



**COMUNE DI MACOMER**

*Provincia di Nuoro*

---

Corso Umberto I, 08015 Macomer NU  
Telefono 0785 790800 - Fax 0785 790845 – Email [info@comune.macomer.nu.it](mailto:info@comune.macomer.nu.it) –  
PEC [protocollo@pec.comune.macomer.nu.it](mailto:protocollo@pec.comune.macomer.nu.it)  
Codice Fiscale 83000270914 Partita IVA 00209400910

Piano triennale delle Azioni Positive

Triennio 2024/2026

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026**  
*(articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)*

**QUADRO NORMATIVO**

La legge 125/1991, i decreti legislativi 196/2000, 165/2001 e 198/2006 e ss.mm.ii. e per ultima la "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del 23 maggio 2007, 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".

In accordo con quanto previsto dalla normativa sopra citata, il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2024/2026, 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 e uomini.

Il presente Piano conferma alcune misure già previste nel precedente Piano triennale delle azioni positive, in particolare relativamente alla flessibilità oraria, che, anche per il tramite dell'utilizzo dello smart working e del telelavoro, disciplinato con delibera di Giunta Comunale n. 44 del 10.03.2023, è pienamente operativa presso il Comune di Macomer.

Il Piano prevede, inoltre, essendo superata la fase emergenziale dovuta alla pandemia da Covid 19, la ricostituzione del C.U.G. e il riavvio di tutte le attività afferenti allo stesso comitato.

**MONITORAGGIO DELL'ORGANICO (alla data del 30/09/2023)**

<b>Lavoratori</b>	<b>Segretario Generale</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Categoria D</b>	<b>Categoria C</b>	<b>Categoria B</b>	<b>Totale</b>
Donne	1	2	10	20	3	36
Uomini			12	7	12	31

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali, viene rispettata la norma che prevede la parità di genere, come previsto anche dalla legge 56/2014 art. 1 c. 137 e dalla legge 215/2012:

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: n. 6 donne - n. 11 uomini

Giunta Comunale: n. 2 donne – n. 3 uomini

**OBIETTIVI GENERALI:**

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;

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, come peraltro previsto nel CCDI normativo 2019/2021 siglato in data 19.11.2019;

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;

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

**SPECIFICAZIONI 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 evidenziano le n. 3 Azioni Positive riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa.

### AZIONE 1

**TITOLO** Banca delle ore/Flessibilità orario

**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** 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, nel rispetto di quanto previsto dagli istituti di cui al CCDI normativo triennio 2019/2021.

### 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 anche a distanza, per consentire alle lavoratrici di conciliare le esigenze lavorative/formative e le esigenze familiari.

#### **DESCRIZIONE**

**INTERVENTO** Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile 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, quali la formazione in videoconferenza.

#### **PERIODO**

##### **DI**

**REALIZZAZIONE** Ogni volta che un dipendente manifesti la necessità.

### AZIONE 3

**TITOLO** Costituzione del C.U.G. entro il primo semestre dell'anno 2024

**DESTINATARI** Tutte/i le/i lavoratrici/ori

**OBIETTIVO** L'istituzione del C.U.G. mira a promuovere le pari opportunità e a monitorare costantemente presso l'ente la tutela delle pari opportunità, e la tutela contro le discriminazioni, il mobbing e contro qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

**INTERVENTO** Promozione e tutela delle pari opportunità e tutela dalle discriminazioni.

**DESCRIZIONE**

**INTERVENTO** Monitoraggio e promozione delle pari opportunità, delle tematiche collegate e tutela contro le discriminazioni

**PERIODO**

**DI**

**REALIZZAZIONE** Costituzione e avvio delle attività del C.U.G. entro il primo semestre dell'anno 2024

**DURATA DEL PIANO**

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

**PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, e sarà trasmesso alla Consigliera Provinciale di Parità e alla Consigliera di Parità della Regione Autonoma della Sardegna.