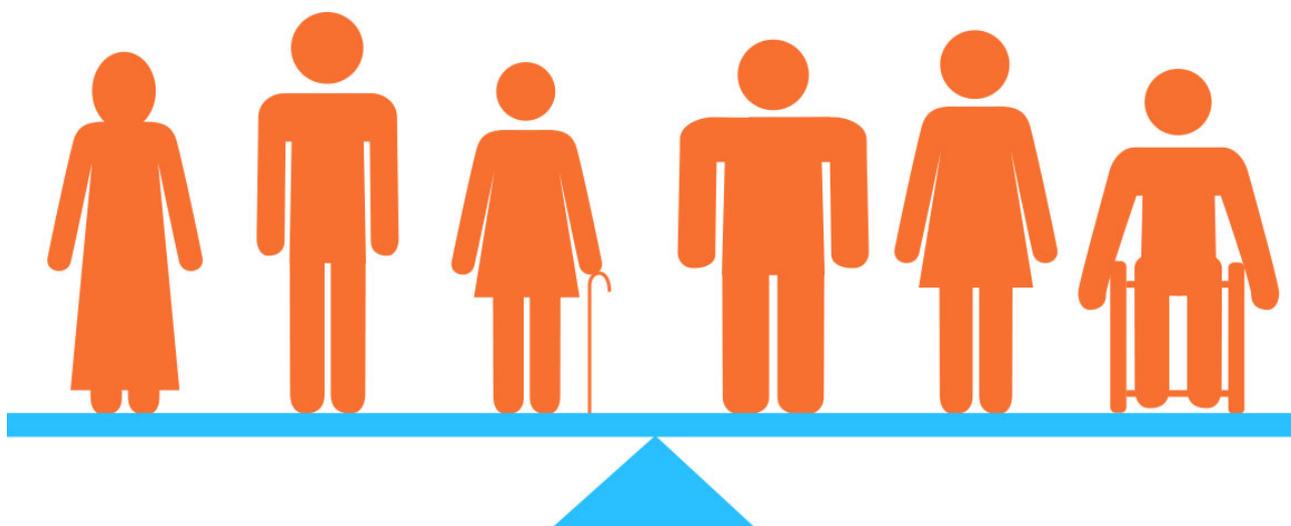


PIANO DI AZIONI POSITIVE

Aggiornamento Triennio 2024/2026

(articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)



“L'uguaglianza delle donne e degli uomini é un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale. Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica. Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell'organizzazione della società ... Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali Per giungere all'instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale, non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni.” ...

(dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck)

COMUNITA' MONTANA DEL



FONTI NORMATIVE

La parità tra donne e uomini è uno dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, principio comune e condizione imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale.

La **Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro"** (abrogata dal D.Lgs n. 198/2006), i **Decreti Legislativi n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive"** e **n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"** prevedono che le Pubbliche Amministrazioni 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>>.

Il Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 Novembre 2005 n. 246" raccoglie e unifica buona parte delle norme in materia di promozione delle pari opportunità, prevenzione e contrasto delle discriminazioni per motivi sessuali, prevedendo all'articolo 48 la predisposizione da parte delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Province, Comuni ed Enti Pubblici non economici di <<**Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi ... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale**>>.

La mancata predisposizione del Piano, da sottoporre a parere preventivo e obbligatorio della Consigliera di Parità competente per territorio, è sanzionata ex articolo 6, comma 6, D.lgs. n. 165/2001 **con il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.**

Il Piano di Azioni Positive rappresenta, dunque, un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice ed operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego.

Con pubblicazione sulla gazzetta ufficiale in data 07.08.2019, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha adottato la **Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"** con la quale ha definito le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Con l'obiettivo di valorizzare le risorse umane di questo Ente Locale, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente,

COMUNITA' MONTANA DEL

**Monte
Acuto**

viene predisposto l'aggiornamento per il **Triennio 2024/2026** del Piano di Azioni Positive teso ad assicurare il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori e assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

COMUNITA' MONTANA DEL



PREMESSA

La Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro" (art. 6) e successive modificazioni ed integrazioni quali: i Decreti Legislativi n. 196 del 23 maggio 2000 "Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di Azioni positive" (all'art. 7 c. 5) e n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (art. 6, c. 6), il Decreto Interministeriale del 15 marzo 2001 "Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla Legge 10 aprile 1991 n.125", il decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e, da ultima, la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 4.03.2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", sanciscono l'obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i comuni e tutti enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali di predisporre piani triennali di azioni positive (PAP) volti alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- **eliminazione di ogni discriminazione e affermazione di condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;**
- **tutela del benessere nell'ambiente di lavoro;**
- **valorizzazione delle caratteristiche di genere, favorendo la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili ovunque siano sottorappresentate.**

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse e sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente", **predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.**

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

COMUNITA' MONTANA DEL



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.

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., ed 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”.

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il Piano di Azioni Positive della Comunità Montana del Monte Acuto, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Punti chiave di queste norme sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del Piano delle Azioni Positive della Comunità Montana del Monte Acuto terrà conto della struttura organizzativa e dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio.

L'analisi dell'attuale (dal 01.01.2024) situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

	<i>Totale lavoratori</i>
Donne	2
Uomini	3
Totale	5

	<i>Lavoratori a tempo indeterminato Categoria D</i>	<i>Lavoratori a tempo indeterminato Categoria C</i>	<i>Lavoratori a tempo indeterminato Categoria B</i>	<i>Lavoratori a tempo indeterminato Categoria A</i>	<i>Totale</i>
Donne	0	1	0	0	1
Uomini	0	1	0	0	1
Totale	0	0	0	0	0

	<i>Lavoratori a tempo determinato</i>

COMUNITA' MONTANA DEL



Donne	1
Uomini	2
Totale	3

di cui:

Lavoratori e lavoratrici con funzioni di responsabilità:

Dipendenti nominati responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000:

Donne: n. 1

Uomini: n. 2

R.S.U.: n. 1 uomo

Segretario Comunale: n. 1 uomo

Si evidenzia che, al momento, i dipendenti risultano distribuiti equamente su entrambi i sessi.

Per quanto riguarda gli organi elettivi, è assente la parità di genere poiché i Sindaci eletti in tutti gli Enti membri della Comunità Montana del Monte Acuto sono di sesso maschile.

Presidente: uomo

Assemblea Comunitaria: n. 5 consiglieri oltre al Presidente

Giunta Comunitaria: n. 4 assessori oltre al Presidente

COMPOSIZIONE CUG (nominato, previa consultazione delle organizzazioni sindacali, con determinazioni dirigenziale n. 10 del 25.01.2022 e 270 del 22.11.2022):

Presidente: Michele Bua;

Componenti effettivi: Maria Luisa Mu

Componenti supplenti: Antonia Nieddu – Pier Paolo Raspitzu

AZIONI POSITIVE DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Gli obiettivi generali del Piano Triennale delle Azioni Positive sono finalizzati alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità professionali tra uomini e donne ed alla tutela del benessere psicofisico dei dipendenti nell'ambiente di lavoro.

L'evoluzione del quadro normativo impone in primis di dare esecuzione a quanto previsto dall'articolo 21 della Legge n. 183/2010 ("Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"), costituendo all'interno dell'Ente un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

COMUNITA' MONTANA DEL



L'amministrazione Comunale della Comunità Montana intende stabilire, nel triennio, le seguenti Azioni Positive, tutte riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa. Esse possono essere così articolate:

Obiettivo	Azioni
Promuovere cultura pari opportunità e benessere organizzativo	1) Raccolta eventuali osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali; 2) Adeguamento degli atti amministrativi dell'Ente al rispetto di genere nel linguaggio e nella indicazione dei ruoli ricoperti.
Indagine difficoltà lavorative, anche in relazione a smart working	1) Somministrazione questionario 2) Eventuali interventi correttivi all'esito del risultato della rilevazione
Azioni dirette a migliorare i rapporti tra dipendenti con lavoro di gruppo anti stress	1) Incontro con professionisti specializzati (nei limiti delle risorse economiche disponibili)
Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale	1) Garantire nei bandi di selezione per l'assunzione di personale la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne. Non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne

Azione 1	Cultura pari opportunità e benessere organizzativo
Finanziamenti	Non necessari
Obiettivo	1) Raccolta eventuali osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali; 2) Adeguamento degli atti amministrativi del Comune al rispetto di genere nel linguaggio e nella indicazione dei ruoli ricoperti.
Strutture coinvolte	Personale, CUG, servizio informatico
Periodo realizzazione	Anno 2024-2026

Azione 2	Indagine difficoltà lavorative, anche in relazione a smart working
Finanziamenti	Non necessari
Obiettivo	1) Somministrazione questionario 2) Eventuali interventi correttivi all'esito del risultato della rilevazione
Strutture coinvolte	CUG
Periodo realizzazione	Anno 2024

COMUNITA' MONTANA DEL



Azione 3	Azioni dirette a migliorare i rapporti tra dipendenti con lavoro di gruppo anti stress
Finanziamenti	Stanziamiento di bilancio
Obiettivo	1) Incontro con professionisti specializzati (nei limiti delle risorse economiche disponibili) per favorire il benessere organizzativo
Strutture coinvolte	Ufficio Personale - CUG
Periodo realizzazione	Anno 2024

Azione 4	Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale
Finanziamenti	Non necessari
Obiettivo	1) Garantire nei bandi di selezione per l'assunzione di personale la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne. Non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne
Strutture coinvolte	Ufficio Personale - CUG
Periodo realizzazione	Anno 2025/2026

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEL PIANO

La Comunità Montana del Monte Acuto si impegnerà affinché il piano triennale di azioni positive:

1. sia compreso nel bilancio di previsione dell'Ente, rientrando a pieno titolo nelle linee programmatiche e strategiche di sviluppo del Comune;
2. rientri tra gli indicatori di efficacia ed efficienza utilizzati dal Nucleo di Valutazione.

A tale scopo provvederà in sede di formazione del bilancio:

- a definire il budget triennale ed annuale necessario alla sua realizzazione;
- a verificare annualmente le azioni effettuate ed i risultati raggiunti mediante il monitoraggio e la valutazione del Piano.

DURATA DEL PIANO

Il presente aggiornamento al Piano, di durata triennale, sottoposto al parere della Consigliera di Pari Opportunità della Provincia di Sassari, decorre dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

COMUNITA' MONTANA DEL

**Monte
Acuto**

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, verranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito istituzionale della Comunità Montana del Monte Acuto, accessibile a tutti i dipendenti. Inoltre sarà trasmesso alla Consigliera Provinciale di parità.