



**COMUNE DI MURAVERA**  
Provincia Sud Sardegna

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**  
**2025 / 2027**



## **INDICE**

**Premesse**

**Art. 1 - Analisi della struttura del personale**

**Art. 2 - Obiettivi generali**

**Art. 3 - Azioni positive**

**Art. 4 - Durata del Piano**

**Art. 5 - Pubblicazione e diffusione**

## Premesse

L'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Detti piani hanno durata triennale e la loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Le Linee guida della Funzione Pubblica impongono l'adozione del PAP ogni anno.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, che derogando al principio di uguaglianza formale a favore di quello dell'eguaglianza sostanziale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena e effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali" in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Secondo quanto disposto dalla succitata 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.

Si rende necessario approvare un nuovo Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2025/2027 in aggiornamento del Piano relativo al triennio 2024/2026, approvato con deliberazione G.C. n.3 del 10.01.2024.

Il predetto PAP è adeguato alla Direttiva n.2/2019: "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione congiuntamente con il sottosegretario delegato alle pari opportunità, la quale indica le linee di azione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad attuare, riguardanti, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

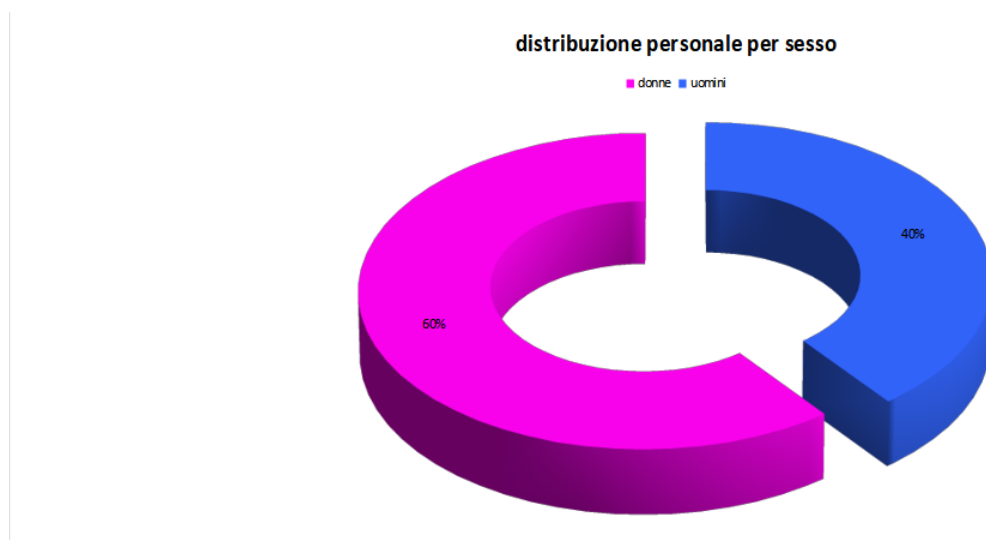
1. prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
2. rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale;
3. promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali;
4. eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzative o dirigenziale, e nella corresponsione dei relativi emolumenti;
5. garanzia del benessere organizzativo, dell'assenza di qualsiasi discriminazione e della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

La citata Direttiva n.2/2019 ha rafforzato il ruolo del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) previsto dall'art.21 della Legge 4.11.2010, n.183, rendendo non ulteriormente procrastinabile la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), anche al fine della predisposizione di azioni positive.

Nonostante la conformità del Piano delle azioni positive 2024/2026 alla Direttiva n.2/2019, in ottemperanza alle Linee guida della Funzione Pubblica, si rende necessario provvedere all'adozione del PAP 2025/2027.

### Art. 1 - Analisi della struttura del personale

La dotazione organica del Comune di Muravera al 31.12.2024 vede coperte, a tempo indeterminato, n.42 posizioni, cui deve aggiungersi il segretario comunale; l'analisi attuale presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne



Su un totale di n. 42 unità lavorative, n. 25 sono donne e n. 17 sono uomini; pertanto sussiste una leggera prevalenza di donne. Si evidenzia la presenza del Vice Segretario Comunale, donna, e del Segretario Comunale donna.

La situazione organica per quanto riguarda i lavoratori, inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che ricoprono ruoli apicali o ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs 267/2000, denominati "Responsabili dei servizi", a seguito dell'istituzione nell'anno 2024 del Servizio Tributi e Patrimonio, è così rappresentata:

SERVIZIO	RESPONSABILE
Amministrativo	DONNA
Economico - Finanziario	UOMO
Socio Educativo Culturale	DONNA
Governo del Territorio	UOMO
Tecnico e Tecnico Manutentivo	DONNA
Tributi e Patrimonio	DONNA

Pertanto, allo stato dei fatti, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Si evidenzia peraltro la particolare attenzione del Comune di Muravera al tema del divario fra generi a seguito delle modifiche all'art. 6 del D.P.R. 09.05.1994, n.487, entrate in vigore dal 14 luglio 2023 per effetto dell'art.1, comma 1, lett. F) del D.P.R. 16.06.2023, n.82, che dispone quanto segue:

*1. Al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, il bando indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, le percentuali di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce,*

calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30% si applica il titolo di preferenza di cui all'art.5, comma 4, lettera o), in favore del genere meno rappresentato.

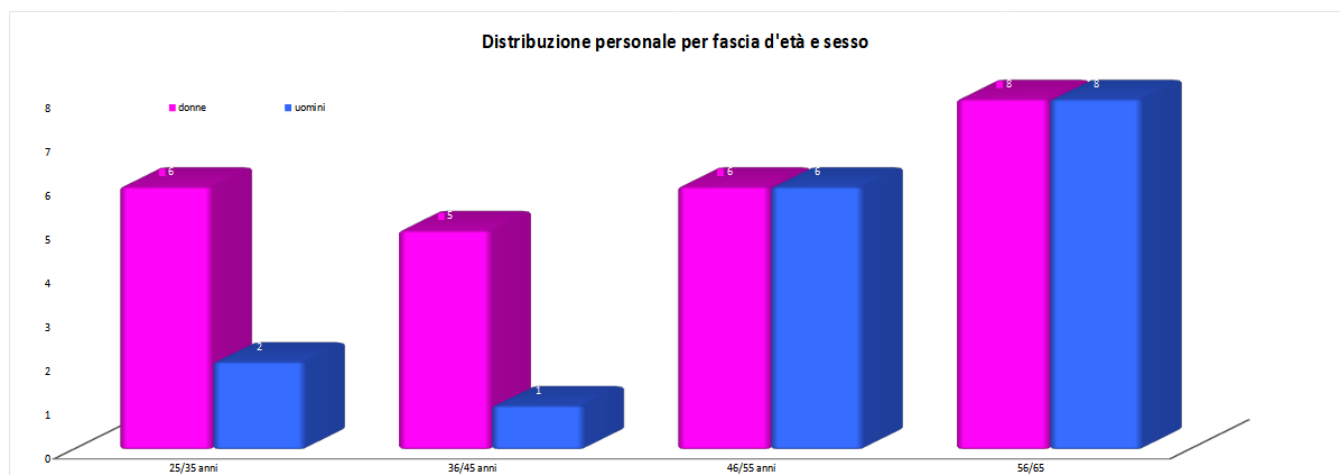
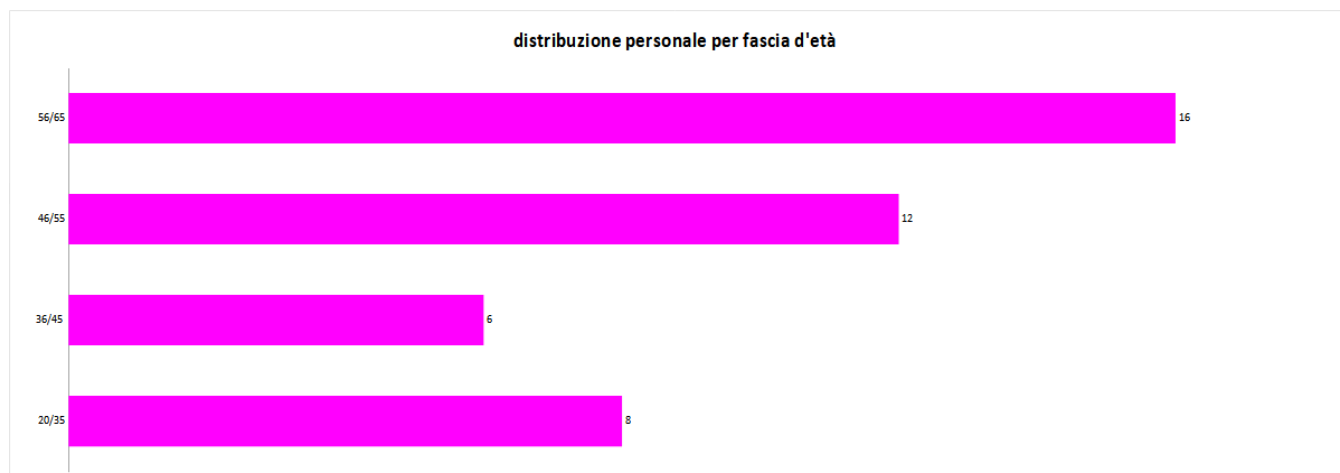
Nell'anno 2024, infatti, sono stati espletati due concorsi, rispettivamente per l'assunzione di un Collaboratore Amministrativo - Area degli "Operatori esperti" e di un Istruttore Tecnico - "Area degli Istruttori" e al riguardo, ai fini dell'eventuale applicazione del titolo di preferenza di cui all'art. 5, comma 4, lettera o) del D.P.R. 487/1994:

1. nel Bando relativo alla figura del collaboratore amministrativo:

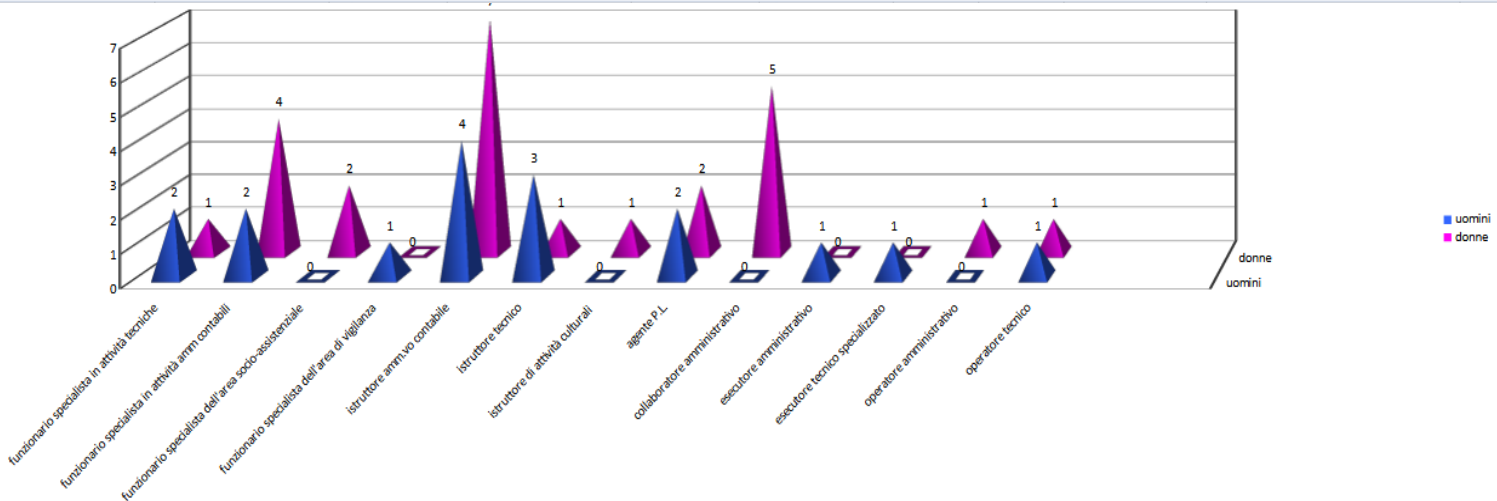
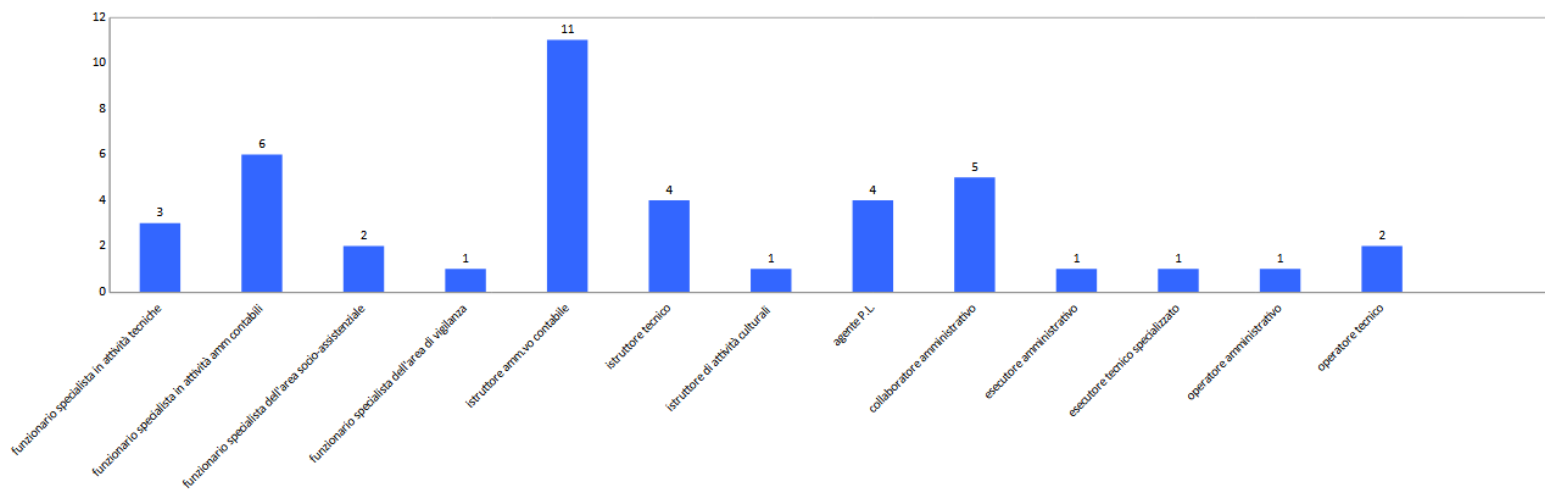
- è stato dato atto della seguente percentuale di rappresentatività dei generi nell'Ente, calcolata alla data del 31/12/2023, nell'Area degli Operatori Esperti:
  - uomini: 42,86% (n. 3 su 7 dipendenti);
  - donne: 57,14% (n.4 su 7 dipendenti);
- è stato dato atto conseguentemente che, essendo il differenziale tra i generi inferiore alla percentuale del 30%, non avrebbe trovato applicazione il titolo di preferenza di cui all'art. 5, comma 4, lett. o), del D.P.R. n. 487/1994 come modificato dal DPR n. 82/2023;

2. nel Bando relativo alla figura dell'Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori”:

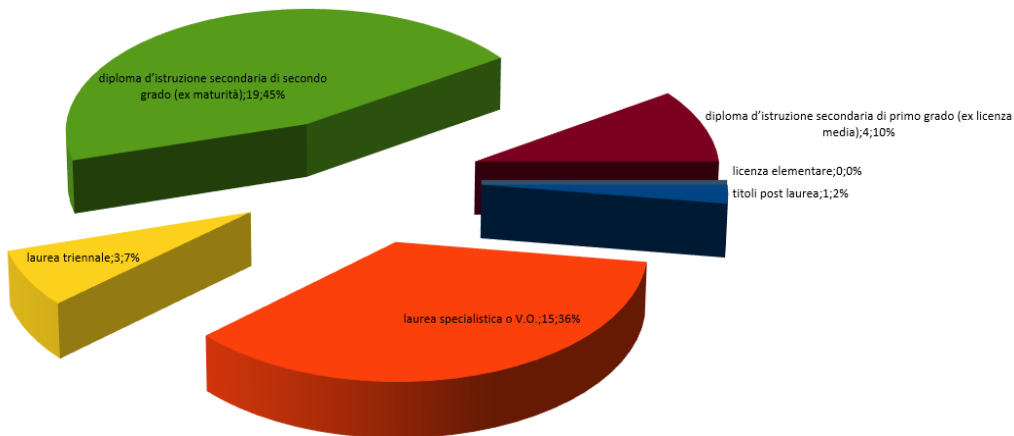
- è stato dato atto della seguente percentuale di rappresentatività dei generi nell'Ente, calcolata alla data del 31/12/2023, nell'Area degli Istruttori:
  - uomini: 47,06% (n. 8 su 17 dipendenti);
  - donne: 52,94% (n.9 su 17 dipendenti);
- è stato dato atto conseguentemente che, essendo il differenziale tra i generi inferiore alla percentuale del 30%, non avrebbe trovato applicazione il titolo di preferenza di cui all'art. 5, comma 4, lett. o), del D.P.R. n. 487/1994 come modificato dal DPR n.82/2023;



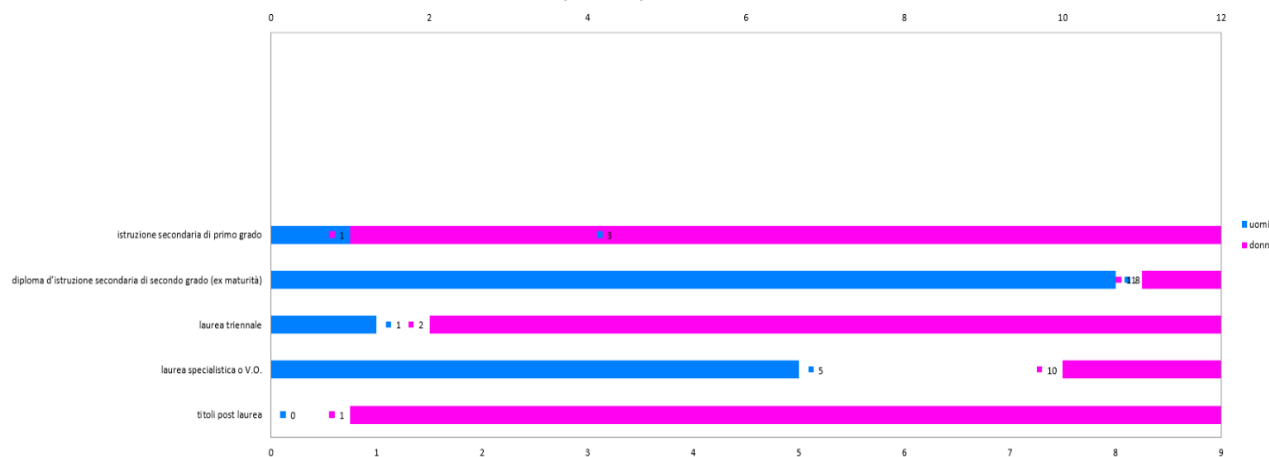
### Distribuzione personale per profilo professionale



### Distribuzione personale per titolo di studio



### Distribuzione personale per titolo di studio e sesso



Nella scomposizione del personale in servizio per categorie si evidenzia:

- una lieve prevalenza femminile nell'Area degli operatori (1 uomo e 2 donne)
- una moderata prevalenza femminile nell'Area degli operatori esperti (2 uomini e 5 donne);
- una lieve prevalenza femminile nell'Area degli istruttori (9 uomini e 11 donne);
- una lieve prevalenza femminile nell'Area dei Funzionari (5 uomini e 7 donne)

Dall'analisi della situazione del personale dipendente, in un'ottica di pari opportunità di genere, non emergono particolari criticità ai sensi dell'art. 48 D.Lgs 198/2006, tenuto conto della collocazione del personale femminile nei diversi livelli d'inquadramento e nelle posizioni gerarchiche.

Al momento, quindi, non sussistendo significative condizioni di divario, le azioni del piano saranno ancora soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

La forte presenza femminile conferma infine ancora la necessità di porre particolare attenzione nella gestione del personale agli aspetti relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale.

## **Art. 2 - Obiettivi generali**

1. Prosecuzione nell'attività di rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
2. Facilitazione dell'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate alla conciliazione tra il lavoro professionale e il lavoro familiare;
3. Promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale;
4. Valorizzazione del benessere organizzativo anche a garanzia della riduzione delle discriminazioni nel lavoro tra uomini e donne;

## **Art. 3 - Azioni positive**

Dall'analisi della situazione lavorativa presso l'Ente emerge un generale equilibrio nell'assegnazione dei diversi incarichi e tra le diverse professionalità. Si riportano di seguito le n.5 azioni positive riconducibili al perseguimento degli obiettivi precedentemente dettagliati:

### **AZIONE N. 1**

Assicurare, nel contesto lavorativo, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Nel Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) Anni 2024-2026, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.41 del 22.03.2024, alla Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, nell'ambito delle iniziative per la valorizzazione del capitale umano, al **punto 3.2 Obiettivi per il miglioramento della parità di genere**, è previsto il Piano delle azioni positive quale strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo attento a prevenire discriminazioni o situazioni di malessere e disagio, promuovendo nel contempo pari opportunità e strumenti di sostegno alla gestione e sviluppo del personale e di conciliazione con le esigenze di vita familiare.

### **AZIONE N. 2**

Nell'ambito dell'obiettivo generale di cui al precedente art.2, punto 2, il Comune di Muravera si impegna al mantenimento della garanzia della possibilità di usufruire di un orario di lavoro flessibile in entrata.



Il nuovo Regolamento sui tempi e le modalità della prestazione lavorativa dei dipendenti del Comune di Muravera approvato con delibera della Giunta Comunale n. 143 del 26.10.2022, prevede che, al fine di migliorare la gestione del lavoro ordinario e straordinario, in armonia con i principi di cui all'art. 27 del C.C.N.L. 21 maggio 2018, la distribuzione dell'orario di lavoro ordinario è improntata a criteri di flessibilità, di cui detta la relativa disciplina all'art. 4.

Fatte salve le esigenze di servizio e nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, si darà prosecuzione agli interventi già in atto quali la possibilità di concedere orari di lavoro con particolare flessibilità oraria per i dipendenti che hanno necessità personali e/o familiari di particolare gravità.

Il Comune di Muravera nell'ambito del Piano di azioni positive 2019/2021 si era impegnato ad attivare l'Istituto del Telelavoro.

In attuazione del suddetto impegno, nell'art.19 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - triennio 2019-2021 - sottoscritto in data 19.12.2019, è stato previsto l'istituto del telelavoro.

A seguito della entrata in vigore del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 18.11.2022 è disapplicata la disciplina del telelavoro.

Il nuovo C.C.N.L., al Titolo VI prevede il Lavoro a distanza, nelle forme del "Lavoro Agile" e del "Lavoro da remoto", disciplinate rispettivamente nel Capo I e nel Capo II.

Conseguentemente il Comune di Muravera è tenuto all'adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile,

Come indicato nel P.I.A.O. 2023-2025, approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n.108 del 28.07.2023, la disciplina del Lavoro Agile, anche se in via temporanea, è stata contenuta nell'atto del Segretario Comunale prot. 16958, adottato in data 18.11.2021, recante "D.P.C.M. dell'8.10.2021 recante "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni". Adozione misure organizzative".

La regolamentazione del Lavoro Agile è doverosa inoltre alla luce della Direttiva 29 dicembre 2023 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che invita i vertici di ogni singola amministrazione pubblica ad adeguare tempestivamente le proprie disposizioni interne ai fini dell'applicazione immediata della medesima Direttiva.

La predetta Direttiva sensibilizza a un utilizzo del lavoro agile orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti ma al contempo ritiene necessario garantire il lavoro agile a favore dei lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Nell'anno 2024, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 11.03.2024 il Comune di Muravera ha approvato il "Regolamento per la disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto" composto di n.22 articoli e di n. 6 allegati: elenco processi e attività di lavoro (All. A), schema domanda di attivazione del lavoro agile (All. A1), schema accordo individuale per la prestazione in lavoro agile (All. B), elenco degli obiettivi assegnati al dipendente da realizzare durante lo svolgimento del lavoro in modalità agile (All.B1), informativa sulla sicurezza e salute sul lavoro (All.C), vademecum per lavorare in sicurezza (All.D).

La regolamentazione del lavoro agile e del lavoro da remoto consente:

- all'ente di avvalersi di una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, finalizzata ad incrementare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- al personale dipendente di scegliere una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, che salvaguardi lo sviluppo professionale, il senso di appartenenza e il coinvolgimento pieno ai processi innovatori dell'organizzazione, la tutela della propria salute e sicurezza;
- di garantire l'efficienza dell'amministrazione, migliorando la qualità dei servizi erogati all'utenza, potenziando la capacità di risposta dell'amministrazione nei confronti dei cittadini;
- di promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo;

Il citato regolamento disciplina le modalità di fruizione del lavoro agile comunale al fine di perseguire le seguenti finalità:

1. favorire un'organizzazione del lavoro volta a promuovere una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione dei propri dipendenti;
2. promuovere l'utilizzo di strumenti digitali di comunicazione;
3. promuovere modalità innovative e flessibili di lavoro e, al tempo stesso, tali da salvaguardare il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del suo contesto lavorativo;
4. sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano la flessibilità lavorativa e lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
5. facilitare l'integrazione lavorativa di soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa – lavoro e viceversa risulti particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative anche per le categorie fragili;
6. promuovere l'uso efficiente delle risorse energetiche.

L'adozione del citato regolamento è stata richiamata nel Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) Anni 2024-2026 approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n.41 del 22.03.2024, alla Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO al punto **3.4 Organizzazione del lavoro agile** contenente la pianificazione del lavoro agile.

### **AZIONE N. 3**

Garantire la partecipazione delle dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Favorire inoltre il reinserimento lavorativo e l'aggiornamento del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative.

Al fine di favorire la partecipazione di tutti i dipendenti, garantendo la conciliazione tra vita professionale e familiare, verrà favorita la formazione in modalità webinar.

### **AZIONE N. 4**

Garantire il benessere organizzativo e creare un ambiente lavorativo stimolante e paritariamente coinvolgente per i lavoratori e le lavoratrici al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, perseguendo i seguenti obiettivi:

1. Miglioramento delle relazioni interpersonali, attraverso la collaborazione e il sostegno tra i colleghi;
2. Promozione del senso di appartenenza all'Ente da parte del personale dipendente, attraverso la condivisione degli obiettivi dell'Amministrazione;
3. Promozione dell'autorealizzazione professionale del personale, valorizzandone le attitudini anche attraverso procedure di interpellato ai fini dell'assegnazione a nuove posizioni di lavoro.

Verrà prestata particolare attenzione agli indicatori negativi di benessere organizzativo al fine di mantenere un grado ottimale di benessere organizzativo delle risorse umane del Comune di Muravera.

### **AZIONE N. 5**

Con deliberazione della Giunta comunale n. 28 del 25.03.2022 è stato costituito il C.U.G. Comitato Unico di Garanzia per le pari Opportunità, al fine di disporre di un supporto per la valorizzazione del benessere organizzativo, contro le discriminazioni e per la predisposizione di ulteriori azioni positive.

Con la citata deliberazione è stata contestualmente demandata al Segretario Comunale la nomina dei componenti, al fine di rendere possibile a breve la piena operatività di questo importante organismo.

Il comitato unico di Garanzia è composto da 4 componenti effettivi e 4 componenti supplenti rappresentanti dell'Amministrazione comunale e da un pari numero di rappresentanti delle Organizzazioni sindacali.

Nel corso del 2023 è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia con determinazione del Segretario Comunale R.G. n.194 / R.S. n.13 del 21.06.2023.

Il Comitato Unico di Garanzia si è insediato in data 22.09.2023 ed è costituito da 8 componenti rappresentanti dell'Amministrazione comunale, di cui 4 effettivi e 4 supplenti e da 2 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, di cui 1 effettivo e 1 supplente.

Nel verbale della seduta di insediamento il Comitato Unico di Garanzia ha stabilito quale primo adempimento la stesura del regolamento per il funzionamento del CUG, con l'intendimento di utilizzare al meglio le azioni propositive nell'ambito delle proprie competenze, cui si sarebbe dovuto dare corso nel 2024.

Seppure non sia stato possibile adottare il regolamento per il funzionamento del CUG, il Comitato Unico di Garanzia è stato tuttavia regolarmente operante nell'anno 2024, nel corso del quale si è riunito diverse volte dando riscontro anche a una segnalazione.

E' intendimento dell'Ente provvedere nel corrente anno all'approvazione del Regolamento per il funzionamento del CUG.

#### **Art. 4 - Durata del Piano**

Il presente piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza del medesimo l'amministrazione si impegna a raccogliere osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento. Il Piano è approvato annualmente come allegato al Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.)

#### **Art. 5 - Pubblicazione e diffusione**

Il piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato all'albo pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente - nella sezione Amministrazione Trasparente - e al fine di una adeguata diffusione e conoscenza da parte di tutto il personale dipendente, è reso disponibile in formato digitale mediante inserimento nel Server dell'Ente.