. Uomini:	1
Segretario Comunale:	
1. Donne:	1
2. Uomini:	0

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è caratterizzata da una assoluta parità di genere per quanto riguarda il Consiglio, mentre la Giunta è a prevalenza maschile:

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: n. 6 donne - n. 6 uomini

Giunta Comunale: n. 1 donna – n. 3 uomini

Si ritiene, pertanto, che non sia necessario adottare azioni volte a favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi. Si prende atto, infatti, che attualmente l'organico è costituito da 3 uomini e 7 donne; si evidenzia che sussiste prevalenza femminile in tutte le categorie: Responsabili di Servizio, categoria D, categoria C, categoria B. Anche il segretario comunale è una donna.

Si ribadisce, comunque, l'impegno dell'amministrazione, nel corso del prossimo triennio di:

1. rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
2. osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
3. curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);
4. monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;
5. adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;
6. tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).

4. OBIETTIVI GENERALI

La citata Direttiva n. 2/2019 dispone che le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

Gli obiettivi dell'amministrazione devono essere coerenti con le disposizioni di legge vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

La violazione di questi divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

Pertanto, l'amministrazione individua come obiettivi primari:

1. *Rimuovere degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*, coerentemente con l'obiettivo della Legge n. 125/1991;
2. 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
3. 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;

Tel. 0783 412085 – C.F. 00074700956

web: www.comune.nurachi.or.it - e-mail: info@comunenorachi.or.it pec: comunedinurachi@pec.it

4. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

5. DESCRIZIONE SPECIFICA DELLE AZIONI POSITIVE

Dall'analisi della situazione lavorativa presso questo Comune, nella quale sussiste un generale equilibrio tra i diversi incarichi e le diverse professionalità, si elaborano le seguenti n. 3 Azioni Positive, riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nel precedente punto e che, allo stato attuale, rispondono alle esigenze maturate all'interno del gruppo di lavoro di questo ente.

AZIONE	1
TITOLO	Banca delle ore – flessibilità orario di lavoro
DESTINATARI	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
OBIETTIVO	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.
INTERVENTO	Permanenza e ottimizzazione dell'orario di lavoro flessibile
DESCRIZIONE INTERVENTO	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 orarie per periodi di tempo limitati.
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Ogni volta che un dipendente manifesti la necessità.

AZIONE	2
TITOLO	Formazione permanente del dipendente
DESTINATARI	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
OBIETTIVO	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.
INTERVENTO	Partecipazione a Corsi/seminari di formazione e/o di aggiornamento
DESCRIZIONE INTERVENTO	Incremento della partecipazione del personale ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Nel triennio e ogniqualvolta sia necessario in relazione alle specifiche esigenze formative dei dipendenti

AZIONE	3
TITOLO	Info pari opportunità sul sito web del Comune
DESTINATARI	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
OBIETTIVO	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità
INTERVENTO	Aggiornamento in tema di pari opportunità
DESCRIZIONE INTERVENTO	Aggiornamento del sito Web del Comune con la pubblicazione del presente piano.
PERIODO DI REALIZZAZIONE	nel triennio 2023-2025

6. DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Tel. 0783 412085 – C.F. 00074700956

web: www.comune.nurachi.or.it - e-mail: info@comunenurachi.or.it pec: comunedinurachi@pec.it

Il Piano, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, viene aggiornato annualmente **entro il 31 gennaio** di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance e al PIAO.

7. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, e sarà trasmesso al CUG, ai Responsabili di Servizio ed alla Consigliera di Parità.