



## **COMUNE DI OSSI**

*(Provincia di Sassari)*

### **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE** TRIENNIO 2026-2028

#### **SEZIONE 2**

*“Valore Pubblico, performance e anticorruzione”*  
**Sottosezione: “Performance”**

### **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI OSSI**

*(Allegato N.1 al PIAO 2026-2028 del Comune di Ossi(SS)  
approvato con deliberazione della G.C. n.28 del 26 Febbraio 2026)*

**A CURA DI**

Dr.ssa Antonia Marmillata

Funzionario Contabile-Vicesegretario del Comune di Ossi(SS)

**SOMMARIO**

1. - *Relazione introduttiva*
2. - *Analisi dati del personale*
3. - *Azioni Positive*
4. - *Pubblicità*

## 1. RELAZIONE INTRODUTTIVA

L'art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2006, n.198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246”* prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare 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, promuovono l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

La Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, individua quali punti fondamentali per il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, la garanzia della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Le azioni positive costituiscono le misure da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure specifiche che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta ed hanno natura temporanea in quanto necessarie fintanto che e nella misura in cui si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà validità per il triennio 2026-2028, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro si pone nel contesto del Comune di Ossi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne con cui il Comune intende consolidare quanto già realizzato in passato ed estendere ulteriormente le proprie azioni al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro e nell'avanzamento di carriera compatibilmente con le esigenze familiari di ciascuno.

Gli interventi del P.A.P. 2026-2028 si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, con l'obiettivo di garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

Il Piano individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che si intendono perseguire e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, adottando politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e contrastando qualsiasi forma di discriminazione.

Nella prima parte del piano vengono forniti gli elementi per un'analisi del contesto organizzativo mentre nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2026-2028 attraverso la realizzazione delle azioni positive, indicando gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, si occupa del complesso di compiti e attività previste dal Decreto legislativo 31 marzo 2001, n. 165, dal Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e dalla direttiva approvata il 4 marzo 2011, di concerto, dal Dipartimento delle Funzione Pubblica, dal Dipartimento delle Pari Opportunità e della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Con la direttiva n. 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretariato delegato alle Pari Opportunità, si è provveduto a rafforzare le funzioni propositive, consultive e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia.

Il Comune di Ossi ha provveduto alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010 in forma associata presso l'Unione dei Comuni del Coros.

La Consigliera di Parità (istituita con la Legge n. 125 del 10 aprile 1991), svolge la propria attività presso l'Ente Provinciale di Sassari, attuando interventi finalizzati specificamente alla rimozione delle discriminazioni.

La predisposizione del Piano di Azioni Positive coinvolge attivamente sia il C.U.G. che la Consigliera di Parità, tenuti ad esprimere parere sul PAP, antecedentemente all'approvazione da parte della Giunta Comunale.

## 2. ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi della situazione alla data del 31.12.2025 del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

TOTALI PER GENERE	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIPENDENTI IN SERVIZIO	17	8	25

Totali per Area professionale	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari/EQ	TOTALE
DONNE	0	2	5	10	17
UOMINI	0	4	4	0	8
Dipendenti in servizio effettivo	0	6	9	10	25

TOTALI PER FIGURE APICALI RESPONSABILI DI AREA POSIZIONI DI LAVORO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	N. (* )
DONNE	3
UOMINI	1

(\*) - N.2 posizioni di EQ sono coperte con personale ex art.110TUEL (n.1 uomo) e personale ad utilizzo parziale ex art.23 CCNL 16.11.2022(n.1 donna)

Il Segretario Generale è un uomo, mentre il vice segretario, già responsabile di posizione di EQ, è una donna.

Il Consiglio Comunale è composto dal Sindaco, sette Consigliere comunali e nove Consiglieri comunali.

La Giunta Comunale è composta dal Sindaco, cinque Assessori di cui tre donne. L'incarico di Vicesindaco è attribuito ad un uomo.

Dal quadro sopra esposto, si evidenzia che le donne sono in numero superiore rispetto agli uomini, che la figura dirigenziale è rappresentata da un uomo e che le figure apicali sono rappresentate da un uomo e n.3 donne.

## **AZIONI POSITIVE**

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

**AZIONE 1:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nello sviluppo professionale.

**AZIONE 2:** Promuovere il benessere nell' ambiente di lavoro.

**AZIONE 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

**AZIONE 4:** Facilitare l' utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

**AZIONE 5:** Promuovere il benessere ed il miglioramento organizzativo.

### **AZIONE 1 – Pari opportunità nell'ambito delle assunzioni e dello sviluppo professionale.**

Il Comune di Ossi si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvi i casi di motivata impossibilità, e ad inviare, entro tre giorni, l'atto di nomina della commissione di concorso o selezione alla consigliera di parità della Regione Autonoma della Sardegna.

Il principio di tutela delle pari opportunità tra uomini e donne deve essere previsto espressamente nei bandi di concorso o selezione. Fatti salvi i casi previsti dalla legge, 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 uomo deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Ossi 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.

L'Amministrazione comunale ha sempre garantito e si impegna a garantire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia alle lavoratrici che ai lavoratori, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

### **AZIONE 2 - Benessere e miglioramento dell'ambiente di lavoro**

Promozione e incentivazione di un linguaggio amministrativo non discriminatorio, rispettoso delle differenze di genere nelle relazioni interpersonali, nei rapporti con l'utenza e con i collaboratori esterni.

Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità sul posto di lavoro, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza psichica ed a comportamenti riconducibili al mobbing e comportamenti vessatori di qualunque genere, sotto forma di discriminazioni.

### **AZIONE 3 - Formazione ed aggiornamento**

La formazione consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro, che nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante, determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita. L'Amministrazione comunale garantisce la partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento, sia in presenza che da remoto, al fine di garantire la crescita professionale del proprio personale, senza discriminazione di genere, compatibilmente con il rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge.

Saranno inoltre 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.

La formazione e l'aggiornamento del personale sono garantiti, senza discriminazioni tra uomini e donne e ogni dipendente ha facoltà di richiedere la partecipazione.

### **AZIONE 4 - Flessibilità dell'orario di lavoro**

Al fine di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, per 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, in presenza di particolari esigenze derivanti da gravi ed eccezionali motivi personali e di famiglia, su richiesta del personale interessato, saranno valutate, tenendo conto delle esigenze di servizio, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati o temporanee particolari articolazioni

orarie. L'Amministrazione assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di concessione del part-time.

#### **AZIONE 5 - Benessere e miglioramento organizzativo**

Attuazione delle linee guida sul lavoro agile/da remoto, adottato nel corso del 2025, al fine di favorire la conciliazione tra tempi di vita e lavoro, sperimentare forme nuove di impiego del personale, promuovere l'utilizzo di strumenti digitali, facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, il tragitto casa-lavoro e viceversa risulti particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative anche per le categorie fragili.

Potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile/da remoto con lo scopo di sfruttarne le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, favorendo una maggior autonomia e responsabilità e orientamento ai risultati dei dipendenti.

Favorire l'attivazione a livello di ente di tutti gli istituti giuridici ed economici previsti dal CCNL disciplinandone modalità e condizioni nell'ambito della contrattazione integrativa decentata a livello locale.

#### **PUBBLICITA'**

Il presente piano, valido per il triennio 2026-2028, viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e reso disponibile alla consultazione da parte dei dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni proposte dal personale dipendente, al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.