

Comune di Erula

Provincia di Sassari

PIANO PER LE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024– 2026

Aggiornamento 2025

Integrato nel PIAO

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 17 del 03/04/2025

Parere Consiglieria di Parità della Provincia di Sassari acquisito al Prot. n. 1536 del 31/03/2025

**PIANO PER LE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024– 2026
AGGIORNAMENTO 2025**

Premessa

Il presente Piano per le azioni positive viene adottato nell'ambito delle finalità espresse dalla legge n. 125 del 1991, recante *“Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro”* e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246”*, ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Analisi del contesto

L'Ente si avvale della facoltà prevista dall'art. 53, comma 23, L. 23/12/2000, n. 388 così come modificato dall'art. 29, 4° comma, della L. 28/12/2001, n. 448 pertanto la Responsabilità dei Servizi è in capo ai componenti dell'Organo Esecutivo.

Nell'Ente non risultano individuati Titolari di Posizione Organizzativa.

Alla data del 31 dicembre 2024 nel Comune è in servizio il personale dipendente a tempo indeterminato e/o determinato, rappresentato nel seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Area Funzionari e E.Q.	Area Istruttori	Area Operatori Esperti	Area Operatori	Totale
Donne	3	1	/	/	4
Uomini	1	2	/	/	3
Totale	4	3	/	/	7

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D.Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	0	0

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario/a Generale	Direttore/Direttrice	Donne	Uomini
Numero		0	0

Dirigenti	Donne	Uomini
Numero	0	0

Si dà pertanto atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198 del 2006, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

RSU		
DONNE	UOMINI	TOTALE
/	/	0

ORGANI ELETTIVI			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
SINDACO	1	0	1
CONSIGLIO COMUNALE	2	9	11
GIUNTA COMUNALE	2	2	4

Si evidenzia pertanto un DISEQUILIBRIO fra la componente maschile e quella femminile nell'Organo Consiliare.

Obiettivi del piano

Con il presente Piano l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Obiettivi ed azioni positive

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

AZIONE POSITIVA 1		
Titolo	Costituzione del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (Cug)	Costituito in forma associata presso l’Unione dei Comuni dell’Anglona e Bassa Valle del Coghinas con deliberazione dell’Assemblea dei Sindaci n. 11 dell’1/06/2022. Determinazione n. 167 del 25/10/2022 dell’Unione Anglona di nomina del Comitato.
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori	
Finanziamento	Costo non quantificato	Attualmente nessun costo sostenuto
OBIETTIVO	L’attività del C.U.G. deve: assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, riguardante, in ottemperanza alle indicazioni dell’Unione Europea, non solo il genere ma anche l’età, la disabilità, la religione e la lingua; “favorire l’ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l’efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici”; razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l’organizzazione della pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità”; garantire l’attuazione delle norme previste per la costituzione e la durata del mandato, i criteri di composizione, la nomina, i compiti, la collaborazione con altri organismi.	
Descrizione intervento	Stesura del regolamento. Informazione e trasparenza in merito alle competenze, obiettivi e funzioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG), nonché dei componenti dello stesso.	
Strutture coinvolte nell’intervento	Funzione delegata all’Unione	
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all’interno dell’Amministrazione	Sollecito rivolto al Comitato per una più incisiva attività così come richiesto dalla Legge. Maggiore coinvolgimento dei lavoratori nel ciclo di lavori del Comitato.

Periodo di realizzazione	Entro 6 mesi dall'approvazione del piano	

1. Descrizione intervento: formazione

- **Obiettivo:** Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.
- **Finalità strategiche:** Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
- **Azioni positive:**
 - I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap;
 - Analisi dei fabbisogni formativi dei dipendenti inquadrati nei livelli inferiori.

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario/a Comunale – Responsabili di posizione organizzativa – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: orari di lavoro

- **Obiettivo:** Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
- **Finalità strategiche:** Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
- **Azioni positive:**
 - Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
 - Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
 - Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario/a Comunale – Responsabili – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

3. Descrizione intervento: sviluppo carriera e professionalità

- Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
- Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
- Azioni positive:
 - Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
 - Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
 - Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario/a Comunale – Responsabili – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione intervento: informazione

- Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.
- Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.
- Azioni positive:
 - Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche in merito alle pari opportunità.
 - Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente piano sul sito internet del Comune.

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario/a Comunale – Responsabili – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, a tutti i cittadini.

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2024 – 2026.

Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle Pari Opportunità, del mobbing e contro eventuali comportamenti discriminatori troveranno applicazione già nel primo anno di decorrenza del Piano, poiché base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

MONITORAGGIO:

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

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano è l'aggiornamento 2025 al Piano triennale 2024-2026 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 09/02/2024.

Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incentrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

LA SINDACA

Marianna Fusco