



COMUNE DI MACOMER

Provincia di Nuoro

C.so Umberto, I – Tel. 0785-790800 Fax 0785-790845 – Cod. Fiscale 83000270914 P. IVA 00209400910

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 7 del 12-01-2026

Oggetto: Approvazione del Piano delle Azioni Positive al fine dell'inserimento nel predisponendo P.I.A.O. triennio 2026/2028.

L'anno duemilaventisei il giorno dodici del mese di gennaio alle ore 15:30, nella solita sala delle riunioni si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Presente - Assente			
Uda	Riccardo	Sindaco	Presente
Muzzu	Maria Luisa	Vice Sindaco	Presente
Masala	Danilo	Assessore	Presente
Castori	Federico	Assessore	Presente
Mazzette	Luciano	Assessore	Presente
Atzori	Rita	Assessore	Presente

PRESENTI	n. 6	ASSENTI	N° 0
-----------------	------	----------------	------

Constatato il numero legale degli intervenuti, Riccardo Uda, nella sua qualità di Sindaco, assume la Presidenza.

Partecipa la SEGRETARIA GENERALE Dott.ssa Silvia Sonnu.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione n.238/2026 del Dirigente del Settore Finanziario Dott.ssa Cristina Cadoni, avente per oggetto: *Approvazione del Piano delle Azioni Positive al fine dell'inserimento nel predisponendo P.I.A.O. triennio 2026/2028* e che testualmente recita:

<<IL DIRIGENTE FINANZIARIO

RICHIAMATI tra l'altro:

- La legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;
- Il D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”;
- Il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, conosciuto come “Testo Unico del Pubblico Impiego”, art. 1, comma 1 – art. 7, comma 1 – art. 57, comma 1, comma 2;
- Il D.lgs. 151/2001 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità e ss.mm.ii.;
- Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, che richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale;
- La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”;
- La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 che, completando il quadro normativo, ha enunciato le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG;
- Il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, che nell’introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

- La Legge 4 novembre 2010, n. 183 cd. “Collegato Lavoro”, che con l’art. 21 è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e introducendo, ex novo, nell’art. 57, l’obbligo giuridico per le pubbliche amministrazioni di garantire l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, non solo relativa al genere, ma anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua nonché di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- Il D.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” con il quale sono state introdotte, tra l’altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici;
- Il D.lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l’art. 38 sexties, “Bilancio di genere” nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009;
- La risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo, “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”, che mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere;
- La direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017, con la quale sono stati forniti indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e le linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- La Direttiva Presidente del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

PREMESSO che:

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” all’art.48, prevede l’obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano delle 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 fra uomini e donne;
- il summenzionato art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, riformando l’art. 7 c.5 del D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:

1. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
2. assicurare “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” (art.7, c.1 sulla “gestione delle risorse umane” del predetto D.Lgs. 165/2001);
3. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
 - a) riservare alle donne, “salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all’art.35, c. 3, lett. e) del medesimo D.Lgs. 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di “esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”;
 - b) adottare atti regolamentari “per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro”;
 - c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell’Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

CONSIDERATO che:

- la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (G.U. n. 173 del 27.07.2007), emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;
- Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva “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”,

con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

VISTA la deliberazione n. 12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del “Piano triennale delle azioni positive” previsto nel D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive non deve rappresentare solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRECISATO che è stato introdotto nel nostro ordinamento, per il tramite dell'art. 6 del DL 80/2021, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO, che ha assorbito al suo interno anche il Piano Triennale delle Azioni Positive;

RITENUTO OPPORTUNO di aggiornare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2026/2028, dando atto che il presente Piano confluirà nel PIAO 2026/2028 in fase di predisposizione e di prossima adozione;

RITENUTO di tenere conto, nella predisposizione del Piano, di quanto disposto dal decreto legislativo n. 222 del 13 dicembre 2023, in particolare degli art. 3 e 6, che prevedono che ogni amministrazione individui la figura del responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro;

RILEVATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: «Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali» e successive modificazioni;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» e successive modificazioni;

VISTO il vigente «Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi»;

VISTO il D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive”;

RITENUTO opportuno, in considerazione delle finalità della norma, procedere all'approvazione del piano proposto che si allega alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale;

VISTI:

- l'art. 42, D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 “Adozioni e finalità delle azioni positive”;

- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;
- il vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022;

VISTO lo Statuto Comunale;

PROPONE

DI APPROVARE il piano triennale delle azioni positive a favore delle pari opportunità, triennio 2026/2028, predisposto ai sensi del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, ai fini dell'inserimento all'interno del predisponendo P.I.A.O. 2026/2028;

DI INVIARE copia del presente atto per opportuna conoscenza e per quanto di competenza:

- alla Consigliera di Parità della Regione Autonoma della Sardegna;
- alla Consigliera di Parità della Provincia di Nuoro;

DI INVIARE copia del presente atto per opportuna conoscenza alle OO.SS. e alle RSSUU;

DI DICHIARARE l'atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, ultimo comma, del D.lgs. 18.08.2000, n. 267. >>

Acquisiti i pareri di cui all'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000:

- per quanto concerne la regolarità tecnica:

Favorevole

La Responsabile del Settore Finanziario
Dott.ssa Cristina Cadoni

Con voti favorevoli unanimi, palesemente espressi.

DELIBERA

DI APPROVARE integralmente e fare propria la proposta di deliberazione n. 238/2026, avente per oggetto: *Approvazione del Piano delle Azioni Positive al fine dell'inserimento nel predisponendo P.I.A.O. triennio 2026/2028* come sopra riportata.

DI APPROVARE il piano triennale delle azioni positive a favore delle pari opportunità, triennio 2026/2028, predisposto ai sensi del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e che si allega alla

DELIBERA DI GIUNTA n.7 del 12-01-2026 COMUNE DI MACOMER

presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, ai fini dell'inserimento all'interno del predisponendo P.I.A.O. 2026/2028;

DI INVIARE copia del presente atto per opportuna conoscenza e per quanto di competenza:

- alla Consigliera di Parità della Regione Autonoma della Sardegna;
- alla Consigliera di Parità della Provincia di Nuoro;

DI INVIARE copia del presente atto per opportuna conoscenza alle OO.SS. e alle RRSSUU.

Infine la Giunta Comunale, con separata ed unanime votazione.

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, ultimo comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
Riccardo Uda

LA SEGRETARIA GENERALE
Dott.ssa Silvia Sonnu

La sottoscritta SEGRETARIA GENERALE visti gli atti d'ufficio;

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, ultimo comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267

Macomer 12-01-2026

LA SEGRETARIA GENERALE
Dott.ssa Silvia Sonnu

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005)