



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
2024 – 2026
(Allegato PIAO 2024-2026)



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>

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 2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato, presentava il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e femminile:



	DIPENDENTI IN SERVIZIO	UOMINI	DONNE
SEGRETARIO E DIRETTORE GENERALE	1	0	1
AREA FUNZIONARI	0	0	0
AREA ISTRUTTORI	4	2	2
AREA OPERATORI ESPERTI	2	0	2
AREA OPERATORI	0	0	0
TOTALE	7	2	5

DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE

Nel corso del 2023 nessun dipendente dell'Unione dei Comuni Gallura ha usufruito del tempo parziale.

DIPENDENTI IN DISTACCO

Nel corso del 2023 n. 1 dipendente, appartenente all'Area degli Operatori Esperti, ha svolto il proprio servizio in distacco presso il Comune di La Maddalena.

DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEGLI ISTITUTI A TUTELA DELLA DISABILITA'

Nel corso dell'anno 2023, nr. 2 dipendenti dell'Unione dei Comuni Gallura, entrambi di genere femminile, hanno usufruito di permessi/congedi a tutela della disabilità: nello specifico nr. 1 dipendente per mesi due (2) e nr. 1 dipendente per mesi dodici (12). Rientrano in questa tipologia di istituto anche il congedo retribuito biennale. L'utilizzo dei permessi sopra descritti, è riferito sia per l'assistenza a persone/famigliari che per se stessi.

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

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

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

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:



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>

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

L'Unione dei Comuni Gallura, con il proprio Piano di Azioni Positive 2024/2026, riconosce come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità, libertà e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, pertanto, rimangono imprescindibili le azioni positive proposte nel piano precedente, ossia:

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

Le azioni indicate pongono al centro la *persona* come unico valore e vengono proposte nell'ottica di proseguire quanto già previsto nel precedente Piano, ma anche di rafforzare ed implementare alcune attività considerate prioritarie per la salute psico-fisica dei dipendenti, in modo da favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro e di prevenire ogni possibile forma di discriminazione.

Resta fondamentale la risoluzione di eventuali problematiche, con particolare riferimento alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare, garantendo la possibilità di svolgere l'attività lavorativa ricorrendo all'istituto del lavoro flessibile, così come il prestar ascolto alle esigenze dei lavoratori, in termini di comunicazione interna e condivisione delle decisioni e degli obiettivi per cercare di stimolare e rafforzare nei dipendenti la motivazione ed il senso di appartenenza all'Ente.

Nell'ottica di quanto sopra esposto, le Azioni Positive che si intendono promuovere e adottare con il presente Piano sono le seguenti:

1. Monitoraggio degli strumenti di conciliazione, della gestione di personale e di altri dati utili al CUG

Obiettivo e descrizione dell'intervento:

L'obiettivo si propone di monitorare l'andamento degli strumenti di conciliazione con attenzione alla distribuzione tra uomini e donne (part-time, telelavoro, congedi parentali, ...) di effettuare ogni altro monitoraggio utile al CUG per valutazioni su parità e uguaglianza di genere.

Uffici coinvolti: Tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale



2. Flessibilità nella gestione del personale

Obiettivo e descrizione dell'intervento:

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, pertanto si prevede che:

- in presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati;
- particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio ponendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
- il monitoraggio ed analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part-time analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.

Uffici coinvolti: Ufficio del Personale

Destinatari diretti: Tutto il personale

CONCLUSIONI

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026 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 stanZIA 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.