



# COMUNE DI SANT'ANTONIO DI GALLURA

Provincia di SASSARI

Piano Triennale delle Azioni Positive

Allegato PIAO 2025/2027

TRIENNIO 2025-2027

## PREMESSA

Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale. La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

A tal riguardo, l'art. 48 del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono, di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Nell'anno 2023 si è finalmente attuata la riorganizzazione della struttura dell'Ente e il completamento dell'organico, portando a 11 il numero di dipendenti a tempo indeterminato. Nel corso dell'anno 2024 si sono verificate alcune cessazioni di personale per dimissioni e mobilità esterna. È stata effettuata la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno di un Agente di Polizia Locale, l'assunzione mediante scorrimento graduatorie di altri enti di un altro Agente di Polizia Locale. Allo stato attuale risulta vacante un posto di Istruttore Amministrativo nell'Area Affari Generali.

Il CUG deve tenere presente il passato del Comune di Sant'Antonio di Gallura, che ha attraversato numerose difficoltà legate a inchieste giudiziarie, danni informatici e carenza di personale, per comprendere la situazione dei dipendenti dal punto di vista del benessere organizzativo.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive deve avere come obiettivo primario quello di formare il nuovo personale dell'Ente per far sì che si crei un ambiente lavorativo armonico e senza discriminazioni.

Il presente Piano quindi, va ad individuare quali siano le azioni positive e gli obiettivi che si

intendono perseguire nel triennio anche attraverso percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione. La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

## MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del Piano delle Azioni Positive del Comune di Sant'Antonio di Gallura terrà necessariamente conto della struttura organizzativa e dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne in organico:

| SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE |        |       |        |
|------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|--------|
|                                                                              | UOMINI | DONNE | TOTALE |
| DIPENDENTI                                                                   | 5      | 5     | 10     |

| SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORI |        |       |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|--------|
| SETTORE/AREA                                                                             | UOMINI | DONNE | TOTALE |
| AREA CONTABILE                                                                           | 0      | 2     | 2      |
| AREA TECNICA/POLIZIA LOCALE                                                              | 5      | 0     | 5      |
| AREA SOCIO ASSISTENZIALE                                                                 | 0      | 2     | 2      |
| AREA AFFARI GENERALI                                                                     | 0      | 1     | 1      |
| TOTALE                                                                                   | 5      | 5     | 10     |
| SEGRETARIO COMUNALE IN CONVENZIONE (25%)                                                 |        | 1     |        |

| SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIE |        |       |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|--------|
| CATEGORIA                                                                                  | UOMINI | DONNE | TOTALE |
| B1                                                                                         | 1      | 0     | 1      |
| C1                                                                                         | 3      | 2     | 5      |
| D1                                                                                         | 1      | 3     | 4      |
| TOTALE                                                                                     | 5      | 5     | 10     |

| SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA<br>COMPOSIZIONE DEL PERSONALE |          |          |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|-----------|
| CATEGORIA                                                                                          | UOMINI   | DONNE    | TOTALE    |
| <b>CATEGORIA D</b>                                                                                 |          |          |           |
| Posti di ruolo a tempo pieno                                                                       | 1        | 3        | 4         |
| <b>CATEGORIA C</b>                                                                                 |          |          |           |
| Posti di ruolo a tempo pieno                                                                       | 3        | 2        | 5         |
| <b>CATEGORIA B</b>                                                                                 |          |          |           |
| Posti di ruolo a tempo pieno                                                                       | 1        | 0        | 1         |
| <b>TOTALE</b>                                                                                      | <b>5</b> | <b>5</b> | <b>10</b> |

| DIPENDENTI NOMINATI RESPONSABILI DI AREA CUI SONO STATE ATTRIBUITE LE<br>FUNZIONI DI CUI ALL'ART. 107 DEL D.LGS. N. 267/2000 |        |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| DONNE                                                                                                                        | UOMINI | TOTALE |
| 3                                                                                                                            | 1      | 4      |

Non occorre stabilire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi.

| ORGANI ELETTIVI           |       |        |        |
|---------------------------|-------|--------|--------|
|                           | DONNE | UOMINI | TOTALE |
| <b>SINDACO</b>            |       | n. 1   | n. 1   |
| <b>CONSIGLIO COMUNALE</b> | n. 4  | n. 6   | n. 10  |
| <b>GIUNTA COMUNALE</b>    | n. 1  | n. 3   | n. 4   |

## OBIETTIVI

Il Comune di SANT'ANTONIO DI GALLURA, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, s'ispira ai seguenti principi:

- rimozione degli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari etniche linguistiche di genere, di età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza;
- la rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e in qualche modo compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti;
- rimuovere le discriminazioni egalarie tenendo conto delle specificità di ognuno individuando gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e quindi sapere dove e come intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità;

In quest'ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale di Sant'Antonio di Gallura si propone di perseguire e mantenere nell'arco del triennio, riportati nella sezione del Piao, del quale questo documento costituisce allegato, sono:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.
- c) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- d) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- e) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga

conto delle condizioni specifiche di uomini e donne

- f) rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Per il raggiungimento di tali obiettivi sono state individuate le azioni positive si intendono mantenere e attivare nell'arco del triennio 2025 – 2027 e che possono intervenire a riequilibrare le situazioni di disparità fra uomini e donne:

#### Azione Positiva 1 :

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni.

Il Comune di Sant'Antonio di Gallura si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminanti; determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali
- casi di mobbing
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta

Il Comune di Sant'Antonio di Gallura si impegna garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;

#### Azione Positiva 2:

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione.

Il Comune di Sant'Antonio di Gallura promuove la crescita dei propri dipendenti attraverso l'attività di formazione. Nelle esigenze di ogni settore è garantita la possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione qualificati, intesi come strumento per accrescere conoscenze e competenze specifiche.

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione per:

1. aggiornamento e qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità, senza discriminazione di genere
2. adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
3. migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Saranno predisposte riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Consentire la formazione al maggior numero di dipendenti possibile.

Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Personale. Ogni dipendente ha facoltà di proporre la partecipazione a corsi di formazione ai propri responsabili e/o al Segretario generale.

Sarà assicurata la formazione e-learning con corsi on line facilmente gestibili dal personale anche attraverso registrazioni con flessibilità oraria.

#### Azione Positiva 3:

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro).

Il Comune di Sant'Antonio di Gallura favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari di lavoro, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. Questo Comune oltre ad aver sempre concesso tutti i congedi e permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, ha sempre mostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, specialmente se riferite a figli minori o a familiari di qualsiasi età che necessitino di assistenza.

Per quanto riguarda le ferie, i dipendenti, hanno ampia facoltà di utilizzarle dilazionandole o raggruppandole durante il periodo dell'anno, secondo le proprie esigenze, tenendo comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della possibilità di sostituzione. L'articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato per tutti i dipendenti è stato preso in considerazione con l'approvazione del Regolamento "REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI SERVIZIO E DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI SANT'ANTONIO DI GALLURA" approvato con delibera di Giunta Comunale n.36 del 28/09/2022. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite ulteriori forme di flessibilità orarie favorendo politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

#### RISORSE A DISPOSIZIONE

Il Comune di Sant'Antonio di Gallura ha approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027 con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 11/12/2024 prevedendo le seguenti risorse per la realizzazione delle azioni di cui sopra:

| ANNO   | CAPITOLO | DECRIZIONE                                                   | AREA                                 | IMPORTO    |
|--------|----------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------|
| 2025   | 1212015  | INDENNITA' DI MISSIONE                                       | AREA FINANZIARIA                     | 1.350,00 € |
| 2025   | 1212700  | FORMAZIONE DEL PERSONALE                                     | AREA FINANZIARIA                     | 4.000,00 € |
| 2025   | 1621051  | ACQUISTO MATERIALE VARIO UFFICIO<br>TECNICO                  | AREA TECNICA/VIGILANZA               | 500,00 €   |
| 2025   | 1700610  | ACQUISTO BENI INNOVAZIONE DA INCENTIVI<br>PROGETTAZIONE      | AREA TECNICA/VIGILANZA               | 1.200,00 € |
| 2025   | 10421051 | FUNZIONAMENTO UFFICIO - ASSISTENZA,<br>BENEFICIENZA PUBBLICA | AREA SOCIO-CULTURALE-TURISMO E SPORT | 500,00 €   |
| TOTALE |          |                                                              |                                      | 7.550,00 € |

#### DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale e sarà oggetto di aggiornamento annuale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato. Viene pubblicato sul sito internet del Comune nella

sezione Amministrazione Trasparente e dello stesso verrà data informazione alle OO.SS. (R.S.U.)

## TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano sono state avviate nelle annualità trascorse, in particolar modo l'istituzione del Cug, le attività di formazione, la regolamentazione della flessibilità oraria; Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle Pari Opportunità, del mobbing e contro eventuali comportamenti discriminatori continueranno a trovare applicazione nel triennio 2025/2027 di decorrenza del Piano, poiché base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

## MONITORAGGIO:

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio del Piano delle Azioni Positive, relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.

Allegati: Monitoraggio Azioni Positive Anni 2024/2026

## ALLEGATO : MONITORAGGIO REALIZZAZIONE AZIONI PIANO 2024/2026

Per le azioni positive previste dal Piano Triennale 2024/2026 sono state utilizzate le seguenti risorse:

| ANNO   | CAPITOLO | DECRIZIONE                                                   | AREA                                 | IMPORTO    |
|--------|----------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------|
| 2024   | 1212015  | INDENNITA' DI MISSIONE                                       | AREA FINANZIARIA                     | 650,00 €   |
| 2024   | 1212700  | FORMAZIONE DEL PERSONALE                                     | AREA FINANZIARIA                     | 3.550,00 € |
| 2024   | 1621051  | ACQUISTO MATERIALE VARIO UFFICIO<br>TECNICO                  | AREA TECNICA/VIGILANZA               | 90,00 €    |
| 2024   | 21166850 | ACQUISTO ARREDI IMMOBILE COMUNALE                            | AREA TECNICA/VIGILANZA               | 1.786,40 € |
| 2024   | 10421051 | FUNZIONAMENTO UFFICIO - ASSISTENZA,<br>BENEFICIENZA PUBBLICA | AREA SOCIO-CULTURALE-TURISMO E SPORT | 800,00 €   |
| TOTALE |          |                                                              |                                      | 6.876,40 € |

La capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione, dipende da innumerevoli

fattori, non tutti monetizzabili;

Si riportano le azioni positive dell'anno precedente con il loro stato di attuazione:

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AZIONE POSITIVA 1      | Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| STATO DI ATTUAZIONE    | Attuato e da mantenere                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Destinatari            | Tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Descrizione intervento | Nel corso dell'anno non sono emersi casi di mobbing, molestie o discriminazioni di alcun genere, in quanto non è pervenuta nessuna segnalazione anche per il tramite della piattaforma di Whistleblowing.                                                                                                                                                                                                                                        |
| AZIONE POSITIVA 2      | Promuovere le pari opportunità in materia di formazione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| STATO DI ATTUAZIONE    | Attuato e da mantenere                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Destinatari            | Tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Descrizione intervento | La formazione di tutti i dipendenti è stata indirizzata sulle strategie per promuovere la trasparenza e combattere la corruzione, il corso si è tenuto sulla piattaforma Syllabus.<br>I dipendenti inoltre, hanno partecipato a corsi di formazione in presenza e on-line, su specifiche materie (personale, contabilità, notifiche, Sportello Unico delle Attività Produttive e per l'Edilizia, Stato Civile) organizzati da ANCI, ANUSCA, etc. |
| AZIONE POSITIVA 3      | Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro).                                                                                                                                                                                                                                                          |
| STATO DI ATTUAZIONE    | Attuato e da mantenere                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Destinatari            | Tutti i lavoratori e le lavoratrici                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Descrizione intervento | Nel corso del 2024 si è dato seguito alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici sostenendo ulteriormente la possibilità di usufruire del lavoro agile e della flessibilità oraria nei limiti previsti dal Regolamento, facilitando quindi la possibilità di coniugare lavoro ed esigenze personali.                                                                                                                                        |