



**N. 9/2023 Registro Deliberazioni**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE STRAORDINARIO**

**ADUNANZA DEL 20/01/2023**

**Oggetto: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023-2025"**

L'anno 2023 addì 20 del mese di gennaio alle ore 13:15 l'Amministratore Straordinario, TORRENTE MASSIMO con la partecipazione del Segretario Generale SANNA MARIA TERESA, accerta, in via preliminare, l'esistenza dei pareri espressi ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 18.8.2000, n° 267.

**L'AMMINISTRATORE STRAORDINARIO**

**con i poteri della Giunta**

**PREMESSO CHE:**

- il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- a seguito della Legge n. 183/2010, a norma della quale "le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in poi CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing , e della Direttiva del 4 marzo 2011 contenente le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", la Provincia di Oristano, ha costituito il CUG con deliberazione di Giunta n. 53/2011;
- Direttiva 2/2019 del 16 luglio 2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche"), approvata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità -, sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia prevedendo, da un lato, un aggiornamento degli indirizzi contenuti nelle linee guida 4/3/2011 con specifico riferimento a criteri di composizione del CUG, procedure di nomina, compiti e collaborazione con altri organismi e, dall'altro, disegnando una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio;
- l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone: - "1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle



istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

**RICHIAMATO** il D.lgs. 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e successive modificazioni ed integrazioni”, il quale impegna le stesse ad attuare politiche di pari opportunità;

**VISTA** la deliberazione dell'Amministratore Straordinario n. 61/2020 con cui è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022;

**VISTA** la deliberazione n. 121 del 27/10/2022, con la quale è stato approvato il PIAO, successivamente inserito nella piattaforma La Casa di Vetro – Amministrazione Trasparente del sito Istituzionale dell'Ente in data 04/11/2022 e trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica in data 07/11/2022;

**RICHIAMATO** il DPR 81/2022 si individuano gli adempimenti assorbiti dal PIAO: piano dei fabbisogni; piano delle azioni concrete; piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio; piano della performance; piano di prevenzione della corruzione; piano organizzativo del lavoro agile; piani di azioni positive

DATO ATTO:

- che con deliberazione di Giunta Provinciale n. 53 del 15/04/2011 veniva istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 21 della Legge n. 183/2010, a norma della quale “le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in poi CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing , e della Direttiva del 4 marzo 2011 contenente le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, la Provincia di Oristano, ha costituito il CUG con deliberazione di Giunta n. 53/2011;
- che con nota 2588 del 20 /02/2020 il Segretario Generale segnalava la necessità di ricostituire il CUG;
- richiamati la deliberazione dell'Amministratore Straordinario n. 22 del 03/03/2020 “Ricostituzione Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 21 legge n°183/2010. Individuazione Presidente. Indirizzi e determinazioni”, individuando il Presidente del CUG nel Dirigente del Settore Finanziario e Risorse Umane, demandando al medesimo la procedura per la costituzione del CUG ed al Segretario Generale l'incarico di nominare e presiedere una apposita commissione per la individuazione dei dipendenti interessati a far parte del CUG;
- gli avvisi di interpello “Ricostituzione del Comitato Unico di Garanzia per Le Pari Opportunità, La Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni (C.U.G.)” prot. n. 3231 del 04/03/2020; prot. n. 8167 del 24/06/2020; prot. n. 9944 del 07/06/2021.
- le richieste prot. n. 3221 del 04/03/2020 e prot. n. 8324 del 26/06/2020 con cui si chiedeva alle OO.SS di voler fornire l'indicazione del proprio componente effettivo e supplente



Provincia di  
**ORISTANO**  
Provìntzia de Aristanis

- che pertanto il Dirigente/GRU ha proceduto ad un secondo avviso di interpello in data 24/06/2020;
- che non essendo pervenuta alcuna candidatura a componente del CUG dopo i due avvisi, non si è potuto ricostituire il CUG;
- con nota prot. n° 157 del 04/01/2023 il Dirigente del Settore Finanziario/GRU ha inviato l'avviso di un nuovo interpello;
- con nota prot. n° 163 del 04/01/2023 il Dirigente del Settore Finanziario/GRU ha chiesto alle OO.SS. la designazione dei propri rappresentanti;
- che il procedimento di ricostituzione del CUG è attualmente ancora in itinere
- che la Provincia di Oristano, in coerenza con il proprio Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, oltre che con la normativa di istituzione del CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

**DATO ATTO** che l'Amministrazione ha una Consigliera di pari opportunità e una consigliera supplente designate con Decreto dell'Amministratore Straordinario n. 20/2020 e nominate con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, D.M. 146/2021, ricevuto da questa Amministrazione in data 02/07/2021 ns. prot. n° 11833 del 07/07/2021. La carica ha durata quadriennale a partire dalla data del citato D.M. 2021 e terminerà di conseguenza il 02/07/2024.

**CONSIDERATO:**

- che con deliberazione dell'Amministratore Straordinario n°61/2020 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022, redatto dal Segretario Generale;
- che in continuità con il precedente Piano Azioni Positive, Il Segretario generale ha predisposto l'aggiornamento del "Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025", che dovrà far parte del PIAO da approvare entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio 2023/2025 e non ancora approvato da questo Ente;
- che l'aggiornamento è iniziato nel decorso mese di Dicembre ed è stato completato anche con la parte relativa al personale;
- che gli interventi si pongono in linea con i contenuti Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con delibera dell'Amministratore Straordinario n° 121 del 27/10/2022, con i documenti di Programmazione ad esso afferenti, quali il Piano della Performance approvato con deliberazione dell'Amministratore Straordinario n. 85 del 28/07/2022, il Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2022-2024 e con le nuove linee guida in materia, e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.
- che con nota Prot. n° 253 del 05/01/2023 del Segretario generale, a seguito di precedenti comunicazioni informali, è stato richiesto un parere preliminare sul PAP, aggiornato e completato, alla Consigliera di Parità;
- che con nota prot. n° 921 del 18/01/2023 la Consigliera di Parità ha espresso il proprio parere positivo sul Piano delle Azioni Positive 2023/2025 trasmesso in allegato alla sopracitata nota per le opportune valutazioni preliminari;



- che nelle more della ricostituzione del CUG, considerata l'urgenza, essendo il Piano delle Azioni Positive un atto propedeutico anche alle assunzioni del personale, particolarmente urgenti, nell'interesse stesso del personale che ha necessità essere potenziato con nuove unità, si rende necessario procedere all'adozione del Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 con riserva di apportare le eventuali modifiche ed integrazioni che potranno essere proposte dal CUG dopo la ricostituzione;

**VISTI:** il D.Lgs. 267/2000, il D.Lgs. 165/2001, il D.Lgs. 198/2006 e il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni;

**PRESO ATTO** che ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, del parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Segretario Generale;

**RITENUTO**, per quanto sopra, di approvare il Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante.

#### **DELIBERA**

**DI APPROVARE** il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 allegato alla presente deliberazione come parte integrante e che dovrà far parte di un'apposita sezione dei PIAO 2023/2025 da approvare entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio 2023/2025 e non ancora approvato da questo Ente;

**DI TRASMETTERE** il Piano della Azioni Positive, per l'attuazione di quanto di competenza:

- 1) ai Dirigenti dell'Ente, che provvederanno a loro volta alla trasmissione capillare a tutto il personale dipendente assegnato al proprio settore;
- 2) alle Organizzazioni sindacali territoriali, alle RSU, alla Consigliera di Parità regionale e della Provincia;
- 3) alla Dirigente del Settore Finanziario e Risorse Umane/GRU affinché il CUG, dopo la sua ricostituzione, per apportare eventuali proposte di integrazione;

**DI DARE ATTO** che, ai sensi di quanto disposto dalla Delibera dell'Amministratore Straordinario n°61/2020, il Settore Finanziario e Gestione Risorse Umane promuoverà e/o coordinerà le attività previste dal Piano delle Azioni Positive, in collaborazione con tutti i Dirigenti, le Posizioni organizzative e con il CUG;

**DI PROVVEDERE** alla pubblicazione del Piano delle Azioni Positive sul sito internet dell'Ente;

**INOLTRE** data l'urgenza di provvedere, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

**Approvato e sottoscritto con firma digitale:**

**Il Amministratore Straordinario**  
**TORRENTE MASSIMO**

**Il Segretario Generale**  
**SANNA MARIA TERESA**



Provincia di  
**ORISTANO**  
Provìntzia de Aristanis

**SEGRETARIO  
SEGRETARIO GENERALE**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Sulla proposta n. **163/2023** del **SEGRETARIO - SEGRETARIO GENERALE** ad oggetto:  
**APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023-2025"** si  
esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000,  
parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Oristano li, 19/01/2023

Il Dirigente  
(SANNA MARIA TERESA)  
(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



Provincia di  
**ORISTANO**  
Provìntzia de Aristanis

## **Attestazione di Pubblicazione**

Delibera N. 9 del 20/01/2023

SEGRETARIO  
SEGRETARIO GENERALE

**Oggetto:** APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023-2025".

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio per 15gg. Consecutivi, dal 20/01/2023 al 04/02/2023

Oristano li, 06/02/2023

Sottoscritta  
(SANNA MARIA TERESA)  
con firma digitale



## PROVINCIA DI ORISTANO

### PIANO TRIENNALE 2023-2025 DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Il nostro ordinamento, con l'art. 37 della Costituzione, sancisce la parità nel lavoro tra uomo e donna stabilendo che: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare ed assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione."

Il D.lgs. 165/2001 *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, impegna le stesse ad attuare le politiche di pari opportunità.

A seguito della entrata in vigore del D.lgs 198/2006, *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, e dell'emanazione della relativa Direttiva di attuazione del Dipartimento della funzione pubblica del 23/05/2007, la Provincia di Oristano ha adottato il Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità, previsto dall'art. 48 del suddetto Codice.

Tale iniziativa è proseguita, nel tempo, con l'adozione dei Piani triennali delle azioni positive per le pari opportunità, fino a quello vigente per il triennio 2020-2022. Il presente aggiornamento è redatto ai sensi della Direttiva n. 2/2019 del 26/06/2019 del Ministero per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, in ragione del collegamento del Piano triennale della azione positive con il ciclo della performance. Sono stati coinvolti per l'aggiornamento del Piano gli organismi interessati.

Il Piano triennale di azioni positive è predisposto come allegato del Piano della performance, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione rientra a pieno titolo nel ciclo della performance. Gli obiettivi contenuti nel Piano triennale azioni positive devono, pertanto, essere collegati ai corrispondenti obiettivi del Piano della performance.

L'art. 48 del predetto Dlgs n°198/2006, che testualmente prevede: "1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini

e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

La Legge n. 183/2010, art. 21, nell'apportare modifiche al D.lgs. 165/2001, ha ampliato le garanzie sia contro le discriminazioni di genere che verso ogni altra forma di discriminazione diretta ed indiretta derivanti da età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, affinché sia garantito il benessere organizzativo con il contrasto e l'eliminazione di ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Detta norma, ha inoltre sancito l'unificazione delle competenze dei Comitati per le pari opportunità e dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing con l'istituzione dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 contenente Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", richiamando la direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo, definisce le politiche delle pari opportunità quale leva fondamentale per l'ottimizzazione dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi offerti alla collettività, oltre che strumento di tutela diretta della condizione femminile.

La Legge 23.11.2012 n. 215 ha introdotto nuove norme in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni, stabilendo tra le altre cose, che l'atto di nomina della commissione di concorso debba essere inviata entro tre giorni alla consigliera o al consigliere di parità nazionale o regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso.

Da ultimo il Piano triennale delle azioni positive è disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica.

Le finalità perseguite dalla direttiva possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- 1) superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- 2) sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- 3) semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- 4) rafforzare il ruolo dei CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- 5) spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese.

La direttiva, per raggiungere gli obiettivi che si propone, prevede le linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche:

LE LINEE DI AZIONE:

1. *Prevenzione e rimozione delle discriminazioni;*
2. *Piani triennali di azioni positive;*
3. *Politiche di reclutamento e di gestione del personale;*

4. *Organizzazione del lavoro;*
5. *Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;*
6. *Rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia.*

In particolare, si possono evidenziare quali espressioni fondamentali delle sopracitate linee di azione:

1. Il rafforzamento del Comitato unico di garanzia (CUG), che si realizza attraverso 3 funzioni:

- Funzione propositiva: formulazione di proposte di indirizzo delle azioni positive, prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione e violenza, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica;

- Funzione consultiva: formulazione di pareri su riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale;

- Funzione verifica: relazione annuale sulla situazione del personale, attuazione del piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi, indennità e posizioni organizzative. L'azione concerne inoltre l'obbligo di osservare ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo e riferite ai fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali. L'azione prevede che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

2. La promozione di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'azione riguarda l'uso in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di termini non discriminatori; la promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi.
3. Le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, nel rispetto della normativa vigente. Devono essere evitate penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

## SITUAZIONE ATTUALE

Analisi della situazione del personale dipendente in servizio al 31/12/2022 distinto per genere:

CATEGORIA GIURIDICA	UOMINI	DONNE	Totale	% uomini per categoria	% donne per categoria
B	27	15	42	64,29	35,71
C	6	10	16	37,50	62,50
D	29	21	50	58,00	42,00
<b>Totale</b>	<b>62</b>	<b>46</b>	<b>108</b>	<b>57,41</b>	<b>42,59</b>

Nella Provincia di Oristano la Consigliera di parità effettiva in carica e la Consigliera di parità supplente sono al loro primo mandato, essendo state designate con Decreto dell'Amministratore Straordinario n. 20/2020 e nominate con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, D.M. 146/2021, ricevuto da questa Amministrazione in data 02/07/2021 ns. prot. n° 11833 del 07/07/2021. La carica ha durata quadriennale a partire dalla data del citato D.M. 2021 e terminerà di conseguenza il 02/07/2024.

Notizie, compiti, funzioni e informazioni utili sono rintracciabili sul sito istituzionale della Provincia all'indirizzo <http://www.provincia.or.it/it/canali/consigliera-parita/>.

La Provincia favorisce un ambiente di lavoro improntato al benessere psicologico e organizzativo dei dipendenti, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Si evidenzia come diversi obiettivi contenuti nel Piano Triennale 2020-2022 siano stati attuati dalla Provincia di Oristano attraverso l'adozione di atti e politiche volte a favorire la parità di genere:

- In materia di flessibilità, oltre a quanto già previsto nei contratti stipulati tra i dipendenti e la Provincia, la Delibera A.S. n. 101/2021, volta a garantire un'ampia flessibilità in entrata ed uscita del personale addetto agli uffici, ha contribuito a creare un migliore equilibrio tra responsabilità familiari e professionali mediante l'utilizzo di modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa che possono favorire parità tra uomo e donna sotto tutti i profili;
- Allo stesso modo si considerano raggiunti gli obiettivi di rappresentanza di genere all'interno delle RSU, che sono composte da 7 unità, di cui:
  - a) N° 5 Donne;
  - b) N° 2Uomini.
- Il rispetto dell'obiettivo di rappresentanza di genere è inoltre evidente nella composizione della dirigenza, formata da 4 unità di cui:
  - a) N° 2 Donne;

b) N° 2 Uomini.

- Per quanto concerne le Posizioni Organizzative ricoperte all'interno dell'Ente, sono in totale 20 di cui:

a) N° 9 Donne;

b) N° 11 Uomini.

Si fa presente che il Segretario generale attualmente in servizio è donna.

Si considera quindi opportuno preservare i risultati raggiunti in ambito di pari opportunità e proseguire nell'implementazione dei citati obiettivi e nel perseguimento degli altri obiettivi contenuti nel Piano Triennale 2020-2022, che vengono confermati e sono confacenti agli scopi del nuovo Piano Triennale 2023-2025;

### OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025

AMBITO DI AZIONE	Ambiente di lavoro
OBIETTIVO	La Provincia di Oristano si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Effettuare indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate;</li><li>• Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità;</li><li>• Proseguire nell'azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento;</li></ul> A cura dei Dirigenti dei vari settori, (in collaborazione con le P.O.), quale obiettivo di performance dirigenziale: a) predisporre o aggiornare, se necessario, i regolamenti già adottati dall'ente, recipienti i principi di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, b) Verificare l'inesistenza, in tutti gli atti e/o documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) dell'uso di termini discriminatori; c) promuovere le analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi.

<b>AMBITO DI AZIONE</b>	<b>Formazione</b>
OBIETTIVO	Nei limiti imposti dalla vigente normativa, programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno. Programmare percorsi formativi specifici
AZIONI POSITIVE	- A cura dei Dirigenti e delle P.O. dei vari settori: a) Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare; - b) Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e /o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo).

<b>AMBITO DI AZIONE</b>	<b>Orari di lavoro</b>
OBIETTIVO	Mantenere l'armonizzazione raggiunta e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
AZIONI POSITIVE	- A cura dei Dirigenti e delle P.O. dei vari settori : a) Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria già introdotte (es. part-time, anche di tipo verticale); - b) Prevedere articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate.

AMBITO DI AZIONE	Sviluppo carriera e professionalità
OBIETTIVO	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'ente.
AZIONI POSITIVE	- A cura dei Dirigenti e delle P.O dei vari settori : a ) Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli senza disparità tra i sessi e penalizzazioni.

AMBITO DI AZIONE	Informazione
OBIETTIVO	Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità anche con la divulgazione del presente Piano a tutti i dipendenti oltreché con la pubblicazione sul sito internet della Provincia.</li> <li>- Curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari.</li> <li>- Informare i cittadini attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità nonché del presente Piano di azioni positive sul sito internet della Provincia.</li> </ul>

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

#### **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata per il triennio 2023/2025.

Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio on line della Provincia di Oristano alla sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale [www.provincia.or.it](http://www.provincia.or.it) e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

#### **MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO**

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte dei Dirigenti, di tutto il personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione, oltre che della Consigliera di parità dell'Ente, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

