

PIANO AZIONI POSITIVE

2026 – 2028

II PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2026-2028, aggiornato e inserito con il presente Piano:

1. Premessa

L'assetto organizzativo dell'ente è caratterizzato da una forte presenza femminile e pertanto risulta necessario porre particolare attenzione nella gestione del personale definendo obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Si tratta quindi di agevolare le dipendenti ed i dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, rimuovendo gli ostacoli alla piena e effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

2. Analisi del personale dipendente

Il personale dipendente in servizio presso il Comune di Luogosanto al 31.12.2025 è il seguente:

Dipendenti a tempo indeterminato

Totale dipendenti a tempo indeterminato		
Totale	Uomini	Donne
13	4	9

Dipendenti divisi per Area contrattuale

Area	Uomini	Donne
Funzionari	1	5
Istruttori	0	4
Operatori esperti	0	0
Operatori	3	0
Totale	4	9

Distribuzione personale per profilo professionale e sesso

Profilo professionale	Uomini	Donne
Funzionario contabile	1	1
Funzionario amministrativo	0	1
Funzionario tecnico	0	1

Funzionario operatore socio culturale	0	1
Funzionario – Assistente Sociale	0	1
Istruttore contabile	0	1
Istruttore vigilanza	0	2
Istruttore tecnico	0	1
Operatori - Operai generici	3	0
TOTALE	4	9

Dipendenti divisi per tipologia di orario svolto

Orario	Uomini	Donne
Tempo pieno	4	9
Part-time	0	0
Totale	4	9

Responsabili di Servizio e titolari di incarichi di Elevata Qualificazione alla data di approvazione del PIAO

Servizio	RESPONSABILE/Incaricati di E.Q.
Settore Economico Finanziario	Andreana Mara
Settore Lavori Pubblici, Edilizia Privata, Urbanistica e Manut	Chiara Meloni
Settore Socio-Culturale	Vittoria Pirredda
Settore Affari Generali, Personale e Turismo	Gianpiera Caadducciu
Settore Tributi e Contabilità del Personale	Cosma Damiano Uscidda
Settore Polizia Locale	Gianpiera Caadducciu “Ad Interim”

Dall’esame della situazione del personale dipendente al 31/12/2025 si evidenzia un rapporto prevalente della presenza femminile sia sotto il profilo numerico all’interno dell’organico dell’Ente sia in relazione alle aree di inquadramento del personale dipendente.

Gli obiettivi da perseguire saranno orientati a presidiare l’uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell’ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

3. Obiettivi pari opportunità

OBIETTIVO 1	
Titolo intervento	FORMAZIONE
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamento	Costo indotto relativo ai dipendenti

DESCRIZIONE OBIETTIVO	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco di un ulteriore triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera
AZIONE POSITIVA 1 - descrizione	Effettuare un' indagine attraverso la somministrazione, a tutti i dipendenti, di un questionario al fine di conoscere le singole esigenze formative..
Strutture coinvolte nell'intervento	Responsabili di Settore, Segreteria Comunale
Tipologia di azione	A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settori e Servizi.
Periodo di realizzazione	Entro il 31.12.2026
Risorse previste nel Bilancio di Previsione - 2026	€ 7.000,00
OBIETTIVO 2	
Titolo intervento	ORARI DI LAVORO
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamento	Nessun costo
Descrizione dell' Obiettivo	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
AZIONE POSITIVA 1 – DESCRIZIONE	Prevedere articolazioni orarie diverse e/o temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali in applicazione della disciplina contenuta nel CCNL vigente e nel CCDI da approvare per il triennio 2026/2028
Strutture coinvolte nell'intervento	Responsabili di Settore – Segreteria Comunale – Ufficio Personale.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente a tutto il personale dipendente
Periodo di realizzazione	Entro il 31.12.2026
Risorse previste nel Bilancio di Previsione - 2026	L'azione programmata non richiede l'impiego di risorse economiche
AZIONE POSITIVA 2 – DESCRIZIONE	Favorire lo “smart-working” in base al Regolamento disciplinante la modalità operative, incluso nella sotto-sezione del PIAO, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL funzioni e dal regolamento vigente quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa del personale in servizio presso il Comune di Luogosanto.

Strutture coinvolte nell'intervento	Responsabili di Settore – Segreteria Comunale – Ufficio Personale.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente a tutto il personale dipendente
Periodo di realizzazione	Entro il 31.12.2026
Risorse previste nel Bilancio di Previsione - 2026	L'azione programmata non richiede l'impiego di risorse economiche
OBIETTIVO 3	
Titolo	SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamento	Costo indotto relativo ai dipendenti
Descrizione dell'obiettivo	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
AZIONE POSITIVA 1 – DESCRIZIONE	Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Personale e Affari Generali
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
Periodo di realizzazione	Entro il 31.12.2026
AZIONE POSITIVA 2 – DESCRIZIONE	affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Personale
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
Periodo di realizzazione	Entro il 31.12.2026
Risorse previste nel Bilancio di Previsione - 2026	€ 54.120,53
OBIETTIVO 4	
Titolo	INFORMAZIONE
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Finanziamenti	Nessuna spesa
Descrizione dell'obiettivo	Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.
AZIONE POSITIVA 1 - DESCRIZIONE	Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità con la trasmissione degli obiettivi delle azioni positive ad ogni singolo dipendente
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Personale
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
Periodo realizzazione	Entro il 31.12.2026
AZIONE POSITIVA 2 - DESCRIZIONE	Sensibilizzare tramite avvisi periodici tutti i dipendenti a presentare al CUG segnalazioni al fine di rilevare eventuali criticità derivanti da forme di discriminazione diretta ed indiretta ed adottare le opportune misure per contrastarle
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Personale
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
Periodo realizzazione	Entro il 31.12.2026
Risorse previste nel Bilancio di Previsione - 2026	Le azioni programmate non richiedono l'impiego di risorse economiche