



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unionegallura.it – P.E.C.: info@pec.unionegallura.it
<http://www.unionegallura.it>

Piano delle Azioni Positive

2023 – 2025



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unionevallura.it – P.E.C.: info@pec.unionevallura.it
<http://www.unionevallura.it>

Sommario

Premessa	3
Analisi della situazione del personale in servizio	3
Obiettivi e azioni positive.....	4
Conclusioni	7



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unionegallura.it – P.E.C.: info@pec.unionegallura.it
<http://www.unionegallura.it>

PREMESSA

Il piano delle azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il presente Piano di Azioni Positive è redatto ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006, , “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” ed in particolare dell’art. 48 ove si prevede che siano redatti Piani triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e della 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.

Il Piano di Azioni Positive rappresenta, dunque, un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice e operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Con l’obiettivo di valorizzare le risorse umane di questo Ente, migliorare la qualità dei servizi erogati e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, viene predisposto per il Triennio 2023/2025 un Piano di Azioni Positive teso ad assicurare il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori e assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

In questo contesto si inserisce il lavoro del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che deve lavorare per supportare i dipendenti e l’Amministrazione al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati nel Piano delle Azioni Positive. Il CUG dell’unione dei Comuni Gallura è stato nominato con Decreto n. 1/2021 ed il relativo Regolamento è stato approvato con Delibera di Giunta nr. 06 del 30.03.2021

Il presente Piano delle Azioni Positive rientra nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) come disposto dall’art. 1, lett. f), del DPR 81/2022.

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO

La realizzazione del Piano delle Azioni Positive dell’Unione dei Comuni Gallura terrà conto della struttura organizzativa e dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio, interamente composto da personale ex Base U.S.A., assegnato e finanziato dal M.E.F. alle amministrazioni dello Stato, a seguito della chiusura della Base Militare Americana di La Maddalena

Al 31 dicembre 2022 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato, presentava il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e femminile:



	SEGRETARIO E DIRETTORE GENERALE	DIRIGENTI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
DIPENDENTI IN SERVIZIO	1	0	0	4	2	0	7
UOMINI	0	0	0	2	0	0	2
DONNE	1	0	0	2	2	0	5

Di cui a tempo parziale: n. 0 dipendenti

Tra il personale dell'Unione dei Comuni Gallura non sono presenti RSU.

Tra il personale dell'Ente non sono presenti Posizioni Organizzative.

Da tale rilevazione si ricava una situazione complessivamente equilibrata nella distribuzione del personale appartenente ai due generi, sebbene il personale di questo Ente, come già specificato, sia stato assegnato dal M.E.F. sulla base di una graduatoria prestabilita.

Con decreto nr. 1 del 02 marzo 2021 è stato costituito il **Comitato Unico di Garanzia**, con mandato quadriennale (2021-2024) così composto:

Componenti effettivi/e nominati/e dall'Amministrazione
Angelo Claudio Facchini
Edmea Barberi

Componenti supplenti nominati dall'Amministrazione
Valentina Petri
Lorella Vallarino

La Funzione di Presidente è stata attribuita al dipendente Angelo Claudio Facchini.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Le Azioni Positive riguardano i seguenti obiettivi generali:

1. Parità, Parità di genere e Pari Opportunità
2. Benessere Organizzativo
3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Per il raggiungimento degli obiettivi generali occorre prima di tutto analizzare il contesto sociale e dell'ambiente lavorativo dell'Unione dei Comuni Gallura. La pandemia ha caratterizzato gli ultimi anni e ha messo in luce alcune problematiche, con particolare riferimento alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura familiare tra uomini e donne. Per tale motivo l'Ente si è impegnato nel garantire la possibilità di svolgere l'attività



lavorativa anche in smart working, nel rispetto della vigente normativa. Come disposto dall'art. 1, lett. e), del DPR 81/2022, anche il Piano Organizzativo del Lavoro Agile dovrà essere assorbito dal PIAO 2023/2025, per fare in modo che lo smart working diventi uno strumento sempre più affidabile e concreto per l'ottimizzazione delle risorse dell'Ente. La migliore organizzazione del lavoro nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita. Per ciò che concerne il Benessere Organizzativo, esso non può prescindere dal confronto con i dipendenti e le loro idee e percezioni. I fattori che influiscono sul Benessere Organizzativo sono molteplici e pare pertanto necessario operare un'analisi approfondita delle esigenze dei lavoratori, in termini di comunicazione interna e condivisione delle decisioni ed obiettivi. Occorre favorire una crescente circolazione di informazioni (anche attraverso la creazione di nuovi canali di comunicazione tra dipendenti) per cercare di stimolare e rafforzare la motivazione dei dipendenti e il senso di appartenenza all'Ente.

Le Azioni positive che si intendono promuovere e adottare con il presente Piano sono correlate e finalizzate al raggiungimento degli obiettivi generali e sono le seguenti:

1) Formazione del personale dipendente e nuovi modelli di lavoro

a. Obiettivo e descrizione dell'intervento:

La presente iniziativa si inserisce nei primi 2 obiettivi generali, in quanto la formazione è alla base per poter procedere all'adozione di nuovi modelli di lavoro e organizzativi volti ad una conciliazione efficace delle responsabilità familiari e lavorative. L'Unione dei Comuni Gallura si impegna a promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di incentivare il Lavoro Agile come soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. Si impegna, inoltre, a promuovere le attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e di carriera che si potrà concretizzare nell'ambito di eventuali progressioni orizzontali e verticali.

Finalità:

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azioni positive individuate:

1. Rendere lo smart working, una modalità di svolgimento del lavoro alternativa a quella in presenza, attraverso l'adozione del PIAO e del potenziamento della struttura informatica dell'Ente.
2. Facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

Risorse Finanziarie: Ogni azione sarà finanziata dai capitoli di appartenenza di ogni settore coinvolto nell'iniziativa.

b. Obiettivo e descrizione dell'intervento:

Programmare momenti di formazione specifica e aggiornamento per lavoratori/lavoratrici al rientro dal congedo per maternità/paternità o da lunga assenza per malattia, in modo da riallineare le



competenze e le conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Ente e del Settore di appartenenza.

Finalità:

Facilitare l'aggiornamento e il reinserimento dopo lunghe assenze per maternità o per malattia e favorire il mantenimento dei contatti con l'ambiente lavorativo durante l'assenza.

Azioni positive individuate:

1. La formazione verrà fornita dal servizio in cui la lavoratrice/lavoratore è inserita/o e/o da posizioni appositamente individuate.
2. Individuare strumenti condivisi per il mantenimento dei contatti durante il periodo di assenza, anche attraverso percorsi formativi dedicati e compatibili con le motivazioni dell'assenza.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Risorse Finanziarie: L'intervento non comporta oneri di spesa, in quanto la formazione verrà effettuata da professionalità disponibili all'interno dell'Ente.

2) Promozione sviluppo carriere e professionalità interne

a. Obiettivo e descrizione dell'intervento:

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità:

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positive individuate:

1. 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.
2. 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.
3. Individuazione attraverso un'indagine interna dei curricula, dei titoli di studio, di abilitazione professionale, delle competenze acquisite e di tutte le competenze trasversali dei dipendenti dell'Ente.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Risorse Finanziarie: L'intervento non comporta oneri di spesa.

3) Valorizzazione competenze del Comitato Unico di Garanzia

a. Obiettivo e descrizione dell'intervento:

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.



UNIONE DEI COMUNI GALLURA
P.IVA / C.F. 02346160902
Tel. 0789 708699 – Fax 0789 708699
email: info@unionegallura.it – P.E.C.: info@pec.unionegallura.it
<http://www.unionegallura.it>

Finalità:

Accrescere le conoscenze dei componenti del CUG sulle materie trattate al fine di studiare misure apposite per la realtà dell'Ente.

Azioni positive individuate:

1. Formazione specifica dei componenti del CUG (membri titolari e supplenti) sui temi del benessere organizzativo e individuale.
2. Supporto all'attività del CUG attraverso la fornitura, al citato organismo, di tutti i dati e le informazioni necessarie, anche attraverso incontri con l'incaricato della Funzione di Datore di Lavoro, con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), con il Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RSL) e con il Medico competente.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, in particolar modo ai membri del CUG

Risorse Finanziarie: Le risorse finanziarie saranno ricercate nei capitoli di spesa volte alla formazione del personale dipendente.

CONCLUSIONI

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 si pone in continuità con il Piani precedenti e determina in maniera più concreta le azioni positive mirate ad un raggiungimento degli obiettivi generali. Le attività di attuazione e monitoraggio del presente Piano triennale di Azioni Positive, saranno svolte da dal Segretario Generale. Il Comitato Unico di Garanzia effettuerà le opportune verifiche sui risultati delle azioni positive individuate. Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, l'Unione annualmente stanziava le risorse necessarie per la formazione del personale ed eventualmente, compatibilmente con le disponibilità, potrà mettere a disposizione eventuali risorse aggiuntive, attivandosi inoltre, per il reperimento di ulteriori risorse nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta di approvazione. Il presente Piano dovrà essere soggetto a revisione annuale. Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché si possa prevedere un adeguato aggiornamento dello stesso.

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Unione dei Comuni Gallura e sarà trasmesso alla Consigliera provinciale di parità presso l'Amministrazione Provinciale di Sassari e al CUG per i pareri di competenza, alle OO.SS. territoriali ed al Nucleo di Valutazione.