



Comune di Sant'Antioco
Provincia del Sud Sardegna

PIANO AZIONI POSITIVE
(PAP)

2023/2025

INDICE

- Normativa e prassi di riferimento
- Analisi della struttura del personale dipendente del Comune di Sant'Antioco
- Obiettivi e Azioni Positive
- Durata del Piano
- Pubblicazione e diffusione
- Monitoraggio ed aggiornamento

Comitato Unico di Garanzia

protocollo@comune.santantioco.legalmail.it cug@comune.santantioco.su.it

Presidente: Dr.ssa Margherita Fadda

Vice Presidente: Veruska Loddo

Componenti effettivi: Veruska Loddo, Alessandro Scanu, Maria Grazia Massa, Antonella Serrenti,
• Giuseppe Bellisano, Elisabetta Ferro, Ernesto Arangino, Maria Grazia Muroli

Componenti supplenti: Sergio Congiu, Riccardo Meloni, Giancarlo Sotgiu, Marta Mei, Silvia Serra

NORMATIVA E PRASSI DI RIFERIMENTO:

*Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il “Codice delle pari opportunità fra uomo e donna”;

*Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche

*Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante “Disciplina in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;

*Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106, recante “Disposizioni integrative e correttive in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”;

*Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

NORMATIVA E PRASSI DI RIFERIMENTO:

*Legge 4 novembre 2010, n. 183, recante “Semplificazione e razionalizzazione in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’art. 21;

*Circolare 18 novembre 2010, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali recante “Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato”;

*Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, 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”;

*Direttiva n. 2/2019 – Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni Pubbliche;

*art. 6 Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 - Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia;

NORMATIVA E PRASSI DI RIFERIMENTO:

*D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;

*DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione;

*Deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 07/03/2012 istitutiva nel Comune di Sant'Antioco del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni (art. 21 l. 183/2010 e direttiva della Presidenza del consiglio dei ministri 04/03/2011);

*Regolamento sul funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni del Comune di Sant'Antioco.

OBIETTIVI

Con il presente Piano delle Azioni Positive il Comune di Sant'Antioco favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, con particolare attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di lavoro con la famiglia, con particolare riferimento:

- 1. Puntare sulla formazione dei dipendenti, al fine di offrire possibilità di crescita professionale, nell'ottica del miglioramento continuo;**
- 2. Puntare sulla formazione specifica dei componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle materie di competenza dello stesso;**

OBIETTIVI

3. **Organizzare attività di sensibilizzazione destinata ai soggetti interni ed esterni all'Ente sulle materie di competenza del CUG. Adesione alle attività proposte dall'Ufficio della Consigliera di parità regionale e dalla Rete Nazionale CUG.**
4. **Migliorare le condizioni di lavoro del personale, con particolare riferimento ad un'organizzazione degli spazi lavorativi orientata al benessere del lavoratore;**
5. **Coordinamento con le attività di tutela della sicurezza del lavoro, soprattutto con riferimento a quelle relative alle stress lavoro correlato.**

1. AZIONI POSITIVE

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Descrizione dell'intervento

Promuovere le pari opportunità ed il benessere nella formazione, nell'aggiornamento e nella qualificazione professionale del personale attraverso la formazione.

Finalità

Garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale generale e specifico dei dipendenti, al fine di fornire le competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi

Azioni positive previste

Azione 1 - Attivare Convenzione adesione ai corsi di formazione erogati da INPS - ValorePA

Azione 2 - Attivare ulteriori Convenzioni con Enti/Istituzioni accreditati e qualificati per la formazione online dei dipendenti (es. IFEL Fondazione ANCI - eLearning IFEL);

Azione 3 - Aderire ai nuovi programmi formativi "Syllabus, nuove competenze per le Pubbliche Amministrazioni" dedicato a tutte le persone che lavorano nella PA, realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica

Azione 4 - Stimolare l'amministrazione affinché si approvi il Piano della Formazione annuale nell'ottica della parità di genere ed opportunità. Promuovere la rilevazione del fabbisogno formativo all'interno dell'Ente e dei singoli settori e servizi;

Uffici coinvolti

Il Segretario generale, il Servizio gestione Risorse Umane, i Responsabili di servizio / Titolari di Posizione organizzativa, il CUG

A chi è rivolto

Tutti i dipendenti del Comune di Sant'Antioco

2. AZIONI POSITIVE

FORMAZIONE SPECIFICA DEI COMPONENTI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Descrizione dell'intervento

Promuovere lo studio e l'approfondimento delle materie di competenza del Comitato Unico di Garanzia da parte dei suoi componenti.

Finalità

Garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale ai componenti al fine di disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi

Azioni positive previste

Azione 1 - Promuovere l'attività di formazione generale e specifica destinata ai componenti del CUG sulle materie di competenza (Piani di formazione del personale, Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, Criteri di valutazione del personale, Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze) riconoscendo in tal modo il ruolo e la funzione del Comitato così come previsto dalla vigente normativa quale valore aggiunto per l'Amministrazione ed il personale;

Azione 2 - Garantire la formazione attraverso la dotazione di apposito Budget.

Azione 3 - Partecipazione del CUG a conferenze, seminari ed eventi di sensibilizzazione e approfondimento dedicati alla promozione di politiche e strumenti indirizzati a favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità di genere, del benessere lavorativo e a contrastare il fenomeno del mobbing.

Uffici / Organi Politici coinvolti

Il Comitato Unico di Garanzia, Responsabile dell'Area Finanziaria, Segretario generale, Giunta Comunale

A chi è rivolto

Tutti i componenti effettivi e supplenti del Comitato Unico di Garanzia

3. AZIONI POSITIVE

Organizzare attività di sensibilizzazione destinata ai soggetti interni ed esterni all'Ente sulle materie di competenza del CUG. Adesione alle attività proposte dall'Ufficio della Consigliera di parità regionale e dalla Rete Nazionale CUG.

Descrizione dell'intervento

Organizzare incontri e seminari pubblici dedicati all'approfondimento delle materie di competenza del Comitato Unico di Garanzia.

Finalità

Promuovere e sensibilizzare i soggetti interni ed esterni all'Ente sul rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per donne e uomini nel mondo del lavoro.

Azioni positive previste

Azione 1 - Diffondere attraverso i canali istituzionali il Piano delle Azioni Positive e i risultati conseguiti;
Azione 2 - Organizzare almeno n. 1 convegno annuale sulle materie di competenza del Comitato Unico di Garanzia;
Azione 3 - Aderire alle attività patrocinate dall'Ufficio della Consigliera di parità della Regione Sardegna;
Azione 4 - Aderire alla Rete Nazionale Comitati Unici di Garanzia per favorire il dialogo e condividere esperienze e buone prassi con altri CUG, al fine di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e, al tempo stesso, realizzare ambienti di lavoro improntati al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati.

Uffici coinvolti

Il Comitato Unico di Garanzia

A chi è rivolto

Alla comunità locale, dipendenti del Comune di Sant'Antioco



4. AZIONI POSITIVE

CREAZIONE DI SPAZI LAVORATIVI ORIENTATI AL BENESSERE DEL LAVORATORE

Descrizione dell'intervento

Individuare all'interno del palazzo comunale uno spazio comune da dedicare alla pausa caffè/pranzo in sede. Spazio da utilizzare come luogo in cui i dipendenti possano consumare bevande e alimenti e conservare alimenti e bevande. Spazio attrezzato, dotato di un piccolo frigorifero, un forno a micro-onde, macchina caffè, etc.

Finalità

Creare 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

Azioni positive previste

Azione 1 - Individuazione di apposito locale, opportunamente attrezzato, da destinarsi a sala ristoro, fruibile dai dipendenti durante la breve pausa giornaliera e durante la pausa pranzo;
Azione 2 - Programmare un ventaglio di interventi per il decoro, le condizioni igienico-sanitarie degli spazi lavorativi e di quelli comuni;

Uffici coinvolti

Il Segretario Generale, il Servizio Tecnico comunale, il Cug

A chi è rivolto

Tutti i dipendenti del Comune di Sant'Antioco

5. Azioni Positive



AZIONI COORDINATE TRA IL CUG E LA TUTELA DELLA SICUREZZA DEL LAVORO

Descrizione dell'intervento

Costruire dei canali di comunicazione ed azioni condivise con il gruppo di lavoro dedicato alle attività di tutela della sicurezza del lavoro, soprattutto con riferimento a quelle relative alle stress lavoro correlato;

Finalità

Rendere le azioni relative a materie affini omogenee e non dispersive, condividendo le informazioni utili e coordinando le reciproche attività nell'ambito delle competenze di ciascun organo.
Affrontare e analizzare le tematiche trasversali della sicurezza sul lavoro, così come previste dal T.U. 81/2008, attraverso studi, ricerche e proposte sperimentali e di realizzare un approccio integrato che si basi anche sull'analisi del rischio da stress, unitamente allo sviluppo di una strategia per la sicurezza, con misure preventive ed organizzative capaci di limitarne il conseguente disagio tra i lavoratori tenendo conto delle diversità di genere.

Azioni positive previste

Azione 1 - Programmare incontri dedicati alle attività di in materia di salute e tutela della sicurezza del lavoro, soprattutto con riferimento a quelle relative alle stress lavoro correlato, in collaborazione con il datore di lavoro, l'RSPP, l'RLS, anche al fine della stesura del documento valutazione del rischio (DVR), evidenziando le differenze tra uomini e donne nelle rispettive condizioni di esposizione al rischio e di potenziali pericoli per la salute.

Uffici coinvolti

Il Segretario generale, Il CUG, il Datore di Lavoro, l'RSPP, l'RLS, il medico competente

A chi è rivolto

Tutti i dipendenti coinvolti



DURATA DEL PIANO: *IL PRESENTE PIANO HA DURATA TRIENNALE.*

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Nel periodo di vigenza del presente piano, il CUG raccoglierà i pareri, i consigli, le osservazioni i suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

Nel periodo di vigenza potranno essere apportate le modificazioni e/o le integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune