



COMUNE DI SERDIANA

Provincia del Sud Sardegna

Via Mons. Saba, 10 - Tel. 070/744121

comune.serdiana@pec.it

www.comune.serdiana.su.it

ALLEGATO 2

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ UOMO/DONNA NEL LAVORO – TRIENNIO 2025/27. - ALLEGATO P.I.A.O 2025/2027

Com'è noto, il Piano di Attività e Organizzazione assorbe ormai il Piano delle Azioni Positive di cui all'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il presente piano, pertanto, verrà inserito nel Piano di Attività e Organizzazione di prossima adozione da parte del comune di Serdiana.

In linea con la legislazione vigente, l'amministrazione persegue, in linea generale, l'obiettivo di eliminare le possibili disparità che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti familiari, attraverso la realizzazione delle seguenti azioni positive.

La cornice normativa

A livello di fonti che regolano la materia in esame si possono citare:

- **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, il quale prevede che nelle amministrazioni pubbliche siano garantite le pari opportunità nello sviluppo professionale (art.1), nonché "nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro"(art. 7).

In particolare, l'art. 57 stabilisce che le amministrazioni istituiscano un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce e unifica le competenze dei comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (comma 01), e definisce, inoltre, alcune misure che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare per garantire le pari opportunità, tra cui riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, adottare i propri atti regolamentari assicurando le pari opportunità e garantire la partecipazione delle dipendenti alle attività formative adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (comma 1).

- **D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198**, recante "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" che all'art. 42 definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità [...] dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro" e stabilisce all'art. 48 che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive finalizzati a tale scopo.

Il Decreto citato, inoltre, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di

azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

- **Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, recante “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”.

- **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81** c.d. “Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”, che all’art. 28, comma 1, prevede che la valutazione dei rischi di cui all’art. 17 riguardi anche i rischi legati “allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”.

- **D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150**, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, ed in particolare l’art. 8 secondo cui “il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne - tra l’altro - il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità”.

- **Direttiva del 4 marzo 2011** della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “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”.

- **Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80**, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro”, che introduce, tra le altre cose, 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.

- **Legge 7 agosto 2015, n. 124** che all’art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche” fornisce disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro, tra cui la redazione del Piano organizzativo del lavoro agile, nonché la possibilità per le amministrazioni, nei limiti delle risorse disponibili, di stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell’infanzia e a organizzare servizi di supporto alla genitorialità.

- **Direttiva del 2017 n. 3** della Presidenza del Consiglio dei Ministri concernente gli indirizzi per l’attuazione dell’art 14 della legge n. 124/2015 sopra citata, con cui si forniscono linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente.

- **Direttiva del 26 giugno 2019 n. 2** della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni indirizzi della direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG.

- “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, adottate in data 7 ottobre 2022 dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità.

- **Direttiva del 23 marzo 2023** del Ministro per la Pubblica Amministrazione “*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*”.

- **Direttiva del 28 novembre 2023** della Presidenza del Consiglio dei Ministri *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”*.

- **Direttiva del 29 novembre 2023** del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante *“Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”*.

Le azioni positive

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed 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 sia indiretta – e **“temporanee”** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

A sua volta, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, recante “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale 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.

In particolare, le azioni positive hanno lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 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 sotto rappresentate ed 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 ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

Pertanto, il Piano di Azioni Positive rappresenta un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice e

operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Con l'intento di valorizzare le risorse umane di questo Ente Locale, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, viene predisposto per il Triennio 2024/2026 un Piano di Azioni Positive teso ad assicurare il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori e assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

L'organizzazione del Comune di Sordiana vede una considerevole presenza femminile.

Per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Con deliberazione di G.C. n.28 del 13.03.2014 è stato costituito il Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsto dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n.183, che però allo stato attuale non è operativo.

Il Piano per il triennio 2025 – 2027, predisposto dal segretario comunale, è in linea coi precedenti Piani e si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in obiettivi generali, obiettivi specifici ed azioni positive.

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

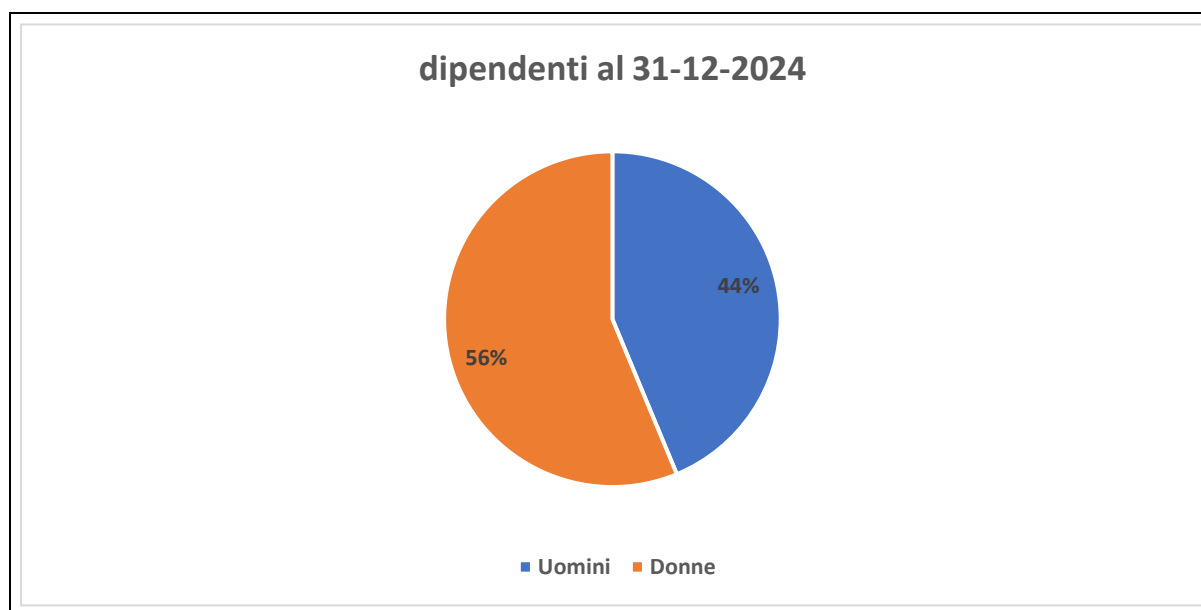
SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio (nell'anno 2024), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI: n.16

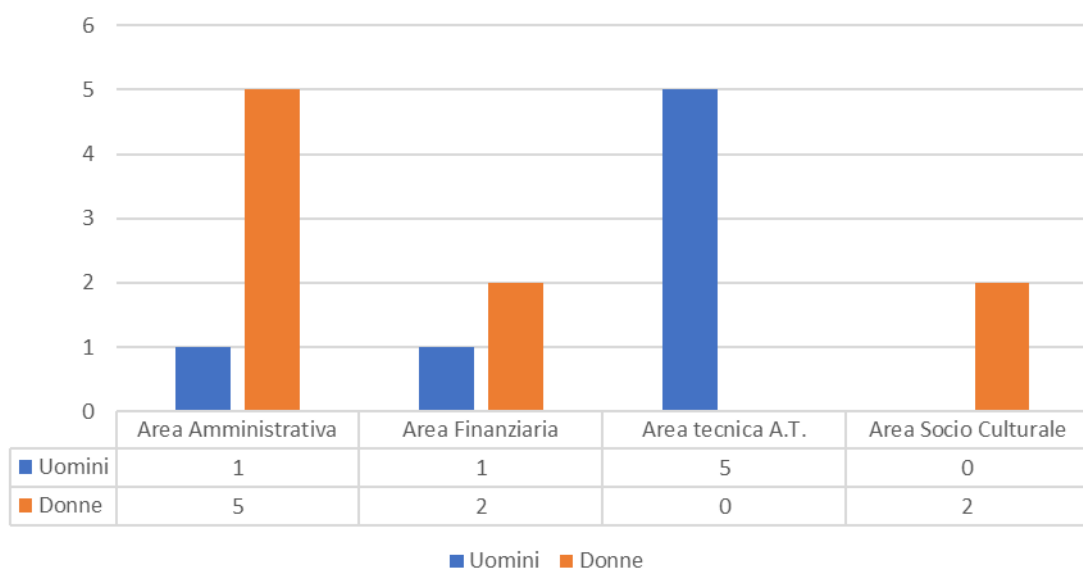
n. 9 donne

n. 7 uomini

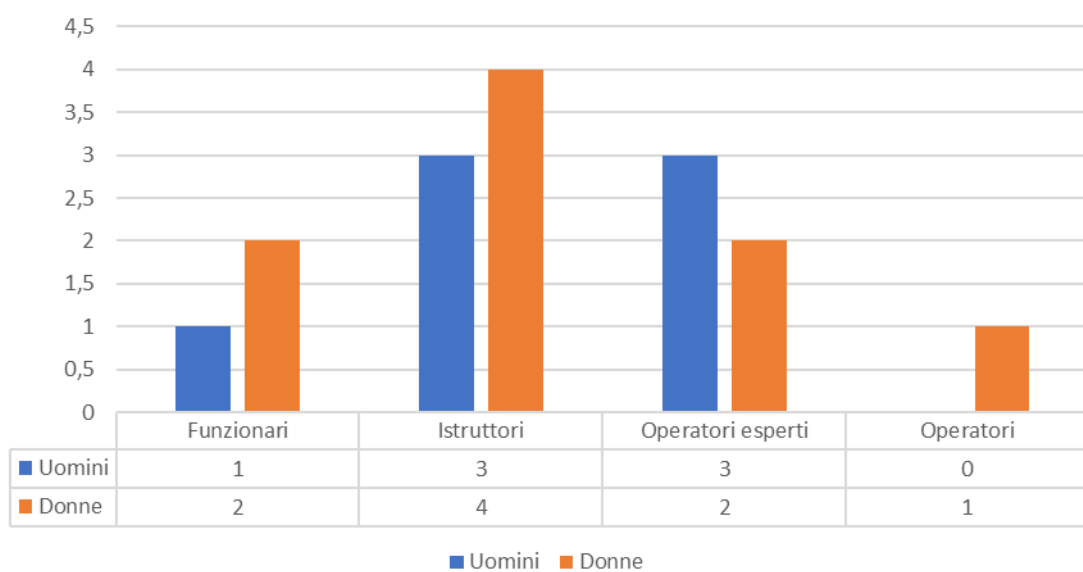


così suddivisi:

distribuzione personale per area



Profili professionali



Titolari di incarichi di Responsabile dei servizi - Elevata Qualificazione

Donne: 2

Uomini: 0 – n. 2 aree sono nella responsabilità dell'organo politico

R.S.U. 1 Uomo

2 Donna

Segretario comunale - Donna (in convenzione con il comune di Sant'Andrea Frius e Genuri)

È stata, inoltre, stipulata una convenzione con la Regione Autonoma della Sardegna per la ricollocazione di personale iscritto alla lista speciale di cui alla L.R. n.5/2008 a seguito della quale è stata consentita la mobilità temporanea presso questo Comune di n. 1 lavoratore di livello funzionale III inserito nel Servizio Affari Generali.

Dall'analisi dei dati relativi all'organico si rileva divario tra i due generi è comunque contenuto entro i limiti prescritti dall'art. 48, comma 1, ultimo periodo, D.lgs. 198/2006, con la conseguenza che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi della citata norma.

Azioni Positive

Le azioni positive del comune di Serdiana sono contenute, per citare i documenti degli ultimi anni, nelle deliberazioni di G.C. n. 79 del 31/08/2022 (P.A.P._2022-2024), aggiornato per l'annualità 2023 con l'adozione del PIAO 2023-2025 (deliberazione di G.C. n. 50 del 30-08-2023) nonché da ultimo nel PIAO 2024/2026 approvato con deliberazione G.C. n. 39 del 13.06.2024; .

Le azioni positive attuate nell'anno 2024 possono così sintetizzarsi:

- Gli incarichi di responsabile di area, titolare di incarichi di E.Q., sono stati conferiti solamente a dipendenti di sesso femminile (come accennato sopra, n. 2 aree sono nella responsabilità dell'organo politico).
- Non sono state nominate commissioni concorso, né commissioni di gara.
- La formazione del personale è stata effettuata senza discriminazioni di genere, utilizzando con modalità organizzative tali da favorirne la partecipazione anche con sistemi di apprendimento a distanza e autoformazione.
- Con delibera di Giunta Comunale n. 36 del 10 luglio 2023 è stato approvato il regolamento per il lavoro agile.
- È stato autorizzato, a favore dei dipendenti che hanno fatto richiesta, l'istituto del lavoro agile permettendo una maggiore conciliazione tra vita professionale e familiare, in particolare verso i soggetti fragili ed il personale con figli minori di 14 anni.
- Si sono facilitate forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro
- Non vi sono state richieste di intervento per la tutela della parità di genere, né segnalazioni di discriminazioni di sorta.

Riguardo la previsione della istituzione del C.U.G, già prevista nel P.A.P. 2023_2025, si è dato avvio all'iter formativo mediante interpello a firma del segretario comunale (atto prot. 579/2023) senza che si sia concluso il relativo procedimento.

Il segretario comunale attuale, è in servizio presso l'intestato ente a far data dallo scorso 5.12.2024 e pertanto ha solo preso atto delle azioni e degli adempimenti posti in essere nel corso dell'annualità 2024.

Pertanto, anche alla luce di quanto sopra, il PAP del comune di Serdiana è da intendersi aggiornato per le annualità 2025-2027 nei termini che seguono.

Obiettivi generali

Il presente Piano si pone in continuità con il Piano 2024-2026, del quale si intende confermare parte delle misure che si ritiene possano costituire costante strumento di benessere organizzativo, garantendo altresì condizioni lavorative paritarie tra uomini e donne.

Si conferma che l'obiettivo generale del Piano Triennale delle Azioni Positive è la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

In tal senso, deve anzitutto procedersi alla costituzione del CUG, ciò in ragione dell'evoluzione del quadro normativo che impone in primis di dare esecuzione a quanto previsto dall'articolo 21 della Legge n. 183/2010 ("Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"), costituendo all'interno dell'Ente un 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.

Pertanto, è doveroso anche per il 2025 prevedere quale obiettivi le azioni inerenti all'istituzione del C.U.G., oltre altri obiettivi generali che necessitano un costante mantenimento nel corso degli anni, che possono così declinarsi:

Obiettivo	Azioni	Anni
Istituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG)	Individuazione componenti CUG e loro nomina	2025
	Percorso formativo per componenti CUG - Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e benessere organizzativo	2026 - 2027
Promuovere cultura pari opportunità e benessere organizzativo	1) Pubblicazione/diffusione Piano Azioni Positive nel sito istituzionale dell'Ente. 2) Diffusione nel sito istituzionale dell'Ente di informazioni su pari opportunità, benessere organizzativo, CUG, Consigliera Pari Opportunità. 3) Raccolta osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali. 4) Formazione/aggiornamento del personale in materia di pari opportunità e discriminazioni. 5) Pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro con espressa previsione di tale principio nei bandi di selezione predisposti da questo Ente.	2025-2027
Forme di tutela	1) Indagine su benessere organizzativo e stress da lavoro attraverso questionario da sottoporre a dipendenti	2025 - 2027
Tutela benessere organizzativo e stress da lavoro	2) Individuazione e attuazione azioni correttive	
Tutela lavoratori/lavoratrici nell'ambiente di lavoro	Azioni contro eventuali molestie sessuali, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), discriminazioni tramite: 1) CUG 2) Interventi e progetti idonei a prevenire/rimuovere situazioni di discriminazioni, violenze sessuali, morali, psicologiche, mobbing, straining	
Conciliazione fra vita lavorativa e vita privata	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro	2025 - 2027

Obiettivi specifici

Nel corso del triennio 2025-2027 il Comune di Serdiana intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti tre obiettivi specifici:

- Obiettivo 1: Formazione e aggiornamento.
- Obiettivo 2: Orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare.
- Obiettivo 3: Informazione e benessere organizzativo.

Obiettivo 1 - Programmazione attività formative specifiche sulle seguenti tematiche:

- Diffusione di valori fondamentali condivisi, quali etica, integrità, legalità, trasparenza, autonomia, responsabilità.
- Promuovere forme di comparazione con altri Enti facenti parte dell'Unione dei Comuni per stimolare buone pratiche e comportamenti diffusi.
- Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni rivolto in particolare a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportello, ecc...).
- Salute e sicurezza in relazione a quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e dalla legge 190/2012.

Promozione nei confronti dell'Amministrazione, suggerimenti ed integrazioni delle iniziative formative che verranno realizzate annualmente sulla base di specifici fabbisogni formativi utili alla valorizzazione professionale delle lavoratrici e lavoratori.

Finalità

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali delle lavoratrici e lavoratori.

Azioni positive

- 1) I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e lavoratori part-time, ove presenti.
- 2) Proposizione iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze del personale attraverso il coinvolgimento anche dei Responsabili dei Servizi.

Finanziamenti

La materia della formazione del personale è in gestione associata in unione dei comuni, pertanto, le risorse sono in capo all'unione medesima.

Resta fermo che ove occorra si utilizzano risorse dell'Ente annualmente impegnate negli appositi capitoli di bilancio necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con i tagli disposti dalle manovre finanziaria varate.

Pertanto l'ente intende dotarsi di un piano della formazione per l'annualità 2025;

Destinatari

Tutti i dipendenti

Soggetti coinvolti

Responsabili - Segretario Comunale - RSPP

Tempi di realizzazione

Le iniziative formative verranno realizzate annualmente compatibilmente con la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie.

Tale obiettivo è confermato anche per il 2025.

Obiettivo 2 - Orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare

In particolare, si intende favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiare e professionali

attraverso azioni che prendono in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Finalità

- a) Garantire le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
- b) Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni Positive

- 1) Prevedere priorità d'accesso al lavoro agile alle lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età, lavoratrici e lavoratori con figli disabili, senza alcun limite di età e ai Caregivers.
- 2) Concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età pre-scolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche.
- 3) Assicurare, durante il primo di anno di vita del figlio, ai dipendenti impiegati che usufruiscono dei riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 40 del D.lgs. n. 151/2001(allattamento) la possibilità, di articolare l'orario di lavoro effettuando 7.12 su 5 giorni, senza i dovuti rientri pomeridiani.
- 4) Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore di persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

L'ufficio risorse Umane provvederà a raccogliere ed aggiornare le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti attraverso la rete intranet.

Destinatari

Tutti i dipendenti dell'ente, al ricorrere dei presupposti di fatto e di diritto previsti.

Finanziamenti

Risorse dell'Ente

Soggetti coinvolti

Tutti i dipendenti

Tempi di realizzazione

Al verificarsi delle situazioni

Tale obiettivo è confermato anche per il 2025.

Obiettivo 3 - Informazione e benessere organizzativo

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Analisi del clima organizzativo interno per favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori.

Finalità

- 1) Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere, al contrasto a tutte le discriminazioni, ivi compresi i fenomeni di mobbing, vessazioni, molestie sessuali e non.
- 2) favorire il senso di appartenenza all'ente, la motivazione al lavoro, il coinvolgimento verso un progetto comune, promuovendo un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere" e "malessere", consenta al personale di esprimere la sua valutazione rispetto al contesto lavorativo.

Azioni positive

- 1) Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche relative alle pari opportunità e di genere tramite pubblicazioni sul sito intranet dedicato alle Pari Opportunità.

2) Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano delle Azioni Positive.

3) Creazione di uno spazio web dedicato al CUG all'interno del sito del Comune che preveda una sezione informativa con accesso dall'esterno (allo scopo di garantire trasparenza e diffusione alle attività implementate dal CUG all'interno dell'organizzazione del lavoro).

4) Partecipazione. Raccogliere proposte, suggerimenti e idee su azioni di miglioramento da indirizzare al CUG - in merito alla diffusione della cultura di genere da parte dei dipendenti, attraverso la creazione di un indirizzo di posta elettronica dedicato

5) Somministrazione di un questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sui vari temi inerenti il lavoro. Il CUG collaborerà alla sua predisposizione, e alla successiva analisi e diffusione dei dati.

Finanziamenti

Non comporta oneri di spesa, salvo l'eventuale ricorso a professionisti esterni all'ente (psicologo del lavoro), per la realizzazione di un'indagine sul benessere organizzativo interno e sui carichi di lavoro.

Destinatari

Tutti i dipendenti ed i cittadini

Soggetti coinvolti

CUG – Servizio Risorse Umane

Tempi di realizzazione

Aggiornamento continuo sulla normativa. Entro il 31/12/2025 per le azioni positive nn. 3), 4) e 5).

Durata

Il presente Piano ha durata triennale, con aggiornamento, anche confermativo delle misure, annuale.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo On Line e nel sito istituzionale dell'Ente in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Sarà inoltre cura dell'Ente trasmettere il presente Piano alla Consiglieria di Parità (alla quale è trasmesso prima dell'adozione) e al Comitato Unico di Garanzia una volta nominato.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento.

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Serdiana si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno

