

## **Piano triennale delle azioni positive 2025-2027 – Aggiornamento 2026.**

L'obiettivo sopra indicato, relativo al perseguimento delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere passa per l'attuazione del Piano triennale delle azioni positive, aggiornato annualmente dall'Ente. La Giunta comunale ha approvato il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 con deliberazione n. 8 del 29/01/2025. In questa sede si aggiorna il suddetto Piano 2025-2027, sia in relazione all'evoluzione dei dati del personale sia relativamente agli obiettivi da perseguire, e si rendicontano le azioni attuate nel 2025 rispetto agli obiettivi programmati.

Si rappresentano di seguito i dati sulla distribuzione di genere del personale dipendente dell'Ente e gli obiettivi del Piano triennale.

### Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra lavoratrici e lavoratori.

#### **Struttura organizzativa al 01/01/2026**

Segretario comunale: donna

Vice-Segretario comunale: donna

Dipendenti in servizio: n. 37

Di cui DONNE n. 24 – di cui a tempo determinato: n. 1

Di cui UOMINI n. 12 – di cui a tempo determinato: n. 0

Così suddivisi per Aree e in proporzione all'orario di lavoro:

| <b>AREE</b>                          | <b>UOMINI</b> | <b>DONNE</b> | <b>TOTALE</b> |
|--------------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| SEGRETERIA COMUNALE                  | 0             | 1            | 1             |
| AMMINISTRATIVA                       | 1             | 7,83         | 8,83          |
| ECONOMICO-FINANZIARIA                | 1             | 4,83         | 5,83          |
| URBANISTICA                          | 2             | 2,5          | 4,5           |
| LAVORI PUBBLICI E SERVIZI TERRITORIO | 6             | 1,5          | 7,5           |
| VIGILANZA                            | 1             | 3            | 4             |
| SOCIO-CULTURALE                      | 1             | 3            | 4             |
| STAFF DEL SINDACO                    | 0             | 1            | 1             |
| <b>TOTALE</b>                        | <b>12</b>     | <b>23,66</b> | <b>36,66</b>  |

## Composizione per genere delle figure apicali:

| CATEGORIA  | Uomini   | Donne    | Totale   |
|--|----------|----------|----------|
| Responsabili d'Area<br>(incluso il Vice-Segretario comunale) | 2        | 4        | 6        |
| Segretario Comunale  | --       | 1        | 1        |
| <b>Totale figure apicali</b>                                 | <b>2</b> | <b>5</b> | <b>7</b> |

## Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

### Obiettivo 1: Pari opportunità

In coerenza con le azioni intraprese negli anni scorsi si perseguiranno le seguenti azioni:

#### A) Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

Il Comune di Loiri Porto San Paolo intende conservare e, laddove possibile, potenziare le misure finalizzate ad assicurare la conciliazione tra gli impegni lavorativi e le incombenze familiari, con particolare riferimento alle esigenze, manifestate prevalentemente dalle lavoratrici con minori, di potersi prendere cura della propria prole o di parenti con handicap senza ostacolare le esigenze dell'Ufficio alle quali sono preposte.

Tale attenzione, che il Comune intende conservare ed intensificare, consente di favorire la serenità dei beneficiari, il benessere organizzativo in generale e l'efficienza amministrativa.

L'attuazione della conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro avviene e avverrà attraverso le seguenti azioni:

- Concessione di tutte le forme di flessibilità dell'orario di lavoro compatibili con le esigenze d'ufficio, evitando ogni forma di discriminazione priva di rilevanti motivazioni alla base di eventuali dinieghi;
- Concessione del lavoro part-time, anche per fronteggiare temporanee incombenze familiari delle lavoratrici e dei lavoratori;
- Concessione del Lavoro agile e del Lavoro da remoto al personale impiegatizio con particolari situazioni familiari, compatibilmente con le esigenze d'ufficio e nel rispetto delle norme nazionali, contrattuali e regolamentari;
- Promozione di progetti di aggregazione sociale durante il periodo estivo, aperti anche alle lavoratrici e ai lavoratori con prole, al fine di consentire una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro durante la chiusura delle scuole;
- Concessione di forme di eventuali agevolazioni nei confronti dei dipendenti comunali, ancorché non residenti, che hanno figli al nido comunale, al fine di consentire una maggiore

conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

### **B) Azioni di *diversity management* (età)**

Azioni finalizzate ad attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni, al fine di valorizzare le diversità di ciascuno promuovendo l'inclusione lavorativa ai fini strategici dell'organizzazione dell'Ente.

Lo scopo è quello di stimolare l'attivazione di processi organizzativi e comunicativi in grado di far emergere le risorse cognitive, creative e relazionali insite in gruppi di lavoro caratterizzati dalla diversità degli attori.

### **Obiettivo 2: Benessere organizzativo**

In questo ambito ci si prefigge di mettere in campo le seguenti azioni:

- Indagini interne periodiche di rilevazione del benessere organizzativo percepito da ciascun dipendente, anche con la collaborazione del Comitato unico di garanzia, al fine di adottare le soluzioni più appropriate per rimuovere gli elementi che ne ostacolano l'ottimale perseguimento;
- Potenziamento delle attività formative, al fine di assicurare a ciascun dipendente gli strumenti necessari all'espletamento ottimale delle proprie attività lavorative;
- Mappatura periodica delle competenze necessarie per la realizzazione degli obiettivi strategici dell'organizzazione, al fine di consentire una maggiore partecipazione e condivisione di tutte le professionalità.

### **Obiettivo 3: Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione di genere e di violenza morale o psichica.**

In coerenza con le azioni intraprese negli anni scorsi si perseguiranno le seguenti azioni:

- Misure atte a prevenire l'insorgere di situazioni conflittuali sul luogo di lavoro, determinate da una serie di potenziali cause, tra le quali:
  - Pressioni o molestie sessuali;
  - Casi di *mobbing*;
  - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
- Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere;
- Attività finalizzate a promuovere l'innalzamento della qualità delle relazioni interpersonali (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso incontri periodici finalizzati al miglioramento relazionale e alla rimozione di eventuali criticità nei rapporti interpersonali;
- Assicurare che nei bandi di concorso vengano stabiliti requisiti di accesso ai

concorsi/selezioni che tengano conto delle naturali differenze di genere.

- Promozione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), quale supporto per l'elaborazione, l'attuazione e il monitoraggio degli obiettivi contenuti nel presente Piano, nonché quale presidio per la prevenzione di qualunque discriminazione di genere.

#### Uffici coinvolti e tempi di realizzazione delle azioni positive

| Obiettivo                  | Azioni positive  | Potenziati Destinatari                         | Soggetti preposti all'attuazione   | Tempistica  |
|----------------------------|--|--|--|---|
| <b>1. Pari opportunità</b> | A) Concessione forme di flessibilità                   | n. 12 lavoratori n. 24 lavoratrici             | Giunta comunale<br>Segretario comunale<br>Responsabili d'Area<br>Responsabile Personale            | Entro 30 giorni dalla richiesta dell'interessato          |
|                            | B) Concessione lavoro part-time                        | n. 12 lavoratori n. 24 lavoratrici             | Segretario comunale<br>Responsabili d'Area<br>Responsabile Personale                               | Entro 30 giorni dalla richiesta dell'interessato          |
|                            | C) Concessione del Lavoro agile e del Lavoro da remoto | n. 12 lavoratori n. 24 lavoratrici             | Sindaco<br>Giunta comunale<br>Segretario comunale<br>Responsabili d'Area<br>Responsabile Personale | Entro 10 giorni dalla richiesta dell'interessato          |
|                            | D) Promozione di progetti di aggregazione sociale      | Qualunque dipendente con bambini o adolescenti | Giunta comunale<br>Responsabile Area Socio-culturale   | Entro il termine di conclusione del relativo procedimento |
|                            | E) Scambio di competenze tra dipendenti                | n. 12 lavoratori n. 24 lavoratrici             | Segretario comunale<br>Responsabili d'Area   | Ogniqualevolta si presenti l'esigenza                     |
|                            |  |  |  |   |

|   |  |   |   |   |
|---|--|---|---|---|
| <b>2. Benessere organizzativo</b>   | A) Indagini interne sul benessere organizzativo                              | n. 12 lavoratori n. 24 lavoratrici            | CUG<br>Segretario comunale<br>Responsabili d'Area<br>Responsabile                                 | Periodicamente  |
|   | B) Potenziamento attività formative  | n. 12 lavoratori n. 24 lavoratrici            | Segretario comunale<br>Responsabile<br>Personale  | Attività continuativa durante il triennio                 |
|   | C) Mappatura delle competenze  | n. 12 lavoratori n. 24 lavoratrici            | Giunta comunale<br>Segretario comunale<br>Responsabili d'Area                                     | Entro il termine di conclusione del relativo procedimento |
| <b>3. Prevenzione e contrasto discriminazioni di genere e di situazioni di violenza morale o psichica</b> | A) Misure di prevenzione conflitti   | n. 12 lavoratori n. 24 lavoratrici            | Giunta comunale<br>Segretario comunale<br>Responsabili d'Area<br>Responsabile<br>Personale        | Durante il triennio                                       |
|   | B) Informazioni, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere | n. 12 lavoratori n. 24 lavoratrici            | Giunta comunale<br>Segretario comunale<br>Responsabili d'Area<br>Responsabile<br>Personale<br>CUG | Almeno un evento informativo o formativo all'anno         |
|   | C) Innalzamento qualità relazioni tra dipendenti                             | n. 12 lavoratori n. 24 lavoratrici            | Giunta comunale<br>Segretario comunale<br>Responsabili d'Area                                     | Almeno un incontro all'anno                               |
|   | D) Rispetto delle differenze di genere nei bandi                             | Qualunque interessato a partecipare selezione | Responsabile<br>Personale   | In occasione di ogni bando di concorso                    |

|  |                       |                                    |  |                     |
|--|-----------------------|------------------------------------|--|---------------------|
|  | E) Promozione del CUG | n. 12 lavoratori n. 24 lavoratrici | Giunta comunale<br>Responsabile Personale<br>Segretario comunale | Durante il triennio |
|--|-----------------------|------------------------------------|--|---------------------|

## **Rendicontazione degli obiettivi prefissati nel triennio 2025-2027. Anno 2025.**

### **Obiettivo 1: Pari opportunità**

#### **A) Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro**

##### **1) Flessibilità dell'orario di lavoro**

Sono state concesse tutte le forme di flessibilità richieste, compatibilmente con le norme in materia e con particolare attenzione alle situazioni con figli minori e/o con handicap.

##### **2) Concessione del lavoro part-time**

Non vi sono state richieste nel periodo considerato.

##### **3) Concessione del Telelavoro**

Durante il periodo considerato è stato conservato il lavoro agile e il lavoro da remoto, con privilegio per i lavoratori con situazioni familiari particolari.

##### **4) Promozione di progetti di aggregazione sociale durante il periodo estivo**

Anche durante il 2025 l'ente ha incentivato la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro durante la chiusura scolastica, mediante inserimento dei figli dei dipendenti, ancorché non residenti, nel progetto "Estate insieme", teso ad assicurare quotidianamente, per lunghi periodi, attività ricreative ed educative.

#### **B) Azioni di *diversity management* (età)**

Nel periodo considerato l'Ente ha perseguito lo scambio professionale reciproco tra dipendenti, in particolare mediante trasferimento delle competenze dai colleghi con maggiore anzianità lavorativa ai più giovani, al fine di favorire una più facile inclusione lavorativa, favorire le relazioni sociali e, di conseguenza, il benessere organizzativo dell'Ente, la crescita professionale e l'intercambiabilità tra dipendenti.

### **Obiettivo 2: Benessere organizzativo**

#### **1) Implementazione di procedure telematiche improntate a semplificare il riconoscimento dei diritti di natura non patrimoniale previsti dal CCNL**

L'Ente ha digitalizzato tutte le istanze finalizzate al riconoscimento dei diritti di natura non patrimoniale, per cui, durante il periodo considerato, ci si è limitati alla conservazione e all'ottimizzazione dell'utilizzo delle procedure implementate.

## **2) Indagini interne di rilevazione del benessere organizzativo**

Il Comitato unico di garanzia, ha continuato la propria attività volta a far emergere criticità lavorative a livello di benessere organizzativo e relazionale.

Il CUG si è riunito due volte nel corso del 2025 confrontandosi e relazionando all'amministrazione in merito alle criticità emerse, al fine di superare le problematiche rilevate e ricondurre i rapporti interpersonali a canoni di pieno rispetto di tutti i lavoratori.

E' stata predisposta una cassetta al fine di raccogliere le segnalazioni da parte dei dipendenti dell'Ente garantendo il totale anonimato degli stessi.

## **3) Potenziamento delle attività formative**

A partire dal 2022 l'Ente, attraverso l'esercizio associato della formazione professionale demandata all'Unione dei Comuni, ha ripreso in modo più incisivo a pianificare la formazione, previa analisi dei fabbisogni formativi presso gli uffici. Nel 2025 è stata attivata la convenzione con Asmel per poter consentire a tutti gli operatori la formazione, garantendo pari opportunità ai dipendenti dell'Ente. Risorse impiegate: € 1.095,76.

## **4) Mappatura delle competenze necessarie per la realizzazione degli obiettivi strategici dell'organizzazione**

L'Ente ha continuato a mappare i procedimenti amministrativi dei singoli settori, nell'ambito dei quali sono state individuate le singole competenze e il personale deputato ad attuarli. Tali attività sono state svolte a costo zero.

### **Obiettivo 3: Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione di genere e di violenza morale o psichica.**

#### **1) Misure atte a prevenire l'insorgere di situazioni conflittuali sul luogo di lavoro**

L'Ente non presenta particolari e insuperabili situazioni di conflittualità interpersonale. Tuttavia, durante il periodo considerato anche grazie alla collaborazione del Comitato unico di garanzia e delle RSU, sono state fatte emergere alcune criticità di carattere relazionale, che sono state affrontate mediante delle riunioni di gruppo, alla presenza del Sindaco e del Segretario comunale, al fine di superare le problematiche rilevate e ricondurre i rapporti interpersonali a canoni di pieno rispetto di tutti i lavoratori.

#### **2) Promozione delle attività in capo al "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**

L'Ente si avvale della collaborazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), ricostituito

nel corso del 2025, al fine di trarre spunti finalizzati alla promozione del benessere organizzativo e delle pari opportunità, recependo, ove possibile, le proposte emerse in seno alle attività portate avanti dallo stesso.

### **3) Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere**

Durante il 2025 il presidente del CUG e altri dipendenti hanno partecipato a specifica formazione, promossa dalla Regione Sardegna nel mese di novembre, volta al potenziamento della rete antiviolenza con un particolare approfondimento del ruolo degli organismi di pari opportunità.

Nel corso del 2025 l'Ente ha promosso e attuato laboratori all'interno della scuola dell'infanzia primaria e secondaria finalizzata all'educazione al riconoscimento e alla gestione delle emozioni, proseguendo in parallelo cicli di incontri con famiglie, insegnanti ed educatori con l'obiettivo di migliorare le competenze relazionali all'interno della collettività. Tali attività sono state svolte a costo zero.

### **4) Attività finalizzate a promuovere l'innalzamento della qualità delle relazioni interpersonali**

Non sono state organizzate attività specifiche per questo obiettivo. Tuttavia, vi sono stati ripetuti scambi interprofessionali tra dipendenti, che hanno favorito il perseguimento dello stesso. Tali attività sono state svolte a costo zero.

### **5) Assicurare che nei bandi di concorso vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che tengano conto delle naturali differenze di genere**

Tutti i bandi di concorso sono stati redatti nel rispetto delle norme sulla parità di genere e sull'accesso al pubblico impiego. In particolare, in ciascun bando è stata data trasparenza alla norma in materia di equilibrio di genere, che prevede, per ciascuna area professionale di inquadramento, che, a fronte di un differenziale di rappresentatività superiore al 30%, in caso di parità di punteggio e di preferenze, il posto venga assegnato al candidato appartenente al genere meno rappresentato. Tali attività sono state svolte a costo zero.

**Il presente Piano viene portato a conoscenza della Consigliera di parità per la Provincia di Sassari, per gli eventuali rilievi e suggerimenti di propria competenza.**