



Comune di PORTO TORRES

Provincia di Sassari

**PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ
TRIENNIO 2021/2023
AGGIORNAMENTO 2023**

(ART. 48, comma 1, D. LGS. 11/04/2006 n. 198)

Redatta dal C.U.G. del Comune di Porto Torres

SEZIONE I

Abstract

Sul tema delle pari opportunità è possibile rinvenire specifica disciplina a livello comunitario e nazionale.

A livello comunitario, l'art. 19 TFUE sancisce la competenza dell'UE a "combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale".

È introdotta, inoltre, la cd. clausola orizzontale di non discriminazione (art. 10 TFUE): "Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione Europea mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale". Serve ad integrare la lotta contro le discriminazioni in tutte le politiche e le azioni dell'UE (cd. obbligo di mainstreaming).

L'art. 6, par. 1, TFUE ha attribuito alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea lo stesso valore giuridico dei Trattati, rendendola così fonte di diritto primario: «L'Unione riconosce i diritti, le libertà e i principi sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea del 7 dicembre 2000 ...che ha lo stesso valore giuridico dei Trattati».

A livello nazionale, con il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il Comune di Porto Torres adotta il presente piano di azioni positive (PAP) conformemente a quanto disposto dal decreto legislativo n.198/2006.

Le azioni positive sono delle misure adottate dall'Amministrazione che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Presentano le seguenti caratteristiche:

- specialità: in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione (sia diretta, sia indiretta);
- temporaneità: in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.
- preferenzialità: in quanto misure idonee per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il presente documento, seguendo un preciso approccio metodologico di cui si farà cenno nel proseguo, si articola in due parti: la prima parte dedicata all'analisi del contesto; la seconda parte dedicata alla descrizione degli obiettivi e delle azioni pianificate.

L'aggiornamento tiene conto delle ultime novità legislative introdotte dall'art. 6 del decreto legge n. 80/2021 in materia di Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), rispetto al quale è verificata la coerenza del contenuti in ordine a quanto previsto dal citato articolo 6 comma 6 lett. g) *sulle modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

Il presente piano costituirà apposita sezione del redigendo PIAO.

PARTE GENERALE

L'APPROCCIO METODOLOGICO

Lo studio effettuato sulla situazione dell'ente negli ultimi anni consente di rilevare che manca sostanzialmente un contesto di legittimazione rispetto al potenziale rischio che si possano verificare comportamenti discriminatori o che possano ledere le pari opportunità.

In generale, si ritiene opportuno, in un'ottica preventiva, propositiva e propulsiva, adottare delle misure condivise con il Comitato Unico di Garanzia fondamentali per la rimozione di ogni forma di discriminazione o di lesione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Il PAP è riferito ad un arco temporale triennale, in linea con la programmazione del fabbisogno del personale dell'ente ed in stretta correlazione con il Piano delle performance ed il programma triennale di prevenzione della corruzione. Stante il carattere dinamico del Piano, tenuto conto delle indicazioni fornite del CUG, l'ente provvederà ad aggiornare il Piano, di norma con periodicità annuale.

Il presente Piano costituisce aggiornamento annuale (2023) del precedente PAP 2021/2023 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 118 del 22.06.2021 ed aggiornato per l'anno 2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 158 del 13.09.2022.

Costituisce strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, tenuto conto della Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

La predisposizione del documento è preceduta da una fase di analisi di contesto, finalizzata alla raccolta ed elaborazione di dati (forniti dal Servizio Personale dell'ente) ed informazioni utili alla definizione di eventuali nuove soluzioni organizzative.

In sintesi, Il Piano di Azioni Positive è il risultato di un processo decisionale in cui l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di azioni che favoriscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

1. tutela dell'ambiente di lavoro;
2. opportunità di formazione professionale, che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, senza pregiudizi;
3. orari di lavoro;
4. individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità;
5. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

PARTE I

ANALISI DI CONTESTO

Allo stato attuale, anche analizzando un arco temporale di 5 anni, **non risultano segnalazioni su fenomeni discriminatori nei confronti del personale dipendente**. In particolare, è stata accertata l'assenza di fatti e comportamenti discriminatori rispetto a:

- accesso al lavoro
- trattamento giuridico, economico e accesso in carriera
- accesso a prestazioni previdenziali
- matrimonio
- diritti connessi alla maternità
- domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino

In un'ottica preventiva, si ritiene, comunque, opportuno dedicare maggiore attenzione nell'analisi e valutazione di potenziali eventi "sentinella" discussi dal CUG (sono considerati tali, a titolo esemplificativo, le semplici segnalazioni, i rilievi mossi dal personale dipendente, dalla RSU o dalle oo.ss, dal CUG,...):

All'esito dell'analisi, per quanto di competenza di questo organismo, si ritiene opportuno evidenziare i seguenti aspetti organizzativi da migliorare al fine di accrescere il benessere organizzativo dell'ente:

- migliorare gli ambienti di lavoro (luminosità, sicurezza, ergonomia,..);
- criticità sui carichi di lavoro in alcuni uffici, dove risulterebbe assente da anni la rotazione funzionale del personale;
- posti vacanti non ancora coperti;
- assenza di modalità di lavoro alternative a quelle ordinarie, tese a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (es. smart working, telelavoro);
- comportamenti riconducibili a situazioni di discriminazione o potenzialmente riconducibili al mobbing;
- mancato o parziale coinvolgimento del personale nei flussi informativi interni e nell'attività di programmazione dell'ente;
- ridotta partecipazione del personale ai processi delle consultazioni elettorali e alle attività accompagnate da incentivi economici (incentivi funzioni tecniche, incentivi accertamento tributi, reperibilità, straordinari elettorali,..).

L'attuale assetto organizzativo

Di seguito un'analisi dell'attuale situazione del personale non dirigente in servizio a tempo indeterminato. Si è effettuato un raffronto sulle lavoratrici e i lavoratori , sulla base dei dati disaggregati classificati secondo alcuni criteri individuati per le finalità del presente piano, ossia: le categorie di appartenenza, i titoli di studio, le aree ed i settori nei quali il personale dell'ente svolge la loro attività.

Inoltre, l'attuale assetto organizzativo delle risorse umane evidenzia, inoltre, una distribuzione quasi equa per genere aggiornata al 31.12.2022: uomini 45,6% (46,27% nell'anno precedente) e donne 54,4% (nell'anno precedente 53,73%).

Di seguito si illustrano le risultanze di alcune elaborazioni sull'attuale situazione del personale dipendente in servizio, rispetto alla composizione per sesso:

Monitoraggio disaggregato del personale per categoria ed orario di lavoro

Di seguito un'analisi dell'attuale situazione del personale non dirigente in servizio a tempo indeterminato Si è effettuato un raffronto sulle lavoratrici e i lavoratori , in base a criteri quali le categorie di appartenenza, i titoli di studio, le aree ed i settori nei quali i dipendenti svolgono la loro attività. Dal confronto di genere fra le differenti categorie lavorative si nota una maggiore presenza maschile nelle categorie A e B1 e femminile nelle categorie C e D.maschile.

Dirigenti	UOMINI	DONNE	TOTALE
Ruolo*	1	0	1
Tempo determinato	2	0	2
CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	9	21	30
Posti di ruolo a part-time	1	3	4
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	24	30	54
Posti di ruolo a part-time	1	1	2
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	14	13	27
Posti di ruolo a part-time	2	0	2
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	6	0	6
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

(*) n. 1 dirigente di ruolo è attualmente in aspettativa.

Monitoraggio disaggregato del personale per area organizzativa di assegnazione

Si è inoltre confrontata la presenza maschile e femminile nelle differenti Aree in cui è suddiviso il Comune di Porto Torres.

Vale la pena ricordare che con deliberazione della Giunta comunale n. 95 del 24 maggio 2022 è stata approvata la nuova macrostruttura organizzativa dell'ente.

Di seguito i settori nei quali la presenza di uomini è, in maniera rilevante, più elevata di quella delle donne:

nell'Area Lavori pubblici, urbanistica, manutenzioni, ed. privata, transizione ecologica il 62,5% dei dipendenti è di sesso maschile, mentre il 37,5% sono donne; l'Area Ambiente, protezione civile (57,1% dipendenti uomini, 42,9% dipendenti donne), (il Comando Polizia locale (64,71% uomini e 35,29% donne). Da un confronto con i dati dell'anno precedente, si evince una riduzione del differenziale.

Si evidenzia che l'Area lavori pubblici comprende il settore manutenzioni e l'uscierato, nel quale la presenza degli operai fa registrare una componente maschile nettamente prevalente; anche il Comando Polizia Locale registra un'elevata presenza maschile.

Di seguito i settori nei quali la presenza di donne è, in maniera rilevante, più elevata di quella degli uomini: l'Area affari generali, legale e contenzioso, sport, cultura, pubblica istruzione, turismo, politiche sociali (62,5% dipendenti donne, 37,5% dipendenti uomini), l'Area Organizzazione, programmazione, bilancio, patrimonio, tributi e politiche del personale (72% dipendenti donne, 28% dipendenti uomini).

AREA	MASCHI	FEMMINE
Staff del Sindaco (*)	12	7
(*) di cui Comando di Polizia Locale	11	6
Segretaria generale, anticorruzione, trasparenza	1	4
Area Affari Generali, legale e contenzioso, politiche sociali, sport, cultura, turismo, pubblica istruzione	12	20
Area Politiche del personale	2	4
Area Programmazione, bilancio, tributi, partecipazione, sistemi informativi, innovazione	7	18
Area Lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica, edilizia privata, transizione ecologica	15	9
Area Ambiente, protezione civile	8	6

TOTALE	57	68
--------	----	----

Monitoraggio disaggregato del personale per titolo di studio

Da un raffronto fra i due generi in base al titolo di studio si rileva una differenza sostanziale fra i livelli di scolarizzazione di lavoratori e lavoratrici, nello specifico le donne sono per il 47,22% laureate e per il 47,22% diplomate, mentre gli uomini sono per il 33,87% laureati e per il 41,93% diplomati. Tali dati rispecchiano le medie nazionali: l'istruzione femminile è maggiore, le donne raggiungono titoli di studio più elevati rispetto agli uomini, ne può conseguire un'età più elevata al momento dell'immissione nel mondo del lavoro.

Titolo di studio	Maschi	Femmine
Licenza elementare	1	0
Licenza media	13	1
Diploma	27	33
Laurea	16	34
TOTALE	57	68

Monitoraggio disaggregato composizione Giunta Comunale

N. componenti	Maschi	Femmine
7	4	3

Monitoraggio disaggregato componenti CUG 2021-2025

N. componenti	Maschi	Femmine
Componenti effettivi	3	4
Componenti supplenti	2	4

La formazione del personale

Si rileva la necessità di garantire la parità di accesso alla formazione ed aggiornamento delle competenze, non solo dei percorsi obbligatori (quali ad esempio quelli sull'anticorruzione e la trasparenza) a tutto il personale dell'ente (formazione generale e specifica sulle materie degli ambiti di competenza).

Valutazione sintetica all'esito dell'analisi di contesto

Dalle informazioni finora raccolte non emergono situazioni concrete, né potenziali rischi dai quali possano derivare minacce all'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini.

Dall'analisi dei dati dei questionari raccolti emergono alcuni potenziali "eventi sentinella", che implicano un rafforzamento dell'efficacia delle azioni già programmate.

Gli obiettivi e le azioni di seguito indicati sono necessari per prevenire ed impedire il sorgere di potenziali rischi di ostacolo alla concreta parità di opportunità tra donne e uomini nell'ente.

PARTE II

OBIETTIVI ED AZIONI

GLI OBIETTIVI DEL PIANO

Con il seguente aggiornamento, in linea con il quanto previsto nel Piano 2021/2023, il Comune di Porto Torres intende confermare un piano di azioni positive teso al perseguimento dei seguenti obiettivi:

Obiettivo strategico 1: Monitorare costantemente e prevenire gli ambienti di lavoro da situazioni di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo strategico 2: Salvaguardare il diritto alle pari opportunità in qualunque processo di reclutamento del personale, di progressione (ivi comprese le commissioni di concorso).

Obiettivo strategico 3: Migliorare la qualità del lavoro, attraverso la valorizzazione delle professionalità e nella garanzia delle pari opportunità.

Obiettivo strategico 4: Incentivare gli strumenti di conciliazione vita/lavoro.

OBIETTIVO STRATEGICO 1: Monitorare costantemente e prevenire gli ambienti di lavoro da situazioni di molestie, mobbing e discriminazioni.

Azioni:

Azione 1.1: Codice di condotta contro le molestie sessuali ed il mobbing: Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/C adottata dall'unione europea il 27/11/1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini che propone l'adozione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice. L'Ente non ha ancora regolamentato (e si impegna a farlo) il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone. Non sono previste spese per l'attuazione.

Azione 1.2: Osservatorio degli ambienti di lavoro: Viene confermato, con lo strumento di un'apposita sezione dedicata nella intranet e la somministrazione di questionari online, un monitoraggio costante degli ambienti di lavoro, rispetto a potenziali situazioni conflittuali o di criticità sul posto di lavoro tra il personale (ad esempio causate da pressioni o molestie

sessuali; *mobbing*; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni, criteri discriminatori nell'organizzazione del lavoro agile, ..). All'uopo l'Ufficio Sistemi informativi dell'ente, ha predisposto un questionario online, previa analisi del CUG in ordine alla completezza e coerenza delle domande. Il CUG, con cadenza annuale analizza e valuta le risultanze dei questionari.

Il C.U.G., valutate le circostanze e le segnalazioni pervenute, predisporrà dei monitoraggi intermedi sui tempi e sullo stato di attuazione del PAP, necessari per adottare eventuali interventi correttivi.

Nei casi di segnalazioni su situazioni concrete, sarà coinvolto l'UPD per le attività di competenza, quali: la valutazione dell'attendibilità del profilo accusatorio e l'avvio del procedimento disciplinare.

A tutela del benessere dell'ambiente di lavoro saranno valutate ulteriori misure di micro organizzazione, come ad esempio la mobilità interna e la rotazione del personale.

Azione 1.3: Incontro annuale di sensibilizzazione e informazione sul tema delle pari opportunità promosso dal C.U.G.

Soggetti coinvolti: Segretario Generale, CUG e figure apicali.

Destinatari: tutto il personale dipendente.

OBIETTIVO STRATEGICO 2: Salvaguardare il diritto alle pari opportunità in qualunque processo di reclutamento del personale, di progressione.

Azioni:

Azione 2.1: Parità di genere nelle commissioni. Il Comune garantirà nelle commissioni di concorso e selezione la parità di genere.

Azione 2.2: Monitoraggio bandi. Tale azione prevede il monitoraggio di tutti i bandi di concorso per le nuove assunzioni, per le mobilità volontarie in entrata ed uscita e per le progressioni di carriera del personale al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di accesso. In particolare, sarà effettuata una verifica preventiva dell'assenza di qualsivoglia presupposto nei bandi/avvisi di selezione che possa rendere possibile che si privilegi nella procedura la selezione dell'uno o dell'altro sesso (sia nel caso di reclutamento dall'esterno, sia nel caso di progressioni economiche e di carriera), in caso di parità di requisiti tra una candidata donna ed uno uomo, l'eventuale scelta deve essere adeguatamente giustificata. L'azione non prevede l'impiego di risorse finanziarie.

Soggetti coinvolti: Dirigente e responsabile servizio gestione del personale.

Destinatari: tutto il personale dipendente.

OBIETTIVO STRATEGICO 3: Migliorare la qualità del lavoro, attraverso la valorizzazione delle professionalità e nella garanzia delle pari opportunità.

Azioni:

Azione positiva 3.1 Formazione del personale: La programmazione della formazione deve tener conto delle proposte formulate dai soggetti interni ed esterni coinvolti nel sistema di attuazione del piano delle azioni positive (informazione a C.U.G., Consigliera di parità, rappresentanze sindacali). Deve essere sempre esclusa ogni forma possibile di discriminazione e garantita uguale possibilità alle risorse umane di frequentare i corsi individuati. Si terrà conto prioritariamente della 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.

Deve essere garantita l'opportunità di partecipare sia alla formazione obbligatoria, che a quella non obbligatoria. Per la formazione del personale sono state stanziare risorse pari a 56 mila euro nel 2023, allocate nel capitolo di PEG n. 1301142.

Ulteriore formazione, senza oneri a carico del Comune, grazie alla gestione associata del servizio in seno alla Rete Metropolitana Nord Sardegna. È stata rimessa alla scelta dei Dirigenti e responsabili di servizio la scelta dei webinar e dei corsi e-learning proposti a catalogo per il 2023, rivolti a tutto il personale del Comune.

Azione positiva 3.2 Reinserimento lavorativo dopo periodi di assenza: Qualora si verificassero le circostanze, sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo, del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra risorse umane ed ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del/della responsabile 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. L'azione non prevede l'impiego di risorse finanziarie.

Azione positiva 3.3 Informazione e sensibilizzazione: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite una sezione dedicata all'interno della intranet, facilmente accessibile a tutto il personale. La sezione sarà attuata in amministrazione diretta dal Servizio Sistemi informativi e innovazione dell'ente. L'azione non prevede l'impiego di risorse finanziarie.

Soggetti coinvolti: figure apicali dell'ente.

Destinatari: tutto il personale dipendente.

OBIETTIVO STRATEGICO 4: Incentivare gli strumenti di conciliazione vita/lavoro.

Azioni:

Azione positiva 4.1 Conciliazione tempi di lavoro/famiglia. L'Ente garantirà le forme di tutela previste ai fini del rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione". In tale ambito saranno eventualmente discussi anche con la RSU rappresentativa dell'Ente aggiornamenti sulle modalità di orario compatibili le esigenze dell'ente, rispetto a quelli previsti nella CCDI approvata nel 2021. A tale riguardo, con deliberazione della Giunta comunale n. 43 del 22.03.2022 è stato approvato il nuovo Regolamento per la disciplina dell'orario di servizio e di lavoro del personale dipendente e, nello specifico, l'art. 7 reca disposizioni in materia di orario flessibile e tolleranza degli orari in ingresso e uscita, ampliando il *range* già previsto in passato, proprio per dar seguito alle esigenze dei lavoratori/lavoratrici che abbiano responsabilità familiari, per conciliare al meglio le esigenze della famiglia con quelle lavorative.

È consentito a ciascun Dirigente, inoltre, prevederà articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali; ciò al fine di promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio e di definire, quindi, una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, quali ad esempio lo stato di salute di altri familiari per i quali è necessaria assistenza. Per la realizzazione di tale azione non vengono stanziati risorse finanziarie.

Azione positiva 4.2 Programmazione delle ferie: I dirigenti, tenuto conto anche delle richieste del personale dipendente, avranno cura di razionalizzare il miglior utilizzo delle ferie per coloro che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati. Inoltre, dovrà essere previsto un piano preventivo delle ferie che tenga conto delle richieste dei dipendenti e favorisca criteri rotativi delle richieste in occasione dei periodi lavorativi a ridosso delle festività (pasquali, del Ferragosto, natalizie in primis), al fine di salvaguardare per quanto possibile le esigenze/aspettative dei dipendenti e favorire la funzionalità degli uffici relativamente al periodo estivo. Per la realizzazione di tale azione non vengono stanziati risorse finanziarie.

Soggetti coinvolti: figure apicali dell'ente.

Destinatari: tutto il personale dipendente.

Risorse dedicate all'attuazione del Piano

Per dare corso a quanto definito nel piano di azioni positive il Comune potrà mettere a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e, inoltre, si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli

obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne, alla lotta alle discriminazioni ed all'affermazione concreta della parità di genere.

Le risorse finanziarie dedicate all'attuazione delle singole azioni (laddove necessarie) sono allocate in appositi capitoli di spesa, in funzione della natura della stessa. Nel paragrafo precedente, descrittivo delle singole azioni, sono stati evidenziati i dettagli.

Durata del Piano, pubblicità e trasparenza

Durante il periodo di vigenza, il presente Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontrasse la necessità o le mutate esigenze dell'Ente lo richiedessero.

Un nuovo piano verrà adottato allo scadere del triennio 2021/2023. Con cadenza annuale è previsto l'aggiornamento.

Il Comitato Unico di Garanzia redigerà annualmente, entro il 30 marzo, una relazione sulla situazione del personale, sulle iniziative riguardanti le pari opportunità ed il benessere organizzativo portate avanti nell'anno precedente, facendo un resoconto di tutte le azioni positive, le proposte ed i progetti messi in atto e garantendo in questo modo un'attività di monitoraggio e rendicontazione. La relazione verrà trasmessa ai vertici politici ed amministrativi e resa disponibile a tutti i dipendenti tramite pubblicazione nell'apposita area dedicata sul sito web.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente e nella sezione Amministrazione Trasparente, affinché chiunque possa prenderne visione in qualsiasi momento.

Documento predisposto dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Porto Torres.

Il Segretario generale e Presidente del C.U.G.

Dr. Giancarlo Carta