



Comune di Ardara

Provincia di Sassari (SS)

Proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive 2025/2027

(Ai sensi del D.Lgs. 198/2006)

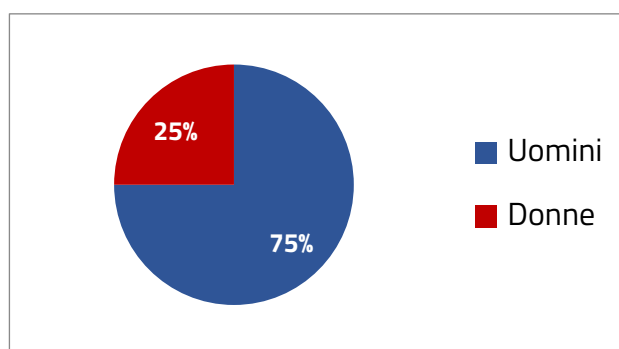
Premessa

L'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Attraverso detti piani, fine dell'Amministrazione è il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, rispetto e valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. Il Comune di Ardara, attraverso l'adozione del presente Piano, non vuole solo adempiere ad un obbligo normativo, ma vuole continuare a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme implicite ed esplicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Analisi della struttura del Personale

Il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato si distribuisce tra le varie categorie nel seguente modo:

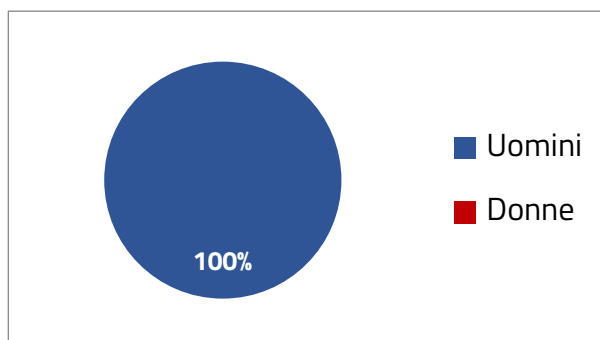
Lavoratori	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
Donne	01	00	00	00
Uomini	01	01	01	00
Totale	02	01	01	00



Il personale a tempo determinato, invece, si distribuisce tra le diverse categorie giuridiche nel modo seguente:

Lavoratori	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
Donne	00	00	00	00
Uomini	01*	00	00	00
Totale	01	00	00	00

**Ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004;*



Azioni svolte in adempimento al precedente piano

In adempimento al precedente piano sono stati attuate le seguenti azioni:

- Assegnazione, gestione e realizzazione di lavori di gruppo e di collaborazione tra gli Uffici, tese a sviluppare ulteriormente e a saldare lo spirito di sostegno e di solidarietà tra il Personale Dipendente in un'ottica di tutela della salute, della dignità, della professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici e dell'ambiente di lavoro, affinché lo stesso sia sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto;
- Somministrati questionari mirati relativi al benessere lavorativo che, in maniera del tutto anonima e tutelata, hanno raccolto informazioni rilevanti, anche in un'ottica di genere, sulla situazione del Personale del Comune di Ardara;
- Incontri informali con tutti i Dipendenti, senza alcuna discriminazione, mediante i quali sono stati trattati, in maniera chiara ed esaustiva, i ruoli e le competenze del Comitato Unico di Garanzia.
- Diffuse, attraverso la procedura informatizzata e in maniera non discriminante verso tutti i Dipendenti, le comunicazioni relative alle possibilità di carriera attraverso avvisi e bandi, anche di altri Enti.

Situazioni discriminatorie rilevate: nessuna.

Obiettivi del piano

Sviluppo di carriera e professionalità, fornendo opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile sia a quello femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, con l'ulteriore finalità strategica di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, adottando modalità organizzative di azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Prosecuzione dell'attività di conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro.

L'Amministrazione intende garantire ai propri Dipendenti, senza discriminazioni, la possibilità di conciliare il tempo da dedicare al lavoro con le esigenze legate alla vita privata, tramite una maggiore flessibilità lavorativa e servizi appositi che possano permetterlo (flessibilità orario di lavoro e lavoro agile e/o da remoto).

Il Piano delle Azioni Positive viene pubblicato e diffuso mediante affissione all'albo pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione dedicata al tema delle pari opportunità in *"Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Dati Ulteriori/Piano Triennale delle Azioni Positive"*.

Durata del piano

Il presente Piano ha durata triennale e verrà trasmesso alla Consigliera provinciale di parità.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

VISTO, si esprime parere favorevole.

Il C.U.G. per le pari opportunità

Salvatorina Anna Zappareddu
(membro effettivo)

Giorgio Oggiano
(membro supplente)
