



COMUNE DI SORSO
PROVINCIA DI SASSARI

PIAO 2025-2027- Sezione seconda 2.1. Valore Pubblico

**PIANO TRIENNALE DELLE
AZIONI POSITIVE 2025/2027**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. del

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) è disciplinato dalla Direttiva n. 2/2019, emanata nel giugno 2019, dal Ministero della Funzione Pubblica e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di Pari Opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche". La stessa ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", con l'intento di rafforzare i CUG all'interno delle Amministrazioni Pubbliche. In particolare, la Direttiva del 2019 specifica che "la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace." Le recenti "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni" (ottobre 2022), sottoscritte dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, mirano ad un'organizzazione del lavoro pubblico sempre più inclusiva e rispettosa della parità di genere. In linea con il PNRR, nel quale la parità di genere, insieme ai giovani e alla riduzione del divario di cittadinanza, costituisce una priorità trasversale, le linee guida rappresentano il superamento delle disparità e degli stereotipi culturali ed una guida verso l'eliminazione di "politiche di genere", pensate in modo frammentario ed occasionale. Le linee guida, prendendo le mosse dall'articolo 5 del "PNRR 2" (D.l. 36/2022), che testualmente recita : *"Al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le amministrazioni adottano, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nel rispetto dell'articolo 157, paragrafo 4, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali"*, riportano gli obiettivi prioritari a cui le Amministrazioni devono mirare nell'individuazione di misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. Le indicazioni delle linee guida sono volutamente aperte e modulabili ai diversi contesti di applicazione, tuttavia si evince con chiarezza di puntare a obiettivi concreti e percorribili, identificando le criticità e affrontando gradualmente il rinnovamento di scelte organizzative e il ridisegno di processi di lavoro con un'attenzione costante all'equilibrio di genere.

L'art.48 del D.Lgs.198/2006 prevede che *"le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni predispongono piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare,*

nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”, favorendo” il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. ”ai sensi dell’art.57 comma 1 lett. d del D.Lgs.165/2001.

Le azioni positive sono quindi 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. Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l’inclusione lavorativa e sociale

Il Comune di Sorso ha una struttura organizzativa che nell’ambito delle finalità istituzionali programmate deve costantemente svolgere una molteplicità di servizi relazionandosi non solo con dipendenti e amministratori ma in particolar modo con la popolazione. E’ fondamentale dunque potenziare la capacità di comunicazione con l’utenza che, in un contesto incerto e imprevedibile, ha aspettative da chi doverosamente deve dare risposte certe e corrette sui procedimenti avviati, sui programmi, progetti e servizi.

A ciò deve aggiungersi comunque che dall’anno 2022 si è dotato di Comitato Unico di Garanzia in forma autonoma ed è operativa sebbene con i limiti legati alle difficoltà e criticità operative dei suoi componenti.

Per far sì che la comunicazione sia efficace ed efficiente è necessario che la struttura burocratica dell’Ente agisca in armonia, consapevole del proprio ruolo e delle proprie capacità, soprattutto in un contesto Europeo come quello attuale nel quale le azioni e le missioni del Piano Nazionale di ripresa e Resilienza (PNRR) impongono maggiore attenzione alla parità di genere ed al rispetto delle “diversità” anche in ambito di affidamento di lavori, Servizi e forniture.

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI CHE ALLA DATA DEL 31.12.2024 USUFRUISCONO DEI PERMESSI PER L'ASSISTENZA A CONGIUNTI DISABILI EX LEGGE 104/1992 : N. 8

**SCHEMA MONITORAGGIO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE
DISAGGREGATO PER GENERE**

Lavoratori	Totale	%
Uomini	39	60
Donne	26	40
Totale	65	100

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

**SCHEMA MONITORAGGIO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DISAGGREGATO PER
GENERE, PER CATEGORIE E POSIZIONE ECONOMICA ATEMPO INDETERMINATO**

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Funzionari	10	8	18
Istruttori	10	25	35
Operatori	4	6	10
Segretaria/o comunale	1	--	1
Dirigente	1	---	1
TOTALE	26	39	65

**SCHEMA MONITORAGGIO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DISAGGREGATO PER
GENERE, PER CATEGORIE E POSIZIONE ECONOMICA ATEMPO DETERMINATO**

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Funzionari	1	--	1
Istruttori	2	--	2
Operatori	---	--	
TOTALE	3		3

**DIPENDENTI CON RESPONSABILITA' DI SERVIZIO - FUNZIONI DI CUI ALL'ART. 107 DEL D.LGS. N.
267/2000**

DONNE	UOMINI	TOTALE
4	3	7

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA		
DONNE	UOMINI	TOTALE
2	2	4

Da quanto risulta si prende atto che sussiste un disequilibrio di genere in favore di quello maschile nel numero generale dei dipendenti presenti nell'ente. Si evidenzia, invece, che il genere femminile supera quello maschile nei ruoli apicali e di vertice ristabilendo, anche soltanto nelle competenze, l'equilibrio a livello numerico.

ORGANI ELETTIVI

SINDACO: UOMO

CONSIGLIO COMUNALE:		
DONNE	UOMINI	TOTALE
8	9	17

GIUNTA COMUNALE:		
DONNE	UOMINI	TOTALE
2	3	5

A livello di amministrazione, si evidenzia un equilibrio tra i due generi con una prevalenza di quello maschile. Nonostante questa situazione la componente femminile ha le medesime opportunità dei colleghi maschi in termini di deleghe assessoriali e competenze consiliari delegate oltreché mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo in particolare favorendo la formazione e l'accrescimento professionale in base al proprio ruolo e responsabilità.

La presenza femminile fra i lavoratori indica che non vi è presso l'Ente una condizione di divario fra i generi e si sta ponendo particolare attenzione alla conciliazione della vita familiare con la vita professionale promuovendo costantemente una condivisione delle funzioni tra lavoratori e lavoratrici.

Gli Obiettivi.

Dalla rilevazione del personale in servizio al 31/12/2024 si desume che non occorre intraprendere particolari azioni per favorire un riequilibrio di genere in quanto da una parte i percorsi per l'accesso all'impiego o l'avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto del piano della pari opportunità, dall'altra non sono presenti nella dotazione organica posti riservati e che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Vero è che

nei bandi di concorso occorrerà rispettare la norma di preferenza in favore del genere meno rappresentativo.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, infatti, il Comune di Sorso valorizza attitudini e capacità personali e nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

La formazione e l'aggiornamento del personale sono attualmente garantiti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione, nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione e con l'esigenza di assicurare il raggiungimento degli attuali standard dei servizi.

A tal fine l'Amministrazione si prefigge di continuare a garantire e promuovere i seguenti obiettivi come da Tabelle di seguito indicate :

Obiettivo 1. Azioni di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

Obiettivo 2: Azioni di promozione delle pari opportunità.

Obiettivo 3: Azioni per il benessere organizzativo.

Obiettivo 4: Valorizzazione ruolo del CUG (Comitato Unico di Garanzia)

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti iniziative con indicazione delle azioni positive da intraprendere:

Obiettivo	1
Titolo	AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA
Destinatari	Tutto il personale dipendente del Comune di Sorso e la popolazione
Finalità	Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni mediante adozione di strumenti volti ad evitare situazioni conflittuali sul luogo di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente anche in forma velata ed indiretta; Evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore sotto forma di discriminazioni
AZIONI	1) Progetti di ascolto per ogni forma di disagio; 2) Coordinare e porre in essere progetti con terzi specialisti, finalizzati a risolvere situazioni di disagio nel rispetto della riservatezza dei lavoratori segnalanti; Strutture coinvolte nell'intervento: Segretario comunale, Responsabile del personale, Responsabili d'Area, OO.SS. Tipologia di azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Monitoraggio	Nella sezione "CONCLUSIONI" del Piano triennale
Tempi	Dal 01.01.2025 al 31.12.2027

OBIETTIVO	2
TITOLO	AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ
DESTINATARI	Tutto il personale dipendente del Comune di Sorso e la popolazione
FINALITÀ	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; -Promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.
AZIONI	<p>1) Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile o comunque in caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato e si deve dare preferenza al genere meno rappresentato nell'ente di quel profilo;</p> <p>2) Non privilegiare nelle procedure di reclutamento l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;</p> <p>3) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune s'impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;</p> <p>4) Organizzare corsi formativi valutando le articolazioni di orario, sede e giorni di svolgimento, in modo da conciliare tali attività anche per quelli che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time oppure si trovano in congedo di maternità;</p> <p>5) Attività di recupero e reintegrazione attraverso specifici supporti al personale assente per lungo tempo causa malattia, motivi familiari o situazioni che hanno comportato un'assenza prolungata dal lavoro.</p>
Monitoraggio	<p>Nella sezione "CONCLUSIONI" del Piano triennale</p> <p>Strutture coinvolte nell'intervento: Segretario comunale, Responsabile del personale, Responsabili d'Area, OO.SS.</p> <p>Tipologia di azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione</p>
Tempi	Dal 01.01.2025 al 31.12.2027

Obiettivo	3
Titolo	AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO
Destinatari	Tutto il personale dipendente del Comune di Sorso
Finalità	Mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibile tesi anche a tutelare le esigenze familiari. Promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbe introdurre. Garantire il rispetto delle disposizioni per il sostegno alla maternità e della paternità a tutela delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, e comunque dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.
Azioni	<p>1) Ampia flessibilità sia per le donne che per gli uomini nella definizione della percentuale dei dipendenti in part- time con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza di figli minori, anziani o disabili;</p> <p>2) Utilizzo part- time anche per brevi periodi in relazione a situazioni familiari o personali transitorie;</p> <p>3) Attivazione di progetti anche territoriali, aventi come oggetto il benessere dei lavoratori attraverso tecniche di facilitazione della comunicazione, dei rapporti interni tra uffici, leadership e collaborazione;</p> <p>Strutture coinvolte nell'intervento: Segretario comunale, Responsabile del personale, Responsabili d'Area, OO.SS.</p>
Monitoraggio	Nella sezione "CONCLUSIONI" del Piano triennale

Tempi	Dal 01.01.2025 al 31.12.2027
--------------	------------------------------

Obiettivo	4
Titolo	VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DEL CUG
Destinatari	Tutto il personale dipendente del Comune di Sorso
Finalità	Implementazione delle attività di informazione rivolta al personale dipendente e aumentare la consapevolezza in merito alla tematica della violenza di genere
Azioni	<p>1) Organizzazione di almeno n. 2 iniziative nel corso di ciascun anno;</p> <p>2) Partecipazione incontri in rete con altri CUG;</p> <p>Strutture coinvolte nell'intervento: Segretario comunale, Responsabile del personale, Istruttore informatico, Responsabili d' Area, OO.SS.</p>
Monitoraggio	Nella sezione "CONCLUSIONI" del Piano triennale
Tempi	Dal 01.01.2025 al 31.12.2027

CONCLUSIONI

Il presente Piano di Azioni Positive per il Triennio 2025-2027 è finalizzato a dare continuità al programma del triennio precedente, nell'ambito della promozione e sviluppo delle pari opportunità tra uomini e donne, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita lavoro-famiglia tenendo conto, da una parte della forte incidenza delle misure previste dal PNRR, e dall'altra, dalla necessaria di coordinare le azioni positive con l'attività complessiva di questo Comune.

Le prime tre misure sono state riconfermate in quanto si sono rivelate efficaci e di utilità per i lavoratori mentre la quarta, relativa al Comitato Unico di Garanzia, è stata formalizzata in quanto quest'anno si dovrà procedere alle nuove nomine dei componenti e quindi si partirà dalla relazione finale predisposta.

L'adozione di questo Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) si ripropone quindi non solo come un adempimento obbligatorio, bensì come strumento attuativo delle azioni mirate a salvaguardare e monitorare in concreto l'equità dei trattamenti e coinvolgimenti del personale del Comune di Sorso.

Il presente Piano sarà ampiamente pubblicizzato e utilizzato costantemente e concretamente quale

strumento utile e fondamentale a esplicitare la parità di genere.

Verrà modificato con suggerimenti, integrazioni ed osservazioni da parte del CUG e/o della Consigliera provinciale di parità.