

Piano Azioni Positive (P.A.P.)

Triennio 2026/2028

(ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”)

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

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 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, predispongono 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, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).”

L’art. 8 del D.Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2025

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Area Funzionari ed EQ	Area Istruttori	Area operatori esperti	Area operatori (ex Cat. A)	Totale
Donne	1 unità a tempo Indeterminato	2 unità a tempo indeterminato di cui n. 1 a tempo parziale (30 ore settimanali) 1 unità a tempo determinato e parziale (6 ore settimanali)	***	***	4
Uomini	2 unità a tempo indeterminato	***	***	***	2
Totale	3	3	***	***	6

Dalla composizione del personale risultano in servizio n. 4 unità di personale di sesso femminile e n. 2 di sesso maschile, che tradotti in termini percentuali, danno il seguente riparto:

- donne: 66,67%
- uomini: 33,33%

Si dà atto che non sussiste la necessità di adottare misure di riequilibrio della presenza di genere, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, in quanto la composizione del personale evidenzia una prevalenza femminile ma non una situazione di sottorappresentazione di uno dei generi nei termini previsti dalla normativa.

Seppure l'assetto non evidenzia criticità sotto il profilo delle pari opportunità, resta ferma l'attenzione dell'Ente al mantenimento di condizioni di equilibrio e inclusione.

Risultato attuazione obiettivi PAP 2025–2027 (anno 2025)

Obiettivo	Descrizione Azioni previste	Azioni attuate nel corso dell'anno 2025	Responsabile
Obiettivo 1	Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle pari opportunità. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.	Aggiornato il Codice di comportamento comunale / mediante inserimento di una norma specifica di Servizio su pari opportunità, benessere organizzativo ecc. – art. 11 bis	Segretario comunale
Obiettivo 2	Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.	Con determinazione del Segretario comunale n. 123 del 08/08/2025 è stato costituito e nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le	Segretario comunale / CUG

Obiettivo	Descrizione Azioni previste	Azioni attuate nel corso dell'anno 2025	Responsabile
		discriminazioni (CUG) per il periodo 2025- 2028.	

In data 16/04/2026, come risulta da verbale agli atti, si è tenuta una riunione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Noragugume, regolarmente convocata, alla quale hanno partecipato i componenti effettivi dott.ssa Michela Nedorost e dott. Pietro Manca.

Nel corso della seduta, il CUG si è espresso in merito agli obiettivi del Piano delle Azioni Positive (PAP) 2026–2028, formulando le proprie valutazioni e osservazioni. Da tale incontro è scaturito il seguente PAP 2026/2028.

2.2.1 Piano delle Azioni Positive – PAP 2026–2028

Obiettivi e azioni per il triennio 2026/2028

Nel triennio 2026/2028 il Comune intende confermare e rafforzare gli obiettivi già perseguiti nel precedente Piano, con particolare riguardo alla promozione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG), al miglioramento del benessere organizzativo e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione.

Obiettivo	Azioni	Responsabile	Tempistica	Indicatori/Monitoraggio
1. Rafforzamento del ruolo del CUG e dei canali di ascolto	Informazione al personale su ruolo e funzioni del CUG- Attivazione canale dedicato (email o altro). Raccolta e analisi segnalazioni- Supporto al CUG nelle attività di proposta e monitoraggio	Segretario comunale CUG	Avvio 2026 / – continuo	Attivazione canale (Sì/No)- N. comunicazioni informative- N. segnalazioni gestite
2. Prevenzione del disagio organizzativo e promozione del benessere	Attività di ascolto del personale- Eventuali indagini di clima organizzativo- Azioni di prevenzione di molestie, mobbing e discriminazioni- Applicazione e monitoraggio del Codice di comportamento- Iniziative formative su rispetto, inclusione e benessere	CUG / RPCT / Responsabili di servizio	di Annuale	N. iniziative realizzate- Esiti rilevazioni clima- Eventuali criticità e azioni correttive

Obiettivo	Azioni	Responsabile	Tempistica	Indicatori/Monitoraggio
3. Promozione delle opportunità conciliazione vita-lavoro (integrazione PIAO)	- Informazione su permessi, congedi e strumenti di conciliazione- Verifica			
	pari flessibilità oraria- e Rafforzamento del Segretario / lavoro agile Responsabili / 2026–2028 (aggiornamento RTD sottosezione 3.2). Integrazione tra PAP e organizzazione del lavoro- Diffusione cultura pari opportunità			- Misure adottate- N. dipendenti in lavoro agile- N. iniziative informative/formative

Il presente Piano delle Azioni Positive, una volta approvato, sarà trasmesso alla Consiglieria di Parità competente per territorio, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, ai fini della conoscenza e del monitoraggio delle politiche di pari opportunità.