



**COMUNE DI LA MADDALENA**  
(PROVINCIA DI SASSARI)

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2024/2025  
STRUMENTO PROGRAMMATICO IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA`

PREMESSO CHE:

- Con integrazione al vigente Regolamento dei Servizi e degli Uffici, è stato istituito il Titolo III "Programmazione del Personale e relazioni sindacali" del Capo III e dell' art. 36 BIS, " Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", approvato con delibera di G.C. n.116 del 27.10.2011;
- Con determinazione del Dirigente delle Risorse Umane ed economiche n. 1793 del 21.11.2012 si è proceduto all' istituzione del CUG.
- E' stato approvato il Regolamento del C.U.G. con delibera di G.C. n. 42 del 10.05.2013;
- Con determinazione del Dirigente delle Risorse Umane ed economiche n. 276 del 06.03.2017 si è proceduto al rinnovo del CUG;
- Con determinazione del Dirigente delle Risorse Umane ed economiche Rg.n.200 del 19.02.2021 si è proceduto al rinnovo del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in seguito ad avviso di interpello e a richiesta di nominativi da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative, ancora vigente, secondo il prospetto seguente:

NOME	RUOLO	INQUADRAMENTO	DESIGNAZIONE
Dr.ssa Tomasina Manconi	PRESIDENTE	Dirigente	Amm.ne
Dr.ssa Annamaria Campo	VICEPRESIDENTE SUPPLENTE	Responsabile di servizio	Amm.ne
Silvia Cera	Componente effettivo	Istr. Dirett.	OO.SS
Stefania Lucia Pisano	Componente supplente	Esec. Amm.	OO.SS
Aldo Pireddu	Componente effettivo	Istr. Tecnico	OO.SS
Alessandro Bifulco	Componente supplente	Istr. Tecnico	OO.SS
Anna Maria Allegri	Componente effettivo	Esec. Amm.	OO.SS
Giuseppe Salmeri	Componente supplente	Istr. Amm.	OO.SS
Cecilia M. R. Mureddu	Componente effettivo	Istr. Amm.	Amm.ne
Rossano Marcia	Componente supplente	Esec. Amm.	Amm.ne
Carmelo Trovato	Componente effettivo	Autista Servizi Sociali	Amm.ne
Luigi Varone	Componente supplente	Messo	Amm.ne

Il C. U. G. ha predisposto al 30 marzo 2023 tramite format fornito dall'Ufficio personale la Relazione annuale presentata agli organi di vertice, al Nucleo di Valutazione e Alla Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento delle Pari Opportunità.

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183" così come integrata dalla nr. 2 del 26/06/2019.

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità nr. 2 del 26/06/2019, relativa a: "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", ha previsto l'invio della relazione oltre che ai vertici dell'Amministrazione, anche all'OIV dell'Amministrazione e al Dipartimento della Funzione Pubblica, Dipartimento delle pari opportunità ogni anno.

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato;

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari organi interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, del benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

#### **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE**

Questo Ente ha provveduto a predisporre il Piano Azioni Positive triennio 2013/2015 approvato con delibera di G.C. n.22 del 20.03.2013 e il Piano Azioni Positive triennio 2016/2018 approvato con delibera n. 56 del 19.09.2016 , il Piano azioni positive approvato con delibera e il Piano azioni positive triennio 2019-2021 approvato con delibera di G.C. n. 85 del 18.10.2019;

Con nota prot.116 del 05.01.2022 è stato inviato il piano azioni positive per il triennio 2021-2023 alla Consigliera di parità di riferimento ovvero della Provincia di Sassari la quale con nota prot. 5524 del 15.02.2022 ha espresso parere favorevole, pur richiedendo il nuovo piano triennale 2022/2024, previa relazione annuale del CUG.

Con delibera di G.C. n.11 del 28.02.2023 è stato approvato il Piano Azioni Positive 2022-2024 in seguito a parere favorevole della Consigliera di parità della Provincia di Sassari acquisita al protocollo dell'Ente con il numero 894 del 18.01.2023.

La sopra citata Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità nr. 2 del 26/06/2019 ha previsto la redazione annuale del piano triennale delle azioni positive da presentare alla Consigliera delle pari opportunità territorialmente competente per il parere obbligatorio, legato al piano delle performance e approvato con delibera di G.C..

La bozza del Piano di azioni positive è presentata ai componenti del CUG per eventuali correzioni e proposte che predispongono il piano conclusivo.

Il Piano di azioni positive del Comune di La Maddalena si inserisce all'interno di una strategia avviata, perché sia arricchita di nuove iniziative, promuovendo un'attenzione specifica all'introduzione di interventi innovativi per il benessere organizzativo indirizzati alla qualità del lavoro e di vita delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente.

Il suo fine principale, è quello di creare per tutti i dipendenti, rimuovendo gli ostacoli che possono incontrare in ragione dell'appartenenza al sesso o delle proprie caratteristiche familiari, d'opinione, linguistiche, di età, fisiche e così via, un ambiente dove potere svolgere con impegno e soddisfazione le proprie mansioni, favorendo il benessere ambientale.

Con il d.l. n.80/2021 il presente Piano delle azioni positive deve essere inserito nel "PIAO" insieme al Piano anticorruzione al Piano del lavoro agile, nonché al Piano della formazione. Le finalità del Piano integrato di

Attività e Organizzazione (PIAO) sono quelle di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;

Richiamati i principi alla base del Piano di Azioni Positive premettendo che:

- L'uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dalla Costituzione e dal diritto comunitario;
- la lotta contro le disuguaglianze di genere si manifesta al livello generale nell'occupazione, nella orario di lavoro, nell'accesso a posti di responsabilità e specialmente nella condivisione delle responsabilità in materia di impegni familiari e domestici;
- è necessario assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento e la lotta contro ogni discriminazione basata sul genere attivando tutte le misure necessarie per rimuovere eventuali ostacoli alla piena parità di uomini e donne;
- Il Decreto legislativo n.196 del 2000 - raccolto nel Codice Pari Opportunità 2006 e ripreso nella Direttiva interministeriale del 2007 – ha introdotto nel nostro Paese l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di predisporre Piani triennali di azioni positive. Il Piano di azioni positive è un documento programmatico mirato a contrastare le discriminazioni ancora esistenti nei confronti delle donne che lavorano.
- il Codice delle pari opportunità (D.LGS 198/2006) come modificato dalla Legge n. 162/2021, definisce le azioni positive come “ misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione della piena parità di uomini e donne e all'art. 42 “Adozione e finalità delle azioni positive” indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:
  - 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 sottorappresentate e 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 e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
  - favorire la formazione sul tema delle pari opportunità e sull'uguaglianza di genere;

Con le modifiche al Codice vengono, altresì, ampliati i casi di discriminazione sul lavoro diretta e indiretta in ambito lavorativo ( art.25 D.lgs n.198/2006):

discriminazione diretta:

- è integrata da qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o comportamento, che produca un effetto pregiudizievole, discriminando in ragione del loro sesso le lavoratrici o i *lavoratori o le candidate e i candidati in fase di selezione del personale*;

discriminazione indiretta:

- è integrata da ogni disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutri, *compresi quelli di natura organizzativa o sull'orario di lavoro*, che mettano o possano mettere *i candidati in fase di selezione e i lavoratori* di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa;

Costituisce in ogni caso discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, ponga o possa porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a. posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b. limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c. limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

### MONITORAGGIO DELL' ORGANICO E INTERVENTI REALIZZATI

<b>MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE</b>			
<b>DIPENDENTI</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
<b>n. 106</b>	<b>54</b>	<b>52</b>	<b>106</b>

**( Oltre 2 Dipendenti in Comando presso l'Ente )**

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

Classi età Inquadramento	UOMINI					Totale uomini	DONNE					Totale donne
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Segretario e Dirigente Risorse Umane ed econ. - AA.GG. e sociali										1		1
Dirigente Direzioni tecniche			1 in Comando	1		2		1 art.110 TUEL				1
Cat. D				1		1		1	2	3	2	8
CAT. C		2	7	8	1	18	1 (a t. det.)	3 1 staff sindaco	12(1 tempo det.)	14 (1 a t.det.)	2	32
CAT. B		1	9	13	1	24			3	5	2	10
CAT. A			2	5		7					2	2
<b>Totale</b>	-----	3	19	27	3	52	1	5	17	23	8	54
<b>Totale personale 106</b>	-----	3	19	27	3	52	1	5	17	23	8	54
<b>% sul personale complessivo</b>		2,83%	17,92%	25,47	2,83	49,06%	0,94%	4,72%	16,04%	21,70%	7,55%	50,94%

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% su 52	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%su 54
Tempo Pieno		---	16	23	3	42	80,76%		3 (1 t. det.)	11	19(1 a t. det.)	8	41	75,93%
Part Time >50%		---	2	2		4	7,69			3	2		5	9,25%
Part Time <50%	----	3	1	2	---	6	11,54	1 (t.det)	2	3 (1 a t. det.)	2		8	14,81%
<b>Totale 52 complessivo 106</b>		3	19	27	3	52	49,06su 106	1	5	17	23	8	54	50,94 % su 106
<b>Totale % su 52</b>	%	5,76	36,65	51,92	5,76	49,06	%su 106	1,85	9,25%	31,48%	42,59	14,81	50,94%	Su 106

**Nota metodologica** – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

Il processo di rinnovamento delle Risorse umane degli anni precedenti, che ha visto da un lato la cessazione per pensionamento di numerosi dipendenti e dall'altro l'espletamento di vari concorsi e delle successive assunzioni, è proseguito nell'ultimo anno con l'inserimento di ulteriori giovani, con lavoro part time 18 ore settimanali e in alcuni casi inizialmente a tempo determinato, fattore che ha prodotto un ulteriore abbassamento della media dell'età dei dipendenti rispetto al precedente prospetto.

Si riscontra la presenza di 3 dipendenti con meno di quarant'anni tra i dipendenti di sesso maschile e di 4 unità tra le donne, di cui una assunta a tempo determinato, nello staff di supporto agli Organi Istituzionali.

Inoltre una sola dipendente, a tempo determinato al 31.12.2022, ha 30 anni e non si riscontra, come già avvenuto negli anni precedenti, personale con un'età inferiore, se non talvolta nelle assunzioni a tempo determinato degli operai dei Cantieri occupazionali o degli Operatori portuali.

Questo evidenzia ancora una volta la difficoltà per i più giovani di inserirsi nel mondo del lavoro, per una serie di fattori, economici, legati allo studio, sociali e culturali.

La maggioranza del personale di genere maschile ha oggi un'età media tra i 41-50anni, 19 dipendenti hanno un'età tra 40 e 50 anni e 27 hanno più di 50 anni.

Per le donne, la maggioranza ha un'età media tra i 40/50 anni. 23 hanno superato il cinquantesimo anno, mentre 17 hanno meno di 50 anni.

I dipendenti ultrasessantenni che erano numerosi negli anni precedenti, ora in seguito a diverse cessazioni per pensionamento risultano essere una piccola percentuale del personale. Questo fattore si riscontra maggiormente tra i dipendenti di sesso maschile, in quanto solo tre di loro hanno superato i 60 anni, mentre sono otto le donne in questo gruppo di età.

Tuttavia bisogna tenere conto che tra coloro che hanno superato i 60 anni quasi tutti i dipendenti sono prossimi alla cessazione per pensionamento.

Si prevede un affiancamento tra chi esce dal mondo del lavoro e chi vi entra, in modo da garantire quella formazione iniziale indispensabile per i neoassunti, processo che viene definito "Mentoring", da attuarsi senza oneri aggiuntivi, che costituisce uno scambio che deve arricchire non solo i nuovi assunti, ma anche coloro che trasmettono le loro conoscenze.

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative	1	0,94%	3	2,83%	4	3,77%
Specifiche responsabilità	6	5,66%	11	10,38%	17	16,03%
.....						
.....						
<b>Totale personale 106</b>	<b>7</b>	<b>6,60 %</b>	<b>14</b>	<b>13,21%</b>	<b>21</b>	<b>19,81%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>6,60%</b>	<b>6,60%</b>	<b>13,21%</b>	<b>13,21%</b>	<b>19,81</b>	<b>19,81%</b>

Si nota che circa il 10% delle donne ha specifiche responsabilità. Il rapporto è rimasto quasi invariato rispetto al prospetto precedente.

**TABELLA 1.4-****ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI						DONNE							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni			17	25	3	45	42,45%			14	19	7	40	37,73%
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni										1	1	1	3	2,8%
<b>Totale 88 su 106</b>			17	25	3	45	42,45%			15	20	8	43	40,57%
<b>Totale su 106 %</b>			16,03%	23,58%	2,8%	42,45%	%			14,15%	18,87,%	7,54%	40,57	%

*Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età*

Questa Amministrazione procede annualmente all'attuazione delle progressioni di carriera in base al CCNL Funzioni Locali, alla normativa vigente e al Regolamento interno sulle progressioni, assicurando la presenza delle donne in tutti i ruoli. La Progressione orizzontale avviene a rotazione sul 50 % degli aventi diritto tra coloro che abbiano maturato alla data di indizione della selezione almeno tre anni di anzianità di servizio o 3 anni di anzianità di servizio nell'ultima posizione economica acquisita. Alla progressione economica orizzontale non può partecipare il personale dipendente che nel triennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione inferiore al punteggio di 80/100. Si specifica che non vanno conteggiati nella progressione orizzontale i dipendenti a tempo determinato, né i dirigenti, né i nuovi assunti con meno di tre anni di

servizio. Chi, tra gli aventi diritto, ottiene nel triennio il punteggio massimo nella valutazione, ha maggiori possibilità di progredire.

**TABELLA 1.5- DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta dei contributi media		Retribuzione netta dei contributi media		Valori assoluti	%
<b>Dirigenti 4 1 in Comando</b>	<b>6.766,00</b>		<b>6.058,00</b>		<b>708,00</b>	<b>11,68 %</b>
<b>Titolari p. o.cat. D 1uomo/3 donne</b>	<b>3.612,00</b>		<b>3.437,00</b>		<b>175</b>	<b>5,09%</b>
<b>Cat. D</b>	<b>---</b>		<b>2.380,95</b>		<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Cat.C uomini donne</b>	<b>2.106,00</b>		<b>2.170,00</b>		<b>64</b>	<b>3,29%</b>
<b>Cat.B 16 uomini/9 donne</b>	<b>1.666,00</b>		<b>1.744,00</b>		<b>78</b>	<b>4,68</b>
<b>Cat. A 7 uomini/2 donne</b>	<b>1.631,00</b>		<b>1.627,00</b>		<b>4</b>	<b>0,25</b>
<b>Totale personale</b>	<b>42</b>		<b>42</b>		<b>84</b>	<b>79%</b>
<b>% sul personale complessivo 106</b>	<b>39,62%</b>		<b>39,62%</b>		<b>79%</b>	<b>79%</b>

*Nota Metodologica* – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, (imponibile) ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

**Si specifica che:**

- Nel conteggio delle retribuzioni, per quanto riguarda i dirigenti, il valore più alto è raggiunto dai dirigenti di sesso maschile, ciò è determinato dalla retribuzione di posizione raggiunta dal Dirigente in Comando presso la Ras, la quale risulta più alta di quella prevista per l’Ente di appartenenza.
- Nel conteggio non sono computati i dipendenti a tempo parziale, in particolare tutte le nuove assunzioni, come sopra elencato, per quanto riguarda gli uomini non sono conteggiati 10 dipendenti, 8 collaboratori Tecnici Cat. B, rispettivamente 4 a tempo parziale 30 ore e 4 a tempo parziale 18 ore settimanali e 2 Istruttori cat C, i quali sono stati assunti con contratto iniziale a tempo parziale. Risultano a tempo parziale 12 donne: assunte a tempo parziale 1 cat. D, 8 C di cui due a tempo determinato; Quattro hanno scelto il part time volontario, 1 cat. B ,2 cat. C e 1 cat. D;
- Il prospetto mette in rilievo che non vi sono differenze stipendiali sostanziali in base al genere.
- Per quanto riguarda le categorie A e B , benché le donne effettuino meno straordinari o svolgano lavori che non comportino indennità di rischio, sono al livello più alto, per cui la media in parte le favorisce anche se in maniera minima.
- Gli uomini delle cat. A e B svolgono generalmente lavori tecnici, mentre le donne svolgono un lavoro di tipo amministrativo. Tuttavia continua a sussistere una presenza minoritaria femminile nei lavori di manutenzione, che esprime preferenza a svolgere questa tipologia di lavoro, rispetto al lavoro di ufficio.
- Per quanto riguarda la categoria C sono più numerose le donne che hanno l’indennità per specifiche responsabilità, rispetto agli uomini. La media dei livelli stipendiali femminili risulta leggermente più alta.

**TABELLA 1.6- PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>Laurea</b>						
<b>Laurea magistrale</b>	<b>2</b>	<b>1,9%</b>	<b>2</b>	<b>1,9%</b>	<b>4</b>	<b>3,74%</b>
<b>Master di I livello</b>						
<b>Master di II livello</b>						

Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale 106</b>	<b>2</b>	<b>1,9%</b>			<b>4</b>	<b>3,74%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>1,9%</b>		<b>1,9%</b>		<b>3,74%</b>	<b>3,74%</b>

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore Cat. A/B	20	18,86	6	5,66%	26	24,52%
Diploma di scuola superiore Cat. A/B	10	9,43	7	6,60	17	16,04%
Diploma di scuola superiore Cat. C	14	13,21%	29	27,36%	43	40,57%
Laurea magistrale cat. C	4	4,72%	6(1t.det)	5,66%	10	9,43%
Laurea magistrale cat. D	1	0,94%	6	5,66%	7	6,60%
Laurea breve	1(C)	0,94%			1	0,94%
Master di I livello					1(D)	0,94%
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale 102</b>	<b>50</b>		<b>52</b>	<b>49,06%</b>	<b>102/106</b>	<b>96,23%</b>

Si specifica che tra le persone che hanno un diploma inferiore a quello di scuola media di secondo grado vi sono coloro che hanno raggiunto una qualifica professionale o un biennio di studio superiore. La media è del 18,86 % per gli uomini e dell'5,66% delle donne per un totale del 24,52% dei dipendenti.

Sono diplomati il 23,30% degli uomini e il 30,10 % delle donne con oltre il **53%** del personale complessivo, mentre i laureati sono il **18,45 %** con un 10,68% che ha un profilo inferiore al suo titolo di studio. Le donne laureate sono l'**11,64%** mentre gli uomini il **7.76 %**, oltre ai dirigenti indicati nel precedente prospetto.

La categoria D ha una maggioranza di donne con un rapporto 8 a 1. Attualmente su 4 Titolari di posizione organizzativa 1 solo è di sesso maschile.

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
Concorso	Uomini Valori assoluti uomi	%	Donne Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorsi pubblici n.2	2	1,88	3	2,83	5	4,71	2
Selezione t. determinato n.4	5	4,72	7	6,60	12	11,32	4
<b>Totale personale</b>	<b>7</b>		<b>10</b>		<b>17</b>		<b>6</b>
<b>% sul personale complessivo 106</b>	<b>6,60</b>	<b>6,60</b>	<b>9,43</b>	<b>9,43</b>	<b>16,03</b>	<b>16,03</b>	<b>6,60%</b>

Nota Metodologica –Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

Questo Ente ha sempre assicurato nelle commissioni esaminatrici di concorsi e selezioni la presenza di almeno 1/3 dei componenti di sesso femminile. Inoltre nella redazione dei bandi di concorso ha sempre richiamato espressamente il rispetto delle norme in materia di pari opportunità, in particolare la Legge 10 aprile 1991 n°125 e dell'art. 57 del D. Lgs n° 165 del 30 marzo 2001, garantendo parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed al relativo trattamento sul lavoro.



**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

**ETA'**

Classietà Tipo Misuraconciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta										2	2		4	3,77%
Part time a richiesta										1 Orizzontale 30 ore	1 Orizzontale 30 ore		2	1,87%
Part time a richiesta										1 tipo misto 24 ore	1 misto - 18 ore		2	1,87
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che ha fruito del lavoro agile nel 2022			2	3	1	6	5,66%		1	1	8		10	9,43
Personale che fruisce di orari flessibili										2			2	1,87%
Altro														
<b>Totale 106</b>			2	3	1			6	1	3	8	10	14	13,21%
<b>Totale %</b>			1,87%	2,83%	0,94%			5,66%		2,83%	7,55%	9,43%	13,21%	13,21

**Nota Metodologica:** Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendouna riga per ciascun tipo.

A tre anni di distanza dalla situazione di emergenza causata dall'epidemia da COVID 19, per alcuni dipendenti cosiddetti "fragili" è continuato il lavoro in smart working, alternato in genere al lavoro in presenza.

Il lavoro agile è tuttavia diventato uno strumento utile per tutti i dipendenti che svolgono un lavoro di tipo amministrativo, generalmente in presenza, regolarmente redicontato al fine della valutazione degli obiettivi e della valutazione individuale nella misurazione delle performance. E' all'approvazione della Giunta Comunale il Regolamento che disciplina il lavoro agile dell'Ente.

In questi ultimi anni, nonostante le gravi criticità che ha comportato la pandemia, sono stati attivati meccanismi che hanno velocizzato a livello nazionale la digitalizzazione e le dinamiche lavorative.

Nell'ambito comunale la formazione che già da diversi anni si svolgeva in parte da remoto, è stata incentivata al punto da divenire il metodo principale.

Si è dimostrato uno strumento indispensabile per condividere competenze e aggiornamenti.

Anche la normativa vigente in materia concorsuale, con la predisposizione della piattaforma INPA, ha rivoluzionato il sistema dell'espletamento dei concorsi pubblici, sollecitando gli enti locali ad adeguarsi a nuove metodologie e nuove competenze.

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	<b>127/9</b>	42,85	<b>170/12</b>	57,14	<b>297/21</b>	<b>19,81%</b>
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	<b>349,65/7</b>	35	<b>649,35/13</b>	65	<b>999/20</b>	<b>18,86%</b>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			<b>2/2</b>		<b>2/2</b>	<b>1,88%</b>
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
<b>Totale</b>	<b>16</b>		<b>27</b>		<b>43</b>	
<b>% sul personale complessivo 106</b>	<b>15,09%</b>	<b>77,85%</b>	<b>25,47%</b>	<b>122,14%</b>	<b>40,56</b>	<b>40,56%</b>

A differenza del passato, per quanto riguarda questo Ente, in cui la richiesta di permessi ai sensi della Legge 104/1992 verso propri familiari era una prerogativa prettamente femminile, ora risulta esserci un'inversione di tendenza, con la richiesta di permessi anche da dipendenti di sesso maschile. Ciò rispecchia la società attuale in evoluzione in cui le cure familiari sono più condivise all'interno del nucleo familiare, anche per quanto concerne il supporto ai genitori/ familiari, una volta di esclusiva competenza femminile.

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Concilia (Polizia locale)		1/9 ore	2/9 (1Com)			<b>3/9</b>	<b>2,83%</b>			2	3		5	<b>4,72%</b>
Obbligatoria (anticorruzione)		1/9	6/9	8/9	2/9	<b>18/9</b>	<b>16,98</b>	1/9 ore	3/9 ore	13/9 ore	12/9 ore	5/9 ore	34/9 ore	<b>32,08</b>
Appalti/servizio finanziario			2/9	1/9		<b>3/9</b>	<b>2,83</b>		1/9	3	2		6	<b>5,66</b>
Aggiornamento professionale				1/9			<b>0,94</b>				1/9			<b>0,94</b>
Totale persone/ore 70/630		<b>2/9</b>	<b>10/9</b>	<b>10/9</b>	<b>2/9</b>	<b>24/216</b>	<b>34,28</b>	1/9	4/9	<b>18/9</b>	<b>18/9</b>	5/9	<b>46/414</b>	<b>65,71</b>
Totale persone/ore %		2,8	14,28	14,28	2,8	<b>34,28</b>	%	1,43	5,71	25,71	25,71	7,14	<b>65,71</b>	%

*Competenza professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo*

Come accaduto anche negli scorsi anni il numero più elevato delle dipendenti che hanno seguito corsi di formazione è dovuto al fatto che in generale tali corsi hanno riguardato gli Istruttori direttivi, tecnici e amministrativi in generale. Le donne che rivestono tali ruoli sono in numero maggiore rispetto agli uomini, i quali svolgono in parte lavori di tipo manuale - esecutivo. Per contro questi ultimi sono i primi destinatari della formazione obbligatoria relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

## SEZIONE 2. SEZIONE 1. Azioni Realizzate e risultati raggiunti- Azioni da realizzare

### **2.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO**

Attraverso il CUG tramite la collaborazione con l'Ufficio Personale si procede ogni anno alla redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere.

il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ha il compito principale di fornire, in modo organico, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani;

Esso assorbe i piani relativi alla pianificazione e alla programmazione dell'ente (Piano triennale del fabbisogno del personale, Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance, Piano delle azioni positive, Piano Organizzativo del Lavoro Agile e Piano triennale della Formazione del Personale);

Il Piao 2022-2024 è stato approvato con delibera di G.C. n. 115 del 17.11.2022, ma il Piano delle Azioni Positive non è stato incluso in attesa del parere obbligatorio di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006;

Con nota prot. 31970 del 12.12.2022 è stata trasmessa la proposta del Piano azioni positive, per il parere obbligatorio, anche se non vincolante, ai sensi dell'art.48 del D. Lgs. 198/2006 alla Consigliera di parità territorialmente competente, ovvero la Consigliera di parità della Provincia di Sassari e, per conoscenza, alla Consigliera di parità della Regione Sardegna;

Con delibera di G.C. n.11 del 28.02.2023 è stato approvato il Piano Azioni Positive 2022-2024 in seguito a parere favorevole della Consigliera di parità della Provincia di Sassari acquisita al protocollo dell'Ente con il numero 894 del 18.01.2023.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 18 del 18.03.2023 è stato approvato il PIAO 2023-2025.

Questo Ente è in procinto di aderire, ai sensi della Direttiva n. 2/2019, alla rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, associazione nata spontaneamente per volontà dei Presidenti dei Comitati come " Azione positiva" per favorire il dialogo e la programmazione comune e per una verifica a confronto dei risultati.

Attraverso di essa si potrà approfondire tematiche condivise in collaborazione con gli altri Enti.

Intende inoltre promuovere la formazione dei nuovi assunti, anche favorendo uno scambio proficuo e soddisfacente tra chi lascia il lavoro e chi lo inizia, con un arricchimento per entrambe le parti ed un più produttivo ricambio generazionale, senza oneri aggiuntivi per l'Ente.

### **2.2 Iniziativa n.2 SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE E PER L'ANNO IN CORSO**

Il C.U.G, in attuazione del piano precedente, ha richiesto a questo Ente lo stanziamento della somma di € 6.000,00, per la valutazione del rischio stress da lavoro correlato. Questa spesa è da imputare al cap. 516, Missione 1, Programma 10, Titolo 1, Acquisto di beni e servizi del bilancio di Previsione 2023/2025.

Un professionista, o più professionisti, esperto in psicologia del lavoro, potrà, nell'ambito dell'adempimento relativo all'obbligo della valutazione del rischio da stress lavoro correlato, perseguire sicurezza sul lavoro e benessere ambientale, anche in un'ottica di genere, volta al benessere dei dipendenti e alla lotta contro le discriminazioni, mobbing, etc. Ci si potrà avvalere di focus group, test psicologici, discussioni guidate.

Alla fine di tale percorso, se si renderà necessario in base ai risultati della valutazione, si procederà all'apertura dello sportello di ascolto.

Un professionista o più professionisti, esperto in psicologia del lavoro, potrà accogliere i dipendenti che avvertono un disagio e un malessere riconducibile all'ambiente di lavoro, per assisterli nell'analisi del

proprio disagio al fine di individuarne le possibili cause e fornire un momento di confronto per trovare in modo condiviso soluzioni per superare tali condizioni.

### **Iniziativa n.2.3 del Piano azioni positive 2023-2025 Conciliazione famiglia-lavoro**

- **Obiettivo:** Garantire alle/ai lavoratrici/ori di conciliare i tempi del lavoro con i tempi della famiglia; favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che sono stati assenti per vari motivi (maternità, congedi parentali, aspettative), eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;
- Si è proseguito e si intende proseguire con l'incentivazione di forme di orario flessibili (in ingresso e in uscita, forme di part-time, lavoro agile ecc.). articolazioni orarie diverse e temporanee e legate a particolari esigenze familiari e personali, alla luce anche delle problematiche create inizialmente dal covid 19;
- Si è incentivato e organizzato il lavoro a distanza;
- Si è proceduto a organizzare i concorsi pubblici da remoto e tramite piattaforma INPA;
- Si è continuato a diffondere, tra il personale dell'ente, la normativa relativa ai congedi parentali: Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53" (G. U. n. 96 del 26/4/2001-Supplemento Ordinario n. 93) e ss.mm. ii.;
- Si è favorita la conciliazione tra lavoro professionale e familiare verificando l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

### **AZIONE POSITIVA n2.4 Accesso al lavoro/assunzioni/permanenza/progressione di carriera/ progressioni orizzontali**

Questa amministrazione procederà alla luce delle novità introdotte dal CCNL FUNZIONI LOCALI siglato in data 16 novembre 2022 all'attuazione delle progressioni di carriera, tramite progressioni orizzontali e verticali, assicurando la presenza delle donne in tutti i ruoli.

Nell'immediato si potrà richiedere che nell'ambito della formazione sia introdotto un corso sulla parità di genere, aperto non solo ai componenti del CUG, ma a tutti i dipendenti, che in senso lato comprenda qualsiasi disparità di trattamento derivanti da motivi etnici, religiosi, di opinioni e contro ogni tipo di discriminazione e sul benessere lavorativo.

**Attualmente non sono state riscontrate forme di discriminazioni, anche indirette relative al genere .**

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Per quanto appena evidenziato, non risultano disparità di genere, ma sarà obiettivo del CUG porre in essere alcune iniziative, che di seguito, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si elencano:

- Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere;
- Formazione/convegni su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, Moduli formativi sul contrasto alla violenza di genere;
- Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo ( malattia, maternità, congedi parentali ecc.);
- Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo in particolar modo attraverso lo strumento di valutazione dello stress lavoro correlato, con l'apertura di uno sportello di ascolto interno;
- Mappatura delle competenze del personale;
- Redazione di alcune voci di Bilancio di Genere;
- Istituzione e organizzazione di servizi di supporto alla genitorialità.
- Per l'anno in corso sarà indispensabile dare attuazione al Regolamento dell'Ente dell'istituto del Lavoro Agile finalizzato principalmente alla conciliazione tra vita e lavoro, utilizzandolo come uno strumento di organizzazione del lavoro a livello di ente;
- Concorsi da remoto su piattaforma INPA per l'invio telematico delle domande come previsto dalla normativa vigente.
- Per gli anni seguenti intraprendere un cammino condiviso con la Parte politica e i Servizi Sociali con l'apertura se, necessario, di uno sportello di ascolto esterno per le esigenze della collettività, in riferimento a situazioni di disagio o emergenza (Disoccupazione giovanile e degli adulti, difficoltà materiali ecc.).

**LE AZIONI POSITIVE IN PROGRAMMA SONO LE SEGUENTI:**

<b>AZIONE POSITIVA 1</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Potenziamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/ori

<b>finanziamenti</b>	Costo indotto relativo ai dipendenti
<b>OBIETTIVO</b>	<p>L'attività del C.U.G. deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accrescere le competenze del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale;</li> <li>- 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;</li> <li>- 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;</li> <li>- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità.</li> <li>- 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;</li> <li>- eventuale coinvolgimento della società civile in iniziative di supporto alle categorie in difficoltà.</li> </ul>
<b>Descrizione intervento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riunioni del Comitato;</li> <li>- Programmazione dell'attività del "CUG" eventuale modifica regolamento interno;</li> <li>- Potenziamento del Comitato unico di garanzia;</li> <li>- Informazione e trasparenza in merito alle competenze, obiettivi e funzioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG), nonché dei componenti dello stesso;</li> <li>- Richiesta di pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle Rsu e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere effettivo.</li> </ul>
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Ufficio personale, CUG, dipendenti, Consigliera di Parità provinciale.
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione.
<b>Periodo di realizzazione</b>	In corso.

<b>Titolo</b>	<b>Conciliazione famiglia-lavoro</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
<b>finanziamento</b>	Costo indotto relativo ai dipendenti
<b>OBIETTIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantire alle/ai lavoratrici/ori di conciliare i tempi del lavoro con i tempi della famiglia;</li> <li>- favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che sono stati assenti per vari motivi (maternità, malattia, congedi parentali, aspettative), eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.</li> </ul>
<b>Descrizione intervento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>proseguire con l'incentivazione di forme di orario flessibili (in ingresso e in uscita, forme di part-time, lavoro agile ecc.). Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;</b></li> <li>- <b>Incentivare e potenziare il lavoro a distanza;</b></li> <li>- Continuare a diffondere, tra il personale dell'ente, la normativa relativa ai congedi parentali: Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53" (G. U. n. 96 del 26/4/2001-Supplemento Ordinario n. 93) e ss.mm. ii.;</li> <li>- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare</li> <li>- promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini</li> <li>- realizzare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità-</li> </ul>
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Ufficio Personale Responsabili d'Area, OO.SS. e Consigliera di Parità provinciale.
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione.
<b>Periodo di realizzazione</b>	In corso

<b>AZIONE POSITIVA 3</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Formazione e aggiornamento sulle pari opportunità e non discriminazione</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
<b>Finanziamento</b>	Risorse dell'Ente da inserire nel bilancio 2023-24-25 . Finanziamenti nazionali e regionali. Formazione sulle pari opportunità imputazione al Cap.390 del Bilancio 2023-2024-2025
<b>OBIETTIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità</li> <li>- Eliminazione delle disparità sul lavoro dovute a fattori escludenti se riscontrate</li> </ul>
<b>Descrizione intervento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevedere iniziative di formazione e aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, sul tema delle pari opportunità;</li> <li>- sulla legislazione vigente, sugli istituti che consentono di conciliare vita familiare e vita lavorativa (part-time, orario flessibile), strutturate in modo da contribuire allo sviluppo della "valorizzazione di genere" e alla diffusione di una cultura di parità;</li> <li>- Realizzare un piano di formazione, improntato ad assicurare pari possibilità di partecipazione per le donne e gli uomini. A tal fine dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e video conferenze utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure un rapporto di lavoro a tempo parziale;</li> <li>- prevedere iniziative di formazione specifica per i componenti del Comitato Unico di Garanzia, al fine di favorirne e migliorarne l'attività.</li> </ul>
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Ufficio Personale. Affidamento esterno a consulenti o ad Ente di formazione accreditato
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
<b>Periodo di realizzazione</b>	Nel triennio - risorse dal cap. 390 del Bilancio 2023-2024-2025

<b>AZIONE POSITIVA 4</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Stress lavoro correlato e benessere ambientale anche in un' ottica di genere</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
<b>finanziamento</b>	Risorse dell'Ente € 6.000,00 da inserire nel bilancio -2023-24-25
	Imputazione cap. 516 del Bilancio 2023-2024-2025
<b>OBIETTIVO</b>	<p>Verifica in ambito dello stress lavoro correlato e benessere ambientale, anche in ottica di genere.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Migliorare le competenze personali di comunicazione, leadership e gestione delle dinamiche di gruppo rivolte a tutti i dipendenti dell' Ente</li> </ul>
<b>Descrizione intervento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valutazione del rischio da stress lavoro correlato volti al benessere dei dipendenti.</li> <li>- Corsi formativi rivolti a tutti i dipendenti divisi per gruppi, che si focalizzerà su contenuti tesi a migliorare gli aspetti relazionali tra i ruoli, e che prevederà oltre a lezioni frontali, analisi di casi portati dai dipendenti, esercitazioni pratiche, giochi di gruppo, role playing e Focus groups.</li> <li>- Adempimento relativo all' obbligo della valutazione del rischio da stress lavoro correlato(SLC)</li> </ul>



<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Ufficio Personale, Affidamento esterno a consulenti di formazione accreditati, Un professionista/ professionisti esperto di psicologia del lavoro- dipendenti.
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione. Attività di proseguimento delle attività svolte durante il precedente piano
<b>Periodo di realizzazione</b>	Entro l'anno 2023

<b>AZIONE POSITIVA 5</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Sportello di ascolto interno qualora risultasse necessario in seguito alla valutazione dello stress lavoro correlato</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
<b>finanziamento</b>	Cap.516 – legato a quello dello stress lavoro correlato
<b>OBIETTIVO</b>	individuare le possibili cause di disagio e fornire un momento di confronto per trovare in modo condiviso soluzioni per superare tali condizioni
<b>Descrizione intervento</b>	Un professionista/ professionisti esperto di psicologia del lavoro
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Ufficio Personale, Responsabili d'Area, OO.SS.
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
<b>Periodo di realizzazione</b>	<b>Entro l'anno 2023</b>

<b>AZIONE POSITIVA 6</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Sportello di ascolto esterno</b>
<b>Destinatari</b>	Popolazione locale
<b>finanziamento</b>	Risorse da stabilirsi/ Collaborazione con l'Amministrazione
<b>OBIETTIVO</b>	Per fare fronte alla crisi economica e sociale da inserire nel bilancio di genere
<b>Descrizione intervento</b>	Un professionista esperto di psicologia
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Amministrazione/ Ufficio Personale, Responsabili d'Area, OO.SS.
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta all'esterno dell'amministrazione
<b>Periodo di realizzazione</b>	Nel triennio

Il Comune di La Maddalena, si impegnerà affinché il piano triennale di azioni positive:

1. sia compreso nel bilancio di previsione dell'Ente, rientrando a pieno titolo nelle linee programmatiche e strategiche di sviluppo del Comune;
2. rientri i tra gli indicatori di efficacia ed efficienza utilizzati dal Nucleo di Valutazione.

A tale scopo prevederà:

- a definire il budget triennale ed annuale necessario alla sua realizzazione;
- mediante il Comitato Unico di Garanzia a verificare annualmente, le azioni effettuate ed i risultati raggiunti.

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano di durata triennale, esso va aggiornato annualmente e sottoposto al parere della Consiglieria di Parità della Provincia di Sassari, da cui decorre la data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

### **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito istituzionale del Comune, accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.