



Unione dei Comuni

dell'Anglona e della Bassa Valle del Coghinas

Bulzi - Chiaramonti – Erula – Laerru – Martis – Nulvi – Osilo - Perfugas – S.M. Coghinas – Sedini -Tergu

sede legale: Via E. Toti, 20 – PERFUGAS (SS) – C.F. 91035150902 Tel. 079564500 fax079563156

e-mail: protocollo@unione.anglona.it pec: unionecomunianglona@legalmail.it - www.unioneanglona.it

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2021/2024

Le premesse.

L'Unione dei Comuni dell'Anglona e Bassa Valle del Coghinas, nonostante la microscopica dimensione della struttura organizzativa, ha una eterogeneità di servizi dai quali nasce la necessità e il dovere di affrontare la questione della propria capacità di comunicare e di relazionarsi con i dipendenti, con il territorio e con le persone che vi vivono.

E' ormai notorio che una comunicazione efficace e un sistema relazionale e di partecipazione delle persone interne ed esterne all'Amministrazione costituiscono già un'ottima base di partenza finalizzata sia a favorire la qualità dei servizi erogati ed una percezione positiva dell'azione prestata e sia per il miglioramento continuo dei servizi sia interni ed esterni all'amministrazione.

Vi è da rilevare che l'Unione, la cui attività è rivolta principalmente agli Enti che la costituiscono ed alla realizzazione dei programmi, dei progetti e dei servizi per i quali è stata delegata dai Comuni o dalla Regione, non ha l'utenza generale che può avere un Comune ma quella derivante dalle attività delegate costituita principalmente dagli Amministratori e dai dipendenti dei Comuni, da professionisti e imprese. Pertanto è necessario avere dipendenti che traggano soddisfazione dal proprio lavoro, riconoscendosi nei valori dell'Amministrazione consapevoli di esserne i primi portatori e che pratichino coscientemente il proprio ruolo di interfaccia tra l'Ente e le istituzioni pubbliche.

La composizione del personale è articolata come segue:

categoria	P.E. area	Dotazione Organica	Riferimento normativo	Personale in servizio al 01/01/2021	
				maschi	femmine
B	B3 Amministr./ Contabile	1	Tempo pieno indeterminato L.R. 2/2016 art.14	-----	-----
D	D1 Area Amministr. Pos. Org.	1	Tempo pieno indeterminato L.R. 2/2016 art.14	-----	-----
D	D1 Area Finanziaria (Pos. Org.)	1	Tempo parziale (12 ore sett.li) Convenzione con Comune art. 557	1	-----
D	D1 Area Tecnica (Posiz. Org.)	1	Tempo pieno indeterminato L.R. 2/2016 art.14	(1*)	-----
D	D1 Area Tecnica (Posiz. Org.)	1	Tempo parz. (30 ore sett.li) indeterminato L.R. 2/2016 art.14	-----	1
Segretario dell'Unione		0	Incarico art. 53 del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. (svolto da un Segretario di Comune aderente senza compenso)	-----	1

(1*) in aspettativa senza assegni.

Lavoratori	Numero	%
Maschi	1	33,34%
Femmine	2	66,66%
Totale	3	100,00%

Dall'analisi della situazione del personale dipendente dell'Unione, in un'ottica di pari opportunità

di genere, effettuata al 01/01/2021 non emergono particolari criticità ai sensi dell'art. 48 D.Lgs 198/2006, sia per la collocazione nei diversi livelli di inquadramento e conseguentemente nelle posizioni gerarchiche, non rilevando divari fra i generi.

Al momento, quindi, non sussistendo significative condizioni di divario, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ciascuno.

La maggiore presenza femminile fra i lavoratori (almeno in termini di tempo) indica che non vi è stata mai presso l'Ente una condizione di divario fra i generi.

Ci si propone, quindi, di porre particolare attenzione nella gestione del personale agli aspetti relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, tra tempi di lavoro e tempi di cura, anche promuovendo una maggiore condivisione delle funzioni tra uomini e donne.

Gli Obiettivi.

Dalla rilevazione del personale in servizio al 01/01/2021 si desume che non occorre intraprendere particolare azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, anzi si potrebbe affermare il contrario. Ad oggi, dall'esame del comportamento adottato dall'Ente nei confronti del personale rileviamo che: I percorsi per l'accesso all'impiego o l'avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto del piano della pari opportunità.

La formazione e l'aggiornamento del personale sono attualmente garantiti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione, nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione e con l'esigenza di assicurare il raggiungimento degli attuali standard dei servizi. Ogni dipendente ha inoltre la facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento al proprio Responsabile, che valuta l'opportunità di detta partecipazione senza discriminazioni tra uomini e donne. L'organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, anche attraverso l'utilizzo di strumento quali il telelavoro, che durante il 2020 è stato utilizzato. E' stata concessa la flessibilità di 1 ora e 30 minuti in entrata che viene recuperata in uscita e, a richiesta motivata, possono essere inoltre accordati orari differenziati ai dipendenti. Nelle commissioni relative agli appalti e per la selezione del personale è sempre garantita la presenza di entrambi i generi, fatta salva motivata impossibilità. L'Amministrazione si prefigge come obiettivi di continuare a garantire e promuovere:

Obiettivo 1. Il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 2: Pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 3: Utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 4: Diffusione della cultura di genere.

Obiettivo 5. Azioni positive

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti azioni positive:

obiettivo	1
Titolo	GARANTIRE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE.
Destinatari	Potenzialmente tutti i dipendenti e cittadini.
Finalità	Selezione del personale basata sulla valutazione delle reali attitudini e competenze
descrizione dell'azione	- L'Unione si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvo motivata impossibilità. - Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. - Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Unione valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.
Tempi	2021/2023

obiettivo	2
Titolo	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e/o verticali.
Destinatari	Tutti i dipendenti dell'Unione.
Finalità	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
descrizione dell'azione	- I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo identica possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. - Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante. dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.
Tempi	2021/2023

obiettivo	3
Titolo	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 le problematiche non solo legate alla genitorialità.
Destinatari	Tutti i dipendenti dell'Unione.
Finalità	Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
descrizione dell'azione	- 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 valutate, tenendo conto delle esigenze di servizio, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati o particolari articolazioni orarie temporanee. - Su presentazione di motivata richiesta potrà inoltre essere valutata la concessione del part-time qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. L'Ufficio del Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti. - garantire quanto sopra evidenziato in ordine alla formazione del personale e alle modalità organizzative del lavoro, con particolare riferimento alla strutturazione dell'orario di lavoro;
Tempi	2021/2023

obiettivo	4
Titolo	Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.
Destinatari	Tutti i dipendenti e i cittadini.
Finalità	Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Dirigenti e Responsabili di Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.
descrizione dell'azione	- Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni tramite rete intranet. - Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito web istituzionale. - Istituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G), ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n° 165/2001 (anche in forma associata con i Comuni aderenti).
Tempi	2021/2023

obiettivo	5
Titolo	Azioni Positive Generali
Destinatari	Tutti i dipendenti e i cittadini.
descrizione dell'azione	- Rafforzare il “sistema benessere” attraverso servizi, azioni, comportamenti e investimenti; - Rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e la partecipazione; - Coinvolgere i dipendenti nelle politiche e nelle strategie; - Migliorare le sinergie tra gli uffici e i rapporti collaborativi, anche mediante il coinvolgimento di tutti gli operatori nella semplificazione dei processi dell’ente; - Aumentare l’efficienza e la capacità di soddisfare l’utenza, nella convinzione che lavoratori soddisfatti del proprio lavoro contribuiscano a rendere un migliore servizio alla cittadinanza; - Introdurre innovazione, trasparenza e accessibilità alle informazioni; - Favorire le condizioni di turn over migliori sia in termini di accoglienza per i neoassunti sia in termini di gestione della fine della carriera lavorativa per i senior - Diffondere un’immagine positiva dell’ente attraverso i comportamenti e gli atteggiamenti di tutti i lavoratori e delle buone prassi.
Tempi	2021/2023

Pubblicità

Dalla data della sua esecutività, il presente Piano sarà pubblicato in via permanente sul sito istituzionale dell’Unione Anglona e sulla rete interna.

Il Piano delle Azioni Positive ha validità triennale.

I progetti sono in continuo divenire, l’attuale rappresentazione è da considerarsi sempre “in progress” e aggiornabile ogni anno.

Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi a seguito emersione di nuove opportunità, di nuove necessità, di emergenze organizzative, di nuovi percorsi di miglioramento e di ottimizzazione organizzativa, di nuove strategie.