

***Piano delle azioni positive del
Comune di Alghero
Triennio 2025 – 2027
Aggiornamento del Piano aziendale
(2024-2026)***

Introduzione

Il Piano delle azioni positive 2025-2027 si pone in continuità e in miglioramento rispetto al precedente Piano 2024-2026, il documento, infatti, individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire e le iniziative 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 e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne;
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Il presente piano racchiude l'insieme degli impegni e delle azioni che mirano a promuovere la parità di genere all'interno del comune di Alghero. Gli obiettivi generali sono volti per lo più a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale, e nei casi di mobilità; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto disposto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione in ottemperanza alla Direttiva n. 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche") della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive.

Per il triennio 2025-2027 le Azioni rimangono strutturate sui tre obiettivi generali su cui si sviluppano i principali ambiti di azione del CUG, ovvero Parità, Parità di genere e Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Muovendo da una analisi di sintesi del monitoraggio effettuato per l'anno 2024 e dalle necessità rilevate su segnalazioni del CUG, si confermano gli obiettivi degli anni precedenti e si definiscono quelli nuovi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale rispettoso delle differenze, ispirato al valore della pari dignità delle persone, fondato sulla realizzazione delle pari opportunità, orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attento alla promozione del benessere anche delle persone per prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta con l'impegno di valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

Il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Comune di Alghero adotta il presente Piano delle Azioni Positive specificando che detto piano è dinamico e potrà integrare ulteriori azioni oltre a quelle di seguito descritte.

Fonti Normative:

D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*;

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;

D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 *“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”*;

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”*.

Alcuni dati sul personale del Comune di Alghero

La composizione del personale al 31.12.2024 è articolata tenendo conto del personale a tempo indeterminato, delle figure dirigenziali a tempo indeterminato e determinato e della figura del Segretario Generale. Le tabelle sotto riportate evidenziano il personale distribuito per genere, per età, per categoria professionale e per titolo di studio.

Il numero dei lavoratori e delle lavoratrici

| LAVORATORI/LAVORATRICI | Uomini | Donne | Totale |
|---------------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Dirigente | 2 | | 2 |
| Segretario Generale | 1 | | 1 |
| Funzionario ed Elevata Qualificazione | 15 | 30 | 45 |
| Istruttore | 70 | 65 | 135 |
| Operatore | 1 | 1 | 2 |
| Operatore Esperto | 16 | 12 | 28 |
| Totale complessivo | 105 | 108 | 213 |

I lavoratori suddivisi per fasce di età

| LAVORATORI | Età<40 | 40>=Età<=50 | Età>50 |
|---------------------------------------|------------------|--------------------------|------------------|
| Dirigente | | | 2 |
| Segretario generale | | 1 | |
| Funzionario ed Elevata Qualificazione | | 3 | 12 |
| Istruttore | 10 | 14 | 46 |
| Operatore | | | 1 |
| Operatore Esperto | 1 | 4 | 11 |
| Totale complessivo | 11 | 22 | 72 |

Le lavoratrici suddivise per fasce di età

| LAVORATRICI | Età<40 | 40>=Età<=50 | Età>50 |
|---------------------------------------|-----------|-------------|-----------|
| Dirigente | | | |
| Segretario generale | | | |
| Funzionario ed Elevata Qualificazione | 3 | 8 | 19 |
| Istruttore | 8 | 21 | 36 |
| Operatore | | | 1 |
| Operatore Esperto | | 2 | 10 |
| Totale complessivo | 11 | 31 | 66 |

I lavoratori e le lavoratrici suddivisi per titolo di studio

| LAVORATORI/LAVORATRICI GENERE | LAUREA | | DIPLOMA | | LICENZA MEDIA | |
|----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|----------|
| | UOMINI | DONNE | UOMINI | DONNE | UOMINI | DONNE |
| Dirigente | 2 | | | | | |
| Segretario Generale | 1 | | | | | |
| Funzionario ed E. Q. | 11 | 26 | 4 | 4 | | |
| Istruttore | 29 | 24 | 41 | 41 | | |
| Operatore | | | | | 1 | 1 |
| Operatore Esperto | | | 10 | 8 | 6 | 4 |
| Totale complessivo | 43 | 50 | 55 | 53 | 7 | 5 |

I padri lavoratori e le mamme lavoratrici

| GENITORI | | TOTALE |
|------------------|-------------------|--------|
| PADRI LAVORATORI | MAMME LAVORATRICI | |
| 71 | 89 | 160 |

AZIONE N. 1

Bilancio delle competenze: proseguimento e Implementazione azione. Obiettivi e descrizione dell'intervento:

All'interno dell'Ente valutare l'insieme delle conoscenze, delle attitudini e delle esperienze dei lavoratori e delle lavoratrici permette di scoprire delle qualità o delle attitudini insospettite. L'implementazione dell'azione consiste nel delineare efficacemente una mappa di tutte le conoscenze, le capacità e le abilità dei lavoratori e delle lavoratrici come strumento di gestione organizzativa. Una efficace mappatura delle competenze anche nel corso della carriera lavorativa per esempio serve a valutare il percorso di crescita di ciascun lavoratore e lavoratrice. L'aggiornamento e il miglioramento del bilancio delle competenze all'interno del Comune di Alghero dovrà tenere conto:

- dei punti di forza e di debolezza, sui quali dover lavorare per ottenere dei miglioramenti;
- delle attitudini di ciascun lavoratore e lavoratrice;
- degli interessi della persona
- del grado di motivazione
- delle aree di apprendimento sulle quali è necessario agire per colmare eventuali deficit.

Specifici indicatori potranno essere individuati, al fine di stabilire le competenze acquisite non solo nell'ambito lavorativo in essere, ma acquisite anche tramite un percorso individuale di studio prescelto. Attraverso tale strumento, l'Amministrazione può valutare o programmare l'interscambio tra lavoratori presso altri settori / servizi (attraverso un nuovo funzionigramma o una nuova microstruttura) garantendo un miglior benessere del clima lavorativo.

Risultati attesi:

Un maggior benessere del clima lavorativo attraverso la valorizzazione delle competenze professionali e trasversali

Soggetti coinvolti: Servizio Risorse Umane

Destinatari:

Tutti Settori dell'ente e relativo personale

AZIONE N. 2

Bandi di Concorso e Commissioni di concorso – proseguimento e implementazione azione Obiettivi e descrizione dell'intervento

In ottemperanza alla Programmazione del Fabbisogno per l'annualità 2025, saranno previste nuove selezioni pubbliche, per il reclutamento di diverse figure professionali. Per l'espletamento delle selezioni di cui sopra dovranno essere nominate apposite commissioni in cui dovrà essere assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. I bandi di concorso garantiranno la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, senza alcuna discriminazione di genere. Saranno osservati i principi stabiliti da ciascun bando di concorso e dal vigente regolamento sul reclutamento de personale evitando comportamenti discriminatori.

Risultati attesi:

Valorizzazione delle attitudini e delle capacità personali nel rispetto di entrambi i sessi.

Soggetti coinvolti:

Servizio Risorse Umane

Destinatari: Tutti gli interessati ai bandi di concorso e i settori dell'ente in cui saranno assegnati i vincitori.

AZIONE N. 3**Vademecum riassuntivo degli istituti contrattualmente previsti: proseguimento e implementazione**

Aggiornamento del vademecum riassuntivo sugli istituti contrattualmente previsti dal CCNL sul Comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022. Inserimento del vademecum nella sezione Intranet in visione a tutti/e i/le dipendenti (permessi, congedi, aspettative flessibilità con riflessi in tema di conciliazione vita – lavoro).

Nel vademecum è descritta anche la funzione del Comitato unico di garanzia e del "Family Audit (processo atto a favorire nel lavoratore e nella lavoratrice la conciliazione dei tempi dedicati al lavoro). Detto vademecum sarà allegato al contratto di lavoro di ciascun lavoratore neoassunto.

Risultati attesi: Maggior conoscenza da parte del personale dipendente degli istituti contrattuali previsti dal CCNL comparto Funzioni locali in vigore.

Soggetti coinvolti: Tutto il personale

AZIONE N. 4**L'attività del Cug – Implementazione azione****Obiettivi e descrizione dell'intervento:**

Programmare riunioni tra i componenti del CUG e condividere proposte di azioni. Accrescere la formazione dei membri del Cug, al fine di svolgere i relativi compiti in linea con la vigente normativa.

Lavorare in gruppo per incentivare l'Ente, soprattutto negli atti di programmazione, a mantenere sempre in evidenza i principi di parità e pari opportunità.

Favorire occasioni di incontro fra colleghe e colleghi di differenti settori, al fine di conoscere i lavoratori e le lavoratrici del Comune di Alghero allo scopo di promuovere e supportare una cultura di condivisione delle conoscenze, rimuovendo le barriere comunicative all'interno dell'ente, al fine di essere maggiormente coinvolti e motivati.

Aggiornare la sezione internet dedicata al Comitato Unico di Garanzia con informazioni rivolte al personale circa l'attività del Cug.

Risultati attesi:

Garantire le pari opportunità ed eliminare ogni distinzione basata su genere.

Soggetti coinvolti: Servizio Risorse Umane – Cug

Destinatari:

Membri del Cug / tutto il personale dell'Ente per il principio di parità e pari opportunità.

AZIONE N. 5**Relazioni tra figure istituzionali per una strategia comune – Implementazione azione****Obiettivi e descrizione dell'intervento:**

Creare sinergie con le figure istituzionali di riferimento e in particolare con la Consigliera di parità provinciale, sicuro punto di riferimento e guida fondamentale per migliorare il rispetto delle Pari Opportunità all'interno dell'Ente. Programmazione di incontri tra il Cug e la Consigliera di parità provinciale e organizzazione di eventi in materia di parità di genere.

Risultati attesi:

Sviluppare l'identità di genere per abbattere gli stereotipi culturali che danno origine alle discriminazioni di genere.

Soggetti coinvolti: Servizio Risorse Umane – Cug

Destinatari:

Cug, tutto il personale e il Territorio locale

AZIONE N. 6

Maggiore comunicazione interna per un miglior benessere organizzativo

Attivare una maggiore comunicazione interna, quale strumento necessario per percepire le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione del personale, ma anche le decisioni e microazioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili dei singoli settori, al fine di accertare la piena realizzazione delle pari opportunità nelle scelte, per accertare condizioni di benessere lavorativo, prevenendo e rimuovendo situazioni disagio organizzativo, all'interno dell'Ente.

Risultati attesi: Favorire una maggiore circolazione delle informazioni ed una gestione più collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Soggetti coinvolti: Tutti i servizi

AZIONE 7.

Formazione per la valorizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici

La formazione riveste un ruolo strategico per rafforzare le competenze e dovrà essere proposta oltre che nelle materie specifiche, anche nelle materie nuove ed efficienti per orientare all'innovazione. Tenuto conto della recente circolare recentemente diffusa dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, la formazione deve configurarsi come un vero e proprio motore di valore pubblico. Competenze trasversali quali leadership e soft skills, sono ritenute fondamentali per costruire un'amministrazione più efficiente. E' vitale un sistema di monitoraggio e valutazione per misurare l'impatto della formazione e trasformare le competenze acquisite in valore pubblico tangibile. La formazione dovrà ricoprire una vasta gamma di temi, oltre a percorsi personalizzati per rispondere alle specifiche esigenze di ogni ruolo e livello gerarchico. La formazione, altresì, deve consistere anche nel cercare di migliorare la qualità dei servizi attraverso l'accrescimento delle competenze del personale dell'Ente e la crescita individuale di tutti i suoi lavoratori e delle lavoratrici. Detta crescita individuale e detto accrescimento delle competenze, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze dei propri lavoratori acquisite non solo attraverso la relativa attività lavorativa, ma anche attraverso un percorso personale prescelto.

Risultato atteso: Garantire la formazione e l'aggiornamento professionale consentendo un miglioramento delle conoscenze e delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

Soggetti coinvolti: Tutti i servizi

AZIONE N. 8

Sicurezza sui luoghi di lavoro

Accertare, tramite appositi incontri con i Responsabili dei lavoratori per la sicurezza, che gli ambienti di lavoro siano idonei e sicuri per garantire la salute psicofisica di chi vi opera ogni giorno.

Diffondere la conoscenza dei rischi connessi alla mansione specifica, di cui al vigente DVR, a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici dell'ente e in fase di neoassunzione di risorse umane, al fine di conoscere i rischi a cui si è esposti nell'ambiente lavorativo.

Risultati attesi: Favorire una maggiore sicurezza sui luoghi di lavoro;

Soggetti coinvolti: Tutto il personale

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e specificatamente 2025 – 2027, sarà sottoposto al monitoraggio annuale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG. Le azioni del presente piano potranno essere aggiornate, modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzativi, di nuove proposte o di bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti pareri, consigli e suggerimenti da parte del personale da parte del Cug , per tramite del processo "Family Audit", ma soprattutto da parte della Consigliera di Parità Provinciale il cui apporto è stato e sarà sempre di fondamentale guida per diffondere le tematiche di conciliazione e di pari opportunità e rimanere aggiornati sulle novità in materia.

Conclusioni

Con il presente piano che si pone in continuità del precedente 2025 – 2027 si implementano soprattutto tutte le azioni imprescindibili per la promozione del benessere organizzativo e per rimuovere gli ostacoli che limitano i principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne.

Nel triennio 2024 - 2026 si è proceduto ad avviare nuove procedure concorsuali per il reclutamento di nuovo personale garantendo nelle apposite commissioni di concorso la presenza della componente di genere femminile nella misura prevista dalla normativa in materia. I bandi di concorso sono stati redatti con un linguaggio che ha assicurato il rispetto delle pari opportunità, tenendo conto, in caso di disabilità, di assicurare specifici dispositivi, l'accessibilità di spazi e l'abbattimento di barriere. Il divario tra il personale di genere maschile e femminile è minimo. A seguito dell'espletamento di diverse procedure concorsuali sono state reclutate nuove figure di età inferiore ai 40 e ai 50 anni. Per le nuove figure reclutate si è proceduto ad aggiornare la banca delle competenze, al fine di rivalutare, il patrimonio più importante di cui dispone l'amministrazione, il capitale umano.

Al personale sono state garantite forme di conciliazione vita - lavoro tramite la modalità di lavoro agile, *smart working*.

L'ente è orientato a promuovere continuamente l'adozione di modelli organizzativi più coerenti con i bisogni delle lavoratrici/dei lavoratori tenendo sempre presente le esigenze di erogazione dei servizi alla cittadinanza.