



## **COMUNE DI SANTA TERESA GALLURA**

Piazza Villamarina – 07028

tel 0789 740900

PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE  
AGGIORNAMENTO ANNUALITA' 2025-2027

Premessa

## **Quadro normativo**

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*. La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."* sostituita dalla direttiva n.2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il sottosegretario delegato alle pari opportunità che detta: *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*.

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* in particolare all'art. 7 prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *“l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza”*.

## **La situazione nel Comune di Santa Teresa Gallura**

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, il personale del Comune di Santa Teresa Gallura ha avuto un repentino cambio generazionale dato dal trattamento di quiescenza di numerosi dipendenti comunali e necessita di ulteriori assunzioni, previste entro il 2025, per mantenere un elevato standard di prestazioni offerte all'utenza.

Nonostante l'amministrazione abbia adottato opportuni provvedimenti per garantire la continuità dei servizi, si rileva come tale cambiamento abbia determinato momenti di criticità in relazione alla necessità di formazione e addestramento dei nuovi assunti.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *“un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza”*

L'impegno di questa Amministrazione comunale vuole quindi orientarsi, come già ribadito nei precedenti Piani, in questa direzione nell'adozione del piano triennale delle azioni positive:

- diffondere le informazioni sulla cultura di genere e sul benessere organizzativo
- favorire soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- promuovere la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che residenziali, prevedendo anche frequenti momenti di formazione interna;
- promuovere momenti di confronto tra i responsabili dei diversi settori dell'Ente al fine di veicolare le informazioni e le prassi lavorative ai fini della costruzione di un modello lavorativo condiviso ed efficace.
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- favorire la formazione sul tema delle pari opportunità e sull'uguaglianza di genere;

## Il personale in servizio

Ad oggi la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, personale assunto a tempo determinato ex art. 90 e 110 TUEL è la seguente:

### MONITORAGGIO DELL' ORGANICO

| MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE |        |        |        |
|---|--------|--------|--------|
| DIPENDENTI  | DONNE  | UOMINI | TOTALE |
|   | 32+1** | 33     | 66     |

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

| Classi età<br>Inquadramento                                      | UOMINI |            |            |            |         | DONNE |            |            |            |         |
|--|--------|------------|------------|------------|---------|-------|------------|------------|------------|---------|
|  | <30    | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | <30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 |
| Segretario e Dirigente Risorse Umane ed econ. - AA.GG. e sociali | -      | -          | -          | -          | -       | -     | -          | -          | -          | 1*      |
| Dirigente Direzioni tecniche                                     | -      | -          | -          | -          | -       | -     | -          | -          | -          | -       |
| Cat. D   | -      | 3          | 2          | 1          | 1       | -     | -          | 2          | 4          | -       |
| CAT. C   | 4+2*   | 3          | 4+3*       | 4          | 1       | 1     | 7          | 6+3*       | 3+2*       | 2       |

|                                    |               |               |               |               |              |           |            |               |               |              |
|------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-----------|------------|---------------|---------------|--------------|
| CAT. B                             | -             | -             | 2             | 2             |              | -         | -          | -             | 1             | -            |
| CAT. A                             | -             | -             | -             | -             | -            | -         | -          | -             | -             | -            |
| <b>Totale personale</b>            | <b>6</b>      | <b>6</b>      | <b>11</b>     | <b>7</b>      | <b>2</b>     | <b>-</b>  | <b>7</b>   | <b>11</b>     | <b>11</b>     | <b>2</b>     |
| <b>Totale personale</b>            | <b>6</b>      | <b>6</b>      | <b>12</b>     | <b>7</b>      | <b>2</b>     | <b>1</b>  | <b>7</b>   | <b>11</b>     | <b>11</b>     | <b>2</b>     |
| <b>% sul personale complessivo</b> | <b>19.33%</b> | <b>22.57%</b> | <b>29.03%</b> | <b>19.34%</b> | <b>9.67%</b> | <b>0%</b> | <b>20%</b> | <b>36.67%</b> | <b>36.67%</b> | <b>6.66%</b> |

\*Segretaria Comunale

a) TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

| Classi età<br>Tipo Presenza | UOMINI        |               |               |               |              |           |             | DONNE       |               |               |               |              |           |             |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-----------|-------------|-------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-----------|-------------|
|                             | <30           | da 31 a 40    | da 41 a 50    | da 51 a 60    | > di 60      | Tot       | %           | <30         | da 31 a 40    | da 41 a 50    | da 51 a 60    | > di 60      | Tot       | %           |
| Tempo Pieno                 | 5             | 6             | 9             | 6             | 3            | 31        | 100%        | 1           | 3             | 8+3*          | 7+2*          | 2            | 28        | 96.30%      |
| Part Time >50%              | -             | -             | -             | -             | 1            |           | 0%          | -           | 2             | -             | -             | -            | 1         | 3.70%       |
| Part Time <50%              | -             | -             | -             | -             | -            | 0         | 0%          | -           | -             | -             | -             | -            | 0         | 0%          |
| <b>Totale</b>               | <b>5</b>      | <b>8</b>      | <b>10</b>     | <b>6</b>      | <b>4</b>     | <b>33</b> | <b>100%</b> | <b>1</b>    | <b>5</b>      | <b>11</b>     | <b>9</b>      | <b>2</b>     | <b>28</b> | <b>100%</b> |
| <b>Totale %</b>             | <b>19.35%</b> | <b>22.58%</b> | <b>29.04%</b> | <b>19.35%</b> | <b>9.68%</b> | <b>33</b> | <b>100%</b> | <b>0,1%</b> | <b>20.68%</b> | <b>37.94%</b> | <b>34.48%</b> | <b>6.90%</b> | <b>28</b> | <b>100%</b> |

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

|  | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|--|--------|-------|--------|
|--|--------|-------|--------|

| Tipo Posizione di responsabilità   | Valori assoluti | %            | Valori assoluti | %             | Valori assoluti | %             |
|------------------------------------|-----------------|--------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|
| Posizioni organizzative            | 3               | 9.68%        | 4               | 13.79%        | 7               | 11.67%        |
| Specifiche responsabilità          | -               | -            | -               | -             | -               | -             |
| .....                              | -               | -            | -               | -             | -               | -             |
| .....                              | -               | -            | -               | -             | -               | -             |
| <b>Totale personale</b>            | <b>3</b>        | <b>9.68%</b> | <b>4</b>        | <b>13.79%</b> | <b>7</b>        | <b>11.67%</b> |
| <b>% sul personale complessivo</b> | <b>9.68%</b>    | <b>-</b>     | <b>13.79%</b>   | <b>-</b>      | <b>11.67%</b>   | <b>-</b>      |

**TABELLA 1.4**

**ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

| Classi età<br>Permanenza nel profilo e livello | UOMINI         |                |                |                |               |              |             | DONNE      |                |                |                |               |              |             |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|--------------|-------------|------------|----------------|----------------|----------------|---------------|--------------|-------------|
|  | <30            | da 31 a 40     | da 41 a 50     | da 51 a 60     | > di 60       | Tot          | %           | <30        | da 31 a 40     | da 41 a 50     | da 51 a 60     | > di 60       | Tot          | %           |
| Inferiore a 3 anni                             | 4              | 3              | 4              | -              | -             | 11           | 45.16 %     | 1          | 5              | 3+3*           | 2*             | -             | 14           | 44.82 %     |
| Tra 3 e 5 anni                                 | -              | 1              | 1              | 1              | -             | 3            | 9.68 %      | -          | -              | 2              | -              | -             | 2            | 6.90 %      |
| Tra 5 e 10 anni                                | -              | 1              | -              | -              | -             | 1            | 3.23 %      | -          | -              | -              | -              | -             | -            | 0%          |
| Superiore a 10 anni                            | -              | 1              | 4              | 5              | 3             | 13           | 41.93 %     | -          | 1              | 3              | 8              | 2             | 14           | 48.28 %     |
| <b>Totale 100</b>                              | <b>4</b>       | <b>6</b>       | <b>9</b>       | <b>6</b>       | <b>3</b>      | <b>28</b>    | <b>100%</b> | <b>-</b>   | <b>6</b>       | <b>11</b>      | <b>10</b>      | <b>2</b>      | <b>31</b>    | <b>100%</b> |
| <b>Totale %</b>                                | <b>19.35 %</b> | <b>22.58 %</b> | <b>29.04 %</b> | <b>19.35 %</b> | <b>9.68 %</b> | <b>100 %</b> | <b>100%</b> | <b>0 %</b> | <b>20.68 %</b> | <b>37.94 %</b> | <b>34.48 %</b> | <b>6.90 %</b> | <b>100 %</b> | <b>100%</b> |

**TABELLA 1.5- DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

| Inquadramento                      | UOMINI                                  |  | DONNE                                   |  | Divario economico per livello |              |
|------------------------------------|---|--|---|--|-------------------------------|--------------|
|                                    | Retribuzione netta dei contributi media |  | Retribuzione netta dei contributi media |  | Valori assoluti               | %            |
| <b>Dirigenti</b>                   | -                                       |  | -                                       |  | -                             | -            |
| <b>Titolari p. o.cat. D</b>        | <b>2011€</b>                            |  | <b>1863.50€</b>                         |  | <b>147.50€</b>                | <b>7.3%</b>  |
| <b>Cat. D</b>                      | <b>1594€</b>                            |  | <b>1576€</b>                            |  | <b>18€</b>                    | <b>1.1%</b>  |
| <b>Cat.C uomini donne</b>          | <b>1403.40€</b>                         |  | <b>1433.60€</b>                         |  | <b>30.20€</b>                 | <b>2.1%</b>  |
| <b>Cat.B</b>                       | <b>1340€</b>                            |  | <b>1130€</b>                            |  | <b>210€</b>                   | <b>15.6%</b> |
| <b>Cat. A</b>                      | -                                       |  | -                                       |  | -                             | -            |
| <b>Totale personale</b>            | <b>6348.40€</b>                         |  | <b>6003.10€</b>                         |  | <b>345.30€</b>                | <b>5.4%</b>  |
| <b>% sul personale complessivo</b> | -                                       |  | -                                       |  | -                             | -            |

**TABELLA 1.6- PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

| Titolo di studio                   | UOMINI          |   | DONNE           |   | TOTALE          |   |
|------------------------------------|-----------------|---|-----------------|---|-----------------|---|
|                                    | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| <b>Laurea</b>                      | -               | - | -               | - | -               | - |
| <b>Laurea magistrale</b>           | -               | - | -               | - | -               | - |
| <b>Master di I livello</b>         | -               | - | -               | - | -               | - |
| <b>Master di II livello</b>        | -               | - | -               | - | -               | - |
| <b>Dottorato di ricerca</b>        | -               | - | -               | - | -               | - |
| <b>Totale personale</b>            | -               | - | -               | - | -               | - |
| <b>% sul personale complessivo</b> | -               | - | -               | - | -               | - |

**TABELLA 1.7 -PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

| Titolo di studio                   | UOMINI          |               | DONNE           |               | TOTALE          |               |
|------------------------------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|
|                                    | Valori assoluti | %             | Valori assoluti | %             | Valori assoluti | %             |
| <b>Inferiore al Diploma</b>        | <b>4</b>        | <b>16.13%</b> | -               | <b>0%</b>     | <b>5</b>        | <b>8.33%</b>  |
| <b>Diploma di scuola superiore</b> | <b>18</b>       | <b>61.29%</b> | <b>11+4*</b>    | <b>51.73%</b> | <b>33</b>       | <b>56.67%</b> |
| <b>Diploma di scuola superiore</b> | -               | -             | -               | -             | -               | -             |
| <b>Laurea magistrale cat. C</b>    | <b>2</b>        | <b>9.68%</b>  | <b>2</b>        | <b>13.79%</b> | <b>10</b>       | <b>11.67%</b> |
| <b>Laurea magistrale cat. D</b>    | <b>3</b>        | <b>9.68%</b>  | <b>6</b>        | <b>20.69%</b> | <b>9</b>        | <b>15%</b>    |
| <b>Laurea breve (C)</b>            | <b>1*</b>       | <b>3.23%</b>  | <b>4</b>        | <b>13.79%</b> | <b>5</b>        | <b>8.33%</b>  |
| <b>Master di I livello(D)</b>      | -               | -             | -               | -             | -               | -             |
| <b>Master di II livello</b>        | -               | -             | -               | -             | -               | -             |



|   |   |        |   |   |        |         |        |   |         |         |         |        |         |         |   |
|---|---|--------|---|---|--------|---------|--------|---|---------|---------|---------|--------|---------|---------|---|
| Personale che fruisci di telelavoro               | - | -      | - | - | -      | -       | -      | - | -       | -       | -       | -      | -       | -       | - |
| Personale che ha fruito del lavoro agile nel 2023 | - | 2      | 0 | 0 | 0      | 2       | 6.45 % | - | 2       | 5       | 4       | 1      | 12      | 41.38 % |   |
| Personale che fruisci di orari flessibili         | - | 1      | - | - | 2      | 3       | 9.67 % | - | 1       | 1       | 1       | 1      | 4       | 13.79 % |   |
| Altro   | - | -      | - | - | -      | -       | -      | - | -       | -       | -       | -      | -       | -       |   |
| <b>Totale</b>                                     | - | 3      | 0 | 0 | 2      | 5       | -      | - | 3       | 6       | 5       | 2      | 16      | -       |   |
| <b>Totale %</b>                                   | - | 9.67 % | - | - | 6.45 % | 16.13 % | -      | - | 10.34 % | 20.69 % | 17.24 % | 6.90 % | 57.17 % | -       |   |

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

|  | UOMINI          |       | DONNE           |        | TOTALE          |   |
|--|-----------------|-------|-----------------|--------|-----------------|---|
|  | Valori assoluti | %     | Valori assoluti | %      | Valori assoluti | % |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti            | 5gg             | 4.90% | 97gg            | 95.10% | 102gg           | - |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti          | 6h              | 1.68% | 350h e 55 m     | 98.32% | 356h e 55 m     | - |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 0               | 0     | 0               | 0      | 0               | - |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti       | 0               | 0     | 0               | 0      | 0               | - |
| <b>Totale</b>  | 5gg 6h          | -     | 111gg 15h       | -      | 213gg 16h       | - |
| <b>% sul personale complessivo</b>                       | -               | -     | -               | -      | -               | - |

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

| Classi età | UOMINI |  |  |  |     |   | DONNE |  |  |  |     |   |
|------------|--------|--|--|--|-----|---|-------|--|--|--|-----|---|
|            | <30    |  |  |  | Tot | % | <30   |  |  |  | Tot | % |
|            |        |  |  |  |     |   |       |  |  |  |     |   |

| Tipo Formazione                                   |   | da<br>31 a<br>40 | da 41<br>a 50 | da<br>51<br>a<br>60 | > di<br>60 |                |            |   | da<br>31<br>a<br>40 | da<br>41 a<br>50 | da<br>51 a<br>60 | > di<br>60 |            |            |
|---|---|------------------|---------------|---------------------|------------|----------------|------------|---|---------------------|------------------|------------------|------------|------------|------------|
| Obbligatoria<br>(sicurezza)                       | - | 1                | 3             | 1                   | 1          | 6              | 19.3<br>5% | - | -                   | -                | 1                | -          | 1          | 3.45<br>%  |
| Obbligatoria<br>(anticorruzione)                  | - | 1                | -             | -                   | -          | 1              | 3.23<br>%  | - | -                   | 2                | -                | -          | 2          | 6.90<br>%  |
| Aggiornamento<br>professionale<br>contabilità     | - | -                | -             | -                   | -          | -              | -          | - | -                   | -                | 2                | 1          | 3          | 10.3<br>4% |
| Competenze<br>manageriali/Rela<br>zionali         | - | -                | -             | -                   | -          | -              | -          | - | -                   | -                | -                | -          | -          | -          |
| Tematiche CUG                                     | - | -                | -             | -                   | -          | -              | -          | - | -                   | -                | -                | -          | -          | -          |
| Altro<br>(specificare)<br>patrimonio              | - | -                | -             | -                   | -          | -              | -          | - | -                   | -                | -                | -          | -          | -          |
| Altro<br>(specificare)<br>materia stato<br>civile | - | 1                | 1             | -                   | 1          | 3              | 9.68<br>%  | - | -                   | 1                | -                | -          | 1          | 3.45<br>%  |
| Totale persone/<br>ore                            | - | 3                | 4             | 1                   | 2          | 10             | 32.2<br>6% | - | -                   | 3                | 3                | 1          | 7          | 24.1<br>4% |
| Totale<br>persone/ore %                           | - | 9.68<br>%        | 12.90<br>%    | 3.2<br>3%           | 6.45<br>%  | 32.<br>26<br>% | -          | - | -                   | 10.3<br>4%       | 10.3<br>4%       | 3.4<br>5%  | 24.1<br>4% | -          |

**\*personale stagionale a tempo determinato**

Dai dati sopra riportati si rileva una sostanziale parità tra uomini e donne all'interno dell'Ente, sia in relazione all'inquadramento professionale in termini generali, sia a livello di posizioni di responsabilità, ed una distribuzione per categorie e titoli di studio non totalmente in linea con i titoli attualmente richiesti per l'accesso dall'esterno ed in minima misura differente per uomini e donne riguardo ai titoli di studio.

Il Comune di Santa Teresa Gallura nel corso degli anni, ha dato attuazione, attraverso propri provvedimenti, a strumenti ed azioni di seguito riportati:

***Attività realizzate:***

A - con deliberazione della G.C. n. 24 del 21.03.2017, nell'adottare il Piano triennale per le Azioni Positive, annualità 2017/2019, è stato prioritariamente stabilito di costituire il Comitato Unico di Garanzia, secondo i criteri dettati dalla normativa vigente, e nel contempo si è individuata nella funzionaria responsabile del settore servizi generali e demografici la figura interna all'Ente di supporto all'attività del predetto Comitato e soggetto di collegamento tra questo e l'Amministrazione comunale;

- con deliberazione della G.C. n.93 del 16.07.2021 è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2021-2023;

- con determinazione del Segretario Generale n.2/618 del 4.4.2022, è stato istituito il Comitato unico di Garanzia, che per facilità di esposizione viene di seguito indicato come C.U.G. nella cui composizione è previsto un rappresentante sindacale;

- con deliberazione della G.C. n.106 del 29.06.2022 è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2022-2024;

- con determinazione del Segretario Generale n.1/11 del 09.01.2024, si è provveduto a rinnovare i componenti del Comitato unico di Garanzia, data l'impossibilità di alcuni dei componenti appena citati che, per ragioni oggettive, non possono più esercitare il ruolo designato all'interno del Comitato;

- con deliberazione di G.C. n. 1 del 16.01.2024 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026;

- Fra le tante, le attività di maggiore importanza svolte dal CUG posso essere così sintetizzate:

- Approvazione del Regolamento comunale per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia vigente – esame ed eventuali proposte di modifica da sottoporre alla Giunta comunale;
- Approvazione relazione annuale CUG;
- Piano delle azioni positive del Comune di Santa Teresa Gallura;
- Rilievi sullo stato di benessere dei dipendenti;
- Esame e discussione avente ad oggetto la formulazione di un questionario da sottoporre ai dipendenti dell'Ente;
- Pubblicizzazione attività del C.U.G.;

B - Si è continuato ad assicurare che i genitori di entrambi i generi potessero svolgere il lavoro a distanza per seguire i propri figli costretti a casa, nel periodo di chiusura delle Scuole e/o per positività e si sono forniti numerosi dispositivi di sicurezza per gli uffici e per le persone, (Uso del plexiglass, distribuzione delle mascherine, del disinfettante, strumenti di misurazione della temperatura per l'utenza ecc.).

- Si è proseguito con l'incentivazione di forme di orario flessibili (in ingresso e in uscita, forme di part-time, lavoro agile ecc.). articolazioni orarie diverse e temporanee e legate a particolari esigenze familiari e personali

- Si è incentivato e organizzato il lavoro a distanza;
- Con deliberazione di Giunta n. 77 del 25.05.2023 si è provveduto ad approvare il Piano Organizzativo Del Lavoro Agile (Pola);
- Si è continuato a diffondere, tra il personale dell'ente, la normativa relativa ai congedi parentali: Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53" (G. U. n. 96 del 26/4/2001-Supplemento Ordinario n. 93) e ss.mm. ii.;
- Si è favorita la conciliazione tra lavoro professionale e familiare promuovendo l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.
- Si è favorito il reinserimento nel lavoro per coloro che sono stati assenti per vari motivi (maternità, congedi parentali, aspettative), eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

La priorità per la prima parte dell'anno 2024 è stata quella di mantenere, come per l'anno precedente, la sicurezza nei luoghi di lavoro, accertarsi che i lavoratori così detti "fragili" potessero svolgere la propria attività in lavoro agile, garantire l'accesso ai servizi essenziali offerti dal Comune, in modo organizzato e contingentato.

Si è continuato ad assicurare che i genitori di entrambi i generi potessero svolgere il lavoro a distanza per seguire i propri figli costretti a casa, nel periodo di chiusura delle Scuole e/o per positività e si sono forniti numerosi dispositivi di sicurezza per gli uffici e per le persone, (Uso del plexiglass, distribuzione delle mascherine, del disinfettante, strumenti di misurazione della temperatura per l'utenza ecc.).

C - Si è provveduto a proseguire il percorso già intrapreso in ambito della sicurezza sul lavoro e benessere ambientale, anche in ottica di genere.

## **Azioni da realizzare**

### **Il Piano 2025-2027**

Il Piano 2025-2027 si pone in continuità con il precedente Piano 2024 -2026;

Il Piano delle azioni positive in armonia con il Documento Unico di Programmazione e il Piano delle performance, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e di un clima organizzativo rispettoso delle differenze, concorre, come parte integrante di un insieme di azioni strategiche a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa. Pertanto in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi dinamico e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato così come per altro stabilito nelle più volte citate linee guida.

### **Obiettivi Generali del Piano**

Il Comune di Santa Teresa Gallura nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

### **Aree di intervento**

- A) FORMAZIONE, INFORMAZIONE, CONOSCENZA DEI DATI
- B) CONCILIAZIONE FRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO
- C) SICUREZZA, SALUTE E BENESSERE

### **A) FORMAZIONE, INFORMAZIONE, CONOSCENZA DEI DATI**

Nell'ambito di quest'area di intervento si intendono confermare i precedenti indirizzi volti a:

- 1) informazione e sensibilizzazione del personale sui temi delle pari opportunità' e della cultura della prevenzione e superamento delle discriminazioni.
- 2) attivare annualmente l'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo interno all'Ente, utile anche al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di ulteriori azioni positive;
- 3) formazione per le dipendenti e i dipendenti per favorire la crescita delle competenze

### **1 Confermare l'intento di informazione e sensibilizzazione del personale sui temi delle pari opportunità e della cultura della prevenzione e superamento delle discriminazioni.**

**FINALITÀ'**: proseguire l'indirizzo degli anni precedenti finalizzato ad informare i dipendenti sul ruolo del C.U.G. curando una sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e delle possibili discriminazioni sui luoghi di lavoro, non solo di genere, comprese le molestie o possibili fenomeni di mobbing.

**MODALITÀ'/AZIONI**: Si prevede di incrementare l'attività informativa di base curando maggiormente l'inserimento di notizie/documentazione all'interno del sito web del Comune di Santa Teresa Gallura. Verranno aggiornati i compiti e le funzioni del CUG, i piani delle azioni positive adottati negli anni, le modalità per contattare il comitato. Verrà rivisitato l'opuscolo informativo, già divulgato anche in formato cartaceo a tutto il personale, implementandolo di ulteriori informazioni sui temi legati a prevenire e contrastare fenomeni discriminatori.

Tempi previsti: anno 2025

MODALITÀ: Inserimento di notizie/documentazione all'interno del sito web del Comune di Santa Teresa Gallura. – Aggiornamento dell'opuscolo informativo on line e cartaceo

RISORSE ECONOMICHE PEG: Settore Servizi Generali

SOGGETTI COINVOLTI: tutto il personale

## **2 Realizzazione di una base conoscitiva, sondaggio sul benessere organizzativo e analisi di genere**

FINALITÀ: riproposizione del rilevamento dati sul clima/benessere organizzativo così come percepito dai e dalle dipendenti e sulle principali tematiche individuate; i dati, opportunamente analizzati, costituiranno la base conoscitiva per elaborare proposte d'intervento ed eventuali misure correttive. Implementare l'analisi di genere.

MODALITÀ/AZIONI: Per la promozione di indagini annuali sul benessere organizzativo, l'indagine in questione verrà effettuata utilizzando le linee guida ed i modelli predisposti dall'ANAC, la somministrazione del questionario avverrà on line o in modo cartaceo; tale modalità di somministrazione consentirà di mettere in atto tutti gli accorgimenti necessari a garantire l'anonimato dei dipendenti e delle dipendenti che parteciperanno all'indagine.

Considerato che il questionario ANAC risulta ben bilanciato in termini di analisi del benessere in generale, e costituendo uno strumento valido per l'emersione di possibili ambiti di discriminazione, si ritiene riproporlo per le successive indagini.

Il Settore Servizi Generali cura la somministrazione del questionario e la successiva estrazione dei dati da esso ricavati vengono messi a disposizione dei componenti del CUG e pubblicati nel sito web del Comune di Santa Teresa Gallura.

Si prevede nel triennio di riferimento la definizione di uno specifico obiettivo in termini di studio e analisi di fattibilità del bilancio di genere, individuazione delle competenze e delle strutture interessate.

TEMPI: anno 2025: Benessere Organizzativo

INDICATORI 2025

1. raccolta dati relativa al benessere organizzativo;
2. elaborazione dati indagine benessere organizzativo
  1. entro il 31/3 di ogni anno
  2. report annuale di sintesi sul benessere organizzativo

RISORSE ECONOMICHE: realizzazione interna all'Ente

DESTINATARI: tutti i dipendenti, i componenti del CUG

## **3 Formazione per le dipendenti e i dipendenti**

FINALITÀ: favorire la crescita delle competenze con particolare attenzione ai dipendenti e alle dipendenti che partano da una situazione che può pregiudicare percorsi di crescita o di inserimento lavorativo.

Nei percorsi formativi si dovrà necessariamente tener conto dell'innovazione tecnologica nella Pubblica Amministrazione e dei nuovi strumenti che si stanno sviluppando a disposizione dei

cittadini. Gli enti pubblici devono riorganizzare le loro attività in modo tale da essere al passo con i tempi con la conseguenza che il personale deve essere messo in grado di operare in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali. E' necessario intervenire con una adeguata formazione affinché un possibile "divario digitale" non sia causa di scompensi e potenziali emarginazioni o discriminazioni tra i dipendenti, specie tra coloro che si trovano in fasce di età più elevata o in profili professionali meno abituati a lavorare con strumentazione informatica.

MODALITA'/AZIONI: i funzionari /le funzionarie responsabili/le di settore, in collaborazione con l'ufficio del personale individueranno interventi formativi per consentire pari possibilità a tutti i dipendenti di frequentare corsi di formazione e aggiornamento.

Verranno definiti piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e delle competenze digitali.

TEMPI: anno 2025: attivazione percorsi formativi

INDICATORI 2025

PERSONALE COINVOLTO

Tutti i dipendenti.

Per il biennio 2025-2027 verranno ridefiniti i target di riferimento in base all'andamento della situazione emergenziale e delle diverse esigenze rappresentate.

RISORSE ECONOMICHE: PEG settore Personale per l'attività formativa

## B) CONCILIAZIONE FRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

FINALITA': valutare soluzioni organizzative che consentano una maggior conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione familiare e personale anche in un'ottica di miglioramento del clima organizzativo.

**Lavoro agile e strumenti di flessibilità – eventuale esame e modifica del POLA (Piano organizzativo del lavoro agile) per una maggiore conciliazione dei tempi lavoro-famiglia**

MODALITA'/AZIONI: la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro è un tema tipico delle pari opportunità sul luogo di lavoro che impegna anche le organizzazioni pubbliche a individuare modalità che consentano alla sfera privata e alla sfera professionale di armonizzarsi per garantire pari opportunità di carriera, benessere e motivazione, realizzazione sul luogo di lavoro, favorendo anche la qualità dei servizi resi e la produttività del lavoro.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica ha adottato con la Direttiva 3/2017 e ss.mm.ii le "Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro". Le finalità sono quelle dell'introduzione di moderne modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni sono invitate, per la realizzazione di tali finalità, alla promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali.

Nella Direttiva viene evidenziato anche che le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare possono incrementare la produttività individuale e organizzativa.

In attuazione delle predette Linee guida, si conferma che oltre l'utilizzo del part-time si potranno valutare altri strumenti quali: particolari flessibilità di orario a fronte di oggettive e temporanee esigenze di conciliazione determinate dalla necessità di assistere minori, anziani, malati gravi o altri soggetti deboli; sensibilizzazione sul tema dei congedi parentali anche per i padri; possibili servizi a disposizione dei dipendenti e delle dipendenti, o altre soluzioni che potranno emergere da analisi da svolgere, contemperando naturalmente l'esigenza del Comune di garantire la copertura dell'orario di servizio e i servizi all'utenza.

Anche a questo proposito le indagini sul benessere possono costituire una base da cui partire per la proposta di azioni mirate

Al riguardo, verrà promossa, come ogni anno, un'indagine conoscitiva mirata alla rilevazione delle difficoltà lavorative derivanti dallo svolgimento del lavoro agile, c.d. smart working, che come risaputo spesso ha amplificato il disagio delle lavoratrici, gravate anche dalle incombenze domestiche, oltre ad aver accentuato problematiche più gravi, legate all'acuirsi delle violenze domestiche.

**TEMPI 2025: eventuale esame e modifica del POLA per una maggiore conciliazione dei tempi lavoro-famiglia**

RISORSE ECONOMICHE: realizzazione interna all'Ente; potranno essere valutate e previste specifiche risorse economiche in base allo sviluppo del progetto

Destinatari

Tutti i dipendenti interessati.

## C) SICUREZZA, SALUTE E BENESSERE

**Azioni di raccordo con il medico competente e rspp (responsabile prevenzione e protezione).**

FINALITA': garantire una costante attenzione alla tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori; monitorare la situazione complessiva del benessere, l'incidenza di eventuali patologie legate all'ambiente di lavoro anche al fine di proporre azioni correttive o azioni mirate di sensibilizzazione.

MODALITA'/AZIONI: Si intende garantire la tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori, ponendo attenzione anche agli aspetti relativi al rischio da stress lavoro correlato, prevedendo riunioni di confronto tra il medico competente, il RSPP (Responsabile Servizio Prevenzione Protezione) e i responsabili dei settori competenti/interessati.

Verrà inoltre garantita la tutela dei lavoratori c.d. fragili, attuando tutte le misure previste dalla normativa ed agevolando ove possibile il lavoro agile.

Verrà inoltre verificato (anche attraverso il sondaggio sul benessere organizzativo) se emergono situazioni che debbano allertare l'organizzazione al fine di prevenire fenomeni di mobbing o situazioni comunque percepite come vessatorie per intervenire con adeguati strumenti.

**TEMPI: 2025**

INDICATORI:

1. numero di riunioni di coordinamento (2) per ogni anno;
2. situazioni a rischio rilevate per ogni anno;

RISORSE ECONOMICHE: realizzazione interna all'Ente; potranno essere valutate e previste specifiche risorse economiche in base allo sviluppo del progetto

Destinatari

Tutti i dipendenti interessati.

### **Durata del Piano e Pubblicazione.**

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. e sarà annualmente aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, in ragione del collegamento con PIAO. Il Piano verrà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consiglieria alle pari opportunità territorialmente competente, nonché pubblicato nel sito istituzionale del Comune e sugli altri canali di comunicazione riconosciuti dall'Ente.

Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

### **Monitoraggio e rendicontazione**

Il Servizio Personale e Organizzazione, in collaborazione con il CUG, predispone annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità nel quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate. Tale rilevazione sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti e alla Giunta Comunale con pubblicazione sul sito internet del Comune e sugli altri canali di comunicazione riconosciuti dall'Ente.

### ***CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE***

Per quanto appena evidenziato, attualmente non sono state riscontrate forme di discriminazioni, anche indirette relative al genere o ad altri fattori, ma sarà obiettivo del CUG porre in essere alcune iniziative, che di seguito, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si elencano:

- Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- Moduli formativi sul contrasto alla violenza di genere;
- Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali ecc.);
- Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo;
- Mappatura delle competenze del personale;
- Redazione Bilancio di Genere;
- Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere;
- Attivazione di sportelli di ascolto;

- Istituzione e organizzazione di servizi di supporto alla genitorialità.
- Per l'anno in corso è previsto un eventuale esame e modifica del POLA, finalizzato principalmente a migliorare la conciliazione tra vita e lavoro e che possa essere utilizzato come uno strumento di organizzazione del lavoro a livello di ente.