



CITTA' DI MORETTA

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE  
PER IL TRIENNIO 2026- 2028**

## **PREMESSA**

L'art.48 del D.lgs.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" prevede che i Comuni predispongano Piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne. Il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2026-2028 è l'espressione della volontà dell'Amministrazione Comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

## **FONTI NORMATIVE**

- l'art.37 della Costituzione, che sancisce a parità nel lavoro fra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n. 300, che detta norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto in cui non è rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia delle pari opportunità fra uomini e donne;
- l'art.6, comma 3, del D.lgs.18 agosto 2000 n. 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità fra uomini e donne;
- il D. Lgs.30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche", ed in particolare gli articoli 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5 ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D. Lgs.11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246 ";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazione nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni";
- il D. Lgs.25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego";
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro delle Pari Opportunità del 4/03/2011 relativa alle "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia";
- la Direttiva n. 2/19 – Presidenza del Consiglio dei Ministri relativa alle "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto delle autonomie locali, da ultimo quello del 16/11/2022;

## CONTENUTO DEL PIANO

Il presente Piano Azioni Positive (P.A.P.) si sviluppa nelle seguenti sezioni:

1. Personale in servizio
2. Obiettivi ed azioni
3. Durata.

### 1. PERSONALE IN SERVIZIO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato presenta il seguente quadro di raffronto alla data del 31/12/2025:

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Lavoratori			
Funzionari ad Elevata qualificazione di cui titolari di incarichi P.O.	3	3	6
Istruttori	2	3	
Operatori Esperti	7	3	10
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>18</b>
<b>Rappresentanze sindacali</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Segretario Comunale</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Non è presente personale in servizio a tempo determinato.

Il Segretario comunale in servizio dal 10 gennaio 2013, in convenzione con i Comuni di Venasca ed Isasca fino al 31/12/2021 e dal 17/05/2022 in convenzione con i Comuni di Dronero e Roccabruna, è donna;

Dalla rilevazione del personale in servizio alla data odierna, si ricava che il sesso femminile e quello maschile sono più o meno equamente rappresentati (7 uomini e n. 11 donne compreso il Segretario).

I dati evidenziati denotano una situazione complessivamente equilibrata nella distribuzione del personale appartenente ai due generi.

Nel 2022 è stato avviato l'iter per addivenire, in ossequio al disposto dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, come modificato ed integrato dall'art. 21 della L. 183/2010 ed alla Direttiva del Ministro P.A. 2/2019, all'istituzione del Comitato Unico di garanzia per le Pari opportunità (C.U.G.) di questo Ente richiedendo la designazione dei membri di competenza delle Organizzazioni Sindacali CGIL e CISL.

Con atto di determinazione del Segretario Comunale n° 533 del 28/12/2023 si è proceduto alla nomina.

E' necessario procedere ora ad una modifica a seguito di cambiamenti nella composizione.

## 2. OBIETTIVI ED AZIONI

L'aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive si propone i seguenti obiettivi e azioni:

### Obiettivi:

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Moretta riguardano la flessibilità dell'orario di lavoro e le modalità di concessione del part-time, al fine di evitare che si determinino all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2026-2028 sono:

1. La tutela ed il riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto di pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. La garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. La tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
4. Lo sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee delle pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. Promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire, in presenza, di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate e di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;
6. Il lavoro agile verrà sviluppato in armonia con le novità normative e contrattuali proseguendo l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale in un'ottica di maggiore autonomia e responsabilità delle persone orientata verso il perseguimento di obiettivi e risultati, più che incentrata sul rispetto del mero "tempo di lavoro". E' di imminente approvazione il Regolamento sul Lavoro agile e sul lavoro da remoto.
7. Favorire l'istituto della mobilità interna quale strumento per ricercare all'interno dell'Ente (prima che all'esterno) le nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

### Azioni:

a) Il Comune si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere, ove possibile in relazione alla situazione organizzativa ed economico-finanziaria del Comune, e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in materia di pari opportunità.

b) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

c) Non ci sono posti nella dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e professionalità di entrambi i generi.

d) annullare la possibilità che si privilegi nelle selezioni l'uno o l'altro genere: in caso di parità di requisiti tra un candidato donna ed un candidato uomo l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;

e) ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina;

f) evitare ogni discriminazione indiretta che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, possa porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- limitazione delle opportunità di partecipare alla vita ed alle scelte aziendali;
- limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione in carriera.

Soggetti ed uffici coinvolti: Segretario Comunale – Responsabile dei Servizi – Ufficio Personale.

#### Formazione e riqualificazione del personale:

a) I piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni area, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Sperimentare a tal fine nuove forme di orario flessibile;

b) Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni, nei limiti delle dimensioni del Comune, e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti;

c) Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo periodo a vario titolo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori ed il Comune durante l'assenza ed al momento del rientro.

Soggetti ed uffici coinvolti: Segretario Comunale – Responsabile dei Servizi – Ufficio Personale.

#### Conciliazioni e flessibilità orarie

- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze del Comune con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo dello strumento del lavoro agile quale modalità spazio temporale di svolgimento della prestazione lavorativa.

#### Sicurezza sul luogo di lavoro

a) In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

- è stato nominato il medico competente ed i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
- è stato nominato il datore di lavoro;
- è stato nominato il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione;
- è stata data attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi informativi e formativi.

#### Diffusione informazioni sulle pari opportunità

a) Il piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato all'albo pretorio on line e sul sito istituzionale del Comune in "Amministrazione trasparente - Sezione Disposizioni generali" e costituirà parte integrante e sostanziale del Piano Integrato di Attività ed organizzazione (PIAO) 2026/2028.

b) Verrà data informazione del Piano e dei suoi contenuti al personale dipendente del Comune.

c) Nel periodo di vigenza del piano potranno essere presentati al CUG (Comitato unico di garanzia) pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

#### Comitato unico di garanzia (CUG)

a) È previsto un aggiornamento del Comitato unico di garanzia nelle forme disciplinate dalla legge e dagli atti interpretativi del governo come meglio indicato al Punto 1 – Personale in servizio.

b) Il CUG si compone di un numero di membri, scelti secondo quanto stabilito dalla Linee guida della presidenza del Consiglio, e definito in tre (3) considerando le ridotte dimensioni del Comune.

c) Il Comune potrà convenzionarsi con altri enti per la costituzione di un CUG unico la cui organizzazione e funzionamento saranno disciplinati congiuntamente da tutti gli enti convenzionati. Gli obiettivi da perseguire, tendono complessivamente ad intraprendere politiche ed azioni a sostegno delle pari opportunità e per prevenire comportamenti discriminatori fra i due sessi, favorendo adeguati percorsi di formazione e promuovendo l'organizzazione del lavoro in modo tale da favorire la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita, sia per i lavoratori che per le lavoratrici. Per quanto riguarda il triennio precedente si rinvia a quanto indicato all'ultimo capoverso del punto 1 – Personale in servizio – del presente piano.

### **3. DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2026 - 2028) decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta Comunale. Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un suo adeguato aggiornamento, anche attraverso le proposte che saranno avanzate dal CUG.

### **4. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Una volta approvato il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito istituzionale del Comune nella Sezione "Amministrazione Trasparente" e reso disponibile a tutti i dipendenti dle Comune.