



**COMUNE DI MOGORO**

# ***PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2026***

*(Integrato nel PIAO Approvato con deliberazione G.C. n. 42 del 29/04/2026)*

## ***Obiettivi di performance per garantire le pari opportunità***

---

Il presente Piano di Attività e Organizzazione, come già indicato in premessa, assorbe il Piano delle Azioni Positive di cui all'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Vista la rilevanza dell'argomento, l'amministrazione comunale di Mogoro ritiene di dover anteporre agli obiettivi dell'ente i principi guida da cui quelli discendono.

In linea con la legislazione vigente, l'amministrazione persegue, in linea generale, l'obiettivo di eliminare le possibili disparità che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti familiari, attraverso la realizzazione delle seguenti azioni positive.

## ***La cornice normativa.***

A livello di fonti disciplinatorie della materia in esame possiamo citare:

- **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, come modificato dall’art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, il quale prevede che nelle amministrazioni pubbliche siano garantite le pari opportunità nello sviluppo professionale (art.1), nonché “nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro” (art. 7).

In particolare, l’art. 57 stabilisce che le amministrazioni istituiscano un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce e unifica le competenze dei comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (comma 01), e definisce, inoltre, alcune misure che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare per garantire le pari opportunità, tra cui riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, adottare i propri atti regolamentari assicurando le pari opportunità e garantire la partecipazione delle dipendenti alle attività formative adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (comma 1).

- **D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198**, recante “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna” che all’art. 42 definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità [...] dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro” e stabilisce all’art. 48 che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive finalizzati a tale scopo.

Il Decreto citato, inoltre, 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”.

- **Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, recante “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

- **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81** c.d. “Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”, che all’art. 28, comma 1, prevede che la valutazione dei rischi di cui all’art. 17 riguardi anche i rischi legati “allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”.

- **D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150**, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, ed in particolare l’art. 8 secondo cui “il sistema di

misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne - tra l'altro - il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità”.

- **Direttiva del 4 marzo 2011** della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “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”.

- **Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80**, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro”, che introduce, tra le altre cose, misure volte alla tutela della maternità, rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

- **Legge 7 agosto 2015, n. 124** che all'art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche” fornisce disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro, tra cui la redazione del Piano organizzativo del lavoro agile, nonché la possibilità per le amministrazioni, nei limiti delle risorse disponibili, di stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare servizi di supporto alla genitorialità.

- **Direttiva del 2017 n. 3** della Presidenza del Consiglio dei Ministri concernente gli indirizzi per l'attuazione dell'art 14 della legge n. 124/2015 sopra citata, con cui si forniscono linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente.

- **Direttiva del 26 giugno 2019 n. 2** della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni indirizzi della direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG.

- “Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, adottate in data 7 ottobre 2022 dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità.

- **Direttiva del 23 marzo 2023** del Ministro per la Pubblica Amministrazione “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”.

- **Direttiva del 28 novembre 2023** della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”.

- **Direttiva del 29 novembre 2023** del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”.

## ***Azioni Positive***

---

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali 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.

In particolare, le azioni positive hanno lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Pertanto, il Piano di Azioni Positive rappresenta un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice e operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

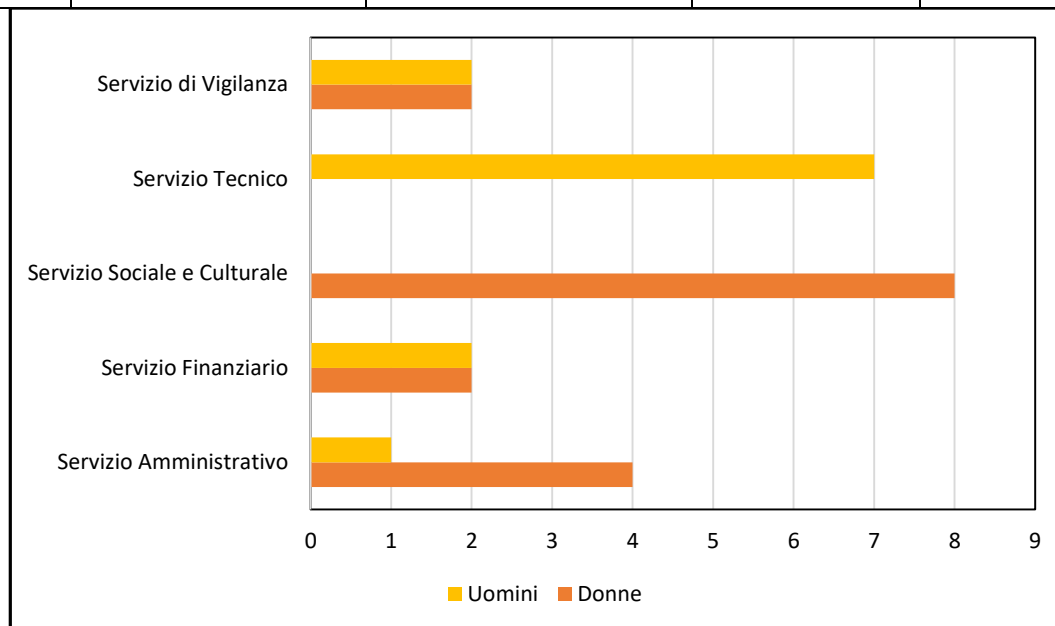
Con l’intento di valorizzare le risorse umane di questo Ente Locale, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, viene predisposto per il triennio 2024/2026 un Piano di Azioni Positive teso ad assicurare il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori e assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

## Realtà organizzativa dell'Ente

La realtà organizzativa dell'ente è in costante mutamento per effetto delle cessazioni intervenute dal 2021 ad oggi, e delle nuove assunzioni a tempo indeterminato (2 nel 2023, 3 nel 2024 e 4 nel 2025). Il Piano Triennale delle Azioni Positive, pertanto, non potrà che tener conto della struttura organizzativa dell'Ente e, considerata la sua valenza triennale, volge anche lo sguardo a possibili scenari futuri che possano interessare la composizione delle risorse umane in forza all'Ente.

Attualmente, l'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data odierna, è la seguente:

<b>Personale dipendente a tempo indeterminato suddiviso per Servizi (al 01.01.2026)</b>						
<b>Sesso</b>	<b>Servizio Amministrativo</b>	<b>Servizio Finanziario</b>	<b>Servizio Sociale e Culturale</b>	<b>Servizio Tecnico</b>	<b>Servizio di Vigilanza</b>	<b>Totale</b>
<b>Donne</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>16</b>
<b>Uomini</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>12</b>



<b><i>Personale dipendente a tempo indeterminato suddiviso per profili giuridici di appartenenza (al 01.01.2026)</i></b>						
<b>Lavoratori</b>	<b>Funzionari</b>	<b>Istruttori</b>	<b>Operatori esperti</b>	<b>Operatori</b>	<b>Totale</b>	<b>%</b>
<b>Uomini</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>43</b>
<b>Donne</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>57</b>
				<b>Totale</b>	<b>28</b>	

**Titolari di incarichi di Responsabile dei servizi - Elevata Qualificazione**

Donne: 4

Uomini: 1

**R.S.U. 2 Uomini  
1 Donna**

**Segretario comunale titolare donna: 1**

Dall'analisi dei dati relativi all'organico si rileva divario tra i due generi è comunque contenuto entro i limiti prescritti dall'art. 48, comma 1, ultimo periodo, D.Lgs. 198/2006, con la conseguenza che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi del predetto art. 48.

## ***Piano delle Azioni Positive***

Il Piano di Azioni Positive (P.A.P.) del Comune di Mogoro, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 25/08/2022 per il triennio 2022- 2024, è stato successivamente aggiornato per l'anno 2024 con l'integrazione nel PIAO 2024-2026, approvato con deliberazione di G.C. n. 38 del 04/04/2024 e nel 2025 con il PIAO 2025-2027 approvato delibera di G.C. n. 31 del 28/03/2025.

### ***Obiettivi generali del Piano***

Il presente Piano 2026-2028 si pone in continuità con i Piano precedenti, in particolare con il piano 2025-2027, del quale si intende confermare parte delle misure che si ritiene possano costituire costante strumento di benessere organizzativo, garantendo altresì condizioni lavorative paritarie tra uomini e donne.

In particolare, il comune di Mogoro ha sempre considerato la formazione e l'aggiornamento professionale attività di assoluto rilievo nell'ambito dello sviluppo e della crescita di competenze professionali di tutti i dipendenti, e in tale direzione si è sempre adoperato attraverso il rilascio di autorizzazioni alla partecipazione ai corsi.

Non solo, l'ente ha sempre considerato come strumento di crescita professionale anche la partecipazione dei propri dipendenti ad attività tecniche per conto di altri enti, quali ad esempio la partecipazione a commissioni di gara e di concorso banditi da altri enti.

In tal senso il comune di Mogoro intende dare continuità alle politiche già avviate negli anni precedenti, favorendo ed implementando l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tra uomini e donne e che tengano conto anche delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti con particolare riferimento a:

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrono possibilità di crescita e miglioramento;
- 2) all'orario di lavoro, alle politiche conciliazione tra responsabilità famigliari, personali e professionali, attraverso lo studio di azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
- 3) All'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro ed alla promozione di azioni mirate a favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori.
- 4) Alle iniziative tendenti a vagliare il benessere organizzativo dei dipendenti.

---

## ***Azioni positive dell'anno precedente***

Le principali azioni positive attuate nel 2025 possono essere sintetizzate come segue:

### **CUG (Comitato unico di Garanzia)**

Con la deliberazione della Giunta Comunale n.10 del 30/01/2025 sono state approvate le “Linee di indirizzo per la costituzione del Comitato unico di Garanzia (CUG)”; Una volta predisposto il regolamento, raccolto le candidature e fatte le dovute comunicazioni alle OO.SS. è stata disposta la costituzione del CUG con determina del Segretario del 30/06/2025. Il regolamento C.U.G. è stato approvato con delibera di G.C. n. 70 del 29/07/2025.

In data 26/01/2026 sono state avviate le procedure per la sostituzione di un membro del Cug dimissionario, sono state fatte le comunicazioni di apertura delle candidature e raccolte le candidature e i curriculum pervenuti.

### **EQ (Incarichi di Elevata Qualificazione)**

Gli incarichi di elevata qualificazione hanno garantito il rispetto della parità di genere, con la nomina di quattro responsabili di sesso femminile su un totale di cinque unità.

### **Formazione**

La formazione del personale è stata organizzata senza discriminazioni di genere, adottando modalità che ne favorissero la partecipazione, comprese soluzioni di apprendimento a distanza e autoformazione.

### **Lavoro Agile e Remoto**

È stato autorizzato il lavoro da remoto e il lavoro agile per i dipendenti che ne hanno fatto richiesta, agevolando così la conciliazione tra vita professionale e familiare. Ad 8 dipendenti è stato concesso di lavorare da remoto per un giorno alla settimana, e a 2 dipendenti di lavorare in modalità agile.

### **Segnalazioni**

Non sono pervenute richieste di intervento per la tutela della parità di genere né segnalazioni di discriminazioni.

### **Tutela e sostegno della maternità e della paternità**

È stata garantita la fruizione dei permessi relativi al Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

In particolare l'articolo 39, ovvero i "Riposi giornalieri della madre", assicurando il diritto di usufruire di due periodi di riposo della durata di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata

L'art. 47, ovvero "Congedo per la malattia del figlio", assicurando il diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

### **Legge 104/92**

È stata garantita la fruizione dei permessi relativi alla legge 104/92 per tutti i dipendenti che ne hanno fatto richiesta, assicurando a questi dipendenti la possibilità di assistere una persona con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato.

---

## ***Azioni Positive 2026 - 2028***

Alla luce di quanto sopra, il P.A.P. del Comune di Mogoro si intende aggiornato per il triennio 2026-2028 nei termini indicati di seguito.

### ***Obiettivi generali***

Il Piano di Azioni Positive per il triennio 2026-2028 del Comune di Mogoro si pone come strumento strategico volto a promuovere una cultura organizzativa inclusiva, equa e orientata al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

In tale prospettiva, l'Amministrazione intende perseguire obiettivi generali finalizzati a valorizzare le competenze del personale, garantire pari opportunità, favorire l'equilibrio tra vita professionale e privata e rafforzare il ruolo degli organismi interni deputati alla tutela dei diritti e al miglioramento del clima lavorativo.

Il Piano si sviluppa attraverso azioni integrate che mirano, da un lato, al consolidamento delle conoscenze e delle competenze del personale e, dall'altro, alla diffusione di pratiche organizzative orientate alla flessibilità, alla trasparenza e al benessere organizzativo. Particolare attenzione è inoltre rivolta al pieno funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG), quale presidio fondamentale per la promozione delle pari opportunità e il contrasto a ogni forma di discriminazione.

## ***Obiettivi specifici***

Nel corso del triennio 2026 – 2028 il Comune di Mogoro intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti quattro obiettivi specifici:

- Obiettivo 1: Formazione e aggiornamento.
- Obiettivo 2: Orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita privata.
- Obiettivo 3: Informazione e benessere organizzativo.
- Obiettivo 4: Sostituzione componente decaduto CUG e formazione componenti

### **Obiettivo n.1** Formazione e aggiornamento

---

**Finalità:** Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali delle lavoratrici e lavoratori.

**Azioni:** Proposizione iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze del personale attraverso il coinvolgimento anche dei Responsabili dei Servizi.

**Attori Coinvolti:** CUG - Responsabili - Segretario Comunale – RSPP

**Misurazione:** Numero di giornate di formazione

**Beneficiari:** Tutti i dipendenti

**Spesa:** La materia della formazione del personale è in gestione associata in Unione dei comuni del Parte Montis, pertanto le risorse sono in capo all'unione medesima. Resta fermo che ove occorra si utilizzano risorse dell'Ente annualmente impegnate negli appositi capitoli di bilancio necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con i tagli disposti dalle manovre finanziaria varate.

### **Tempi di realizzazione**

Entro in 31/12/2026

## **Obiettivo n.2** Orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare

---

**Finalità:** favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiare e professionali attraverso azioni che prendono in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

**Azioni:**

- 1) Aggiornamento del Regolamento sul lavoro a Distanza (Agile e da Remoto) per garantire la conciliazione vita lavoro, prevedendo la priorità d'accesso al lavoro agile alle lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età, lavoratrici e lavoratori con figli disabili, e lavoratori che vivono distanti dalla sede di lavoro.
- 2) Concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età pre-scolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche.
- 3) Assicurare, durante il primo di anno di vita del figlio, ai dipendenti impiegati che usufruiscono dei riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 40 del D.lgs. n. 151/2001 (allattamento) la possibilità, di articolare l'orario di lavoro effettuando 7.12 su 5 giorni, senza i dovuti rientri pomeridiani.
- 4) Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore di persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

**Attori Coinvolti:** CUG - Responsabili - Segretario Comunale – Ufficio Personale

**Misurazione:** Delibera di Giunta di Aggiornamento Lavoro a Distanza / Totale lavoratori che usufruiscono di lavoro a distanza / Numero di trasformazioni part-time / numero di giorni e ore usufruite in congedo parentale o permessi L.104/92

**Beneficiari:** Tutti i dipendenti dell'ente, al ricorrere dei presupposti di fatto e di diritto previsti

**Spesa:** La concessione di lavoro a distanza, trasformazione di contratti da tempo pieno a part-time, flessibilità oraria, permessi e congedi non prevede lo stanziamento di ulteriori fondi rispetto a quelli specifici già stanziati.

**Tempi di realizzazione**

Al verificarsi delle situazioni.

## **Obiettivo n.3** Informazione e benessere organizzativo

---

**Finalità:** Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità. Analisi del clima organizzativo interno per favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori, anche al fine di poter vedere rappresentata la situazione sui carichi di lavoro.

**Azioni:**

- 1) Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche relative alle pari opportunità e di genere tramite pubblicazioni sul sito intranet dedicato alle Pari Opportunità.
- 2) Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano delle Azioni Positive.
- 3) Creazione di uno spazio web dedicato al CUG all'interno del sito del Comune che preveda una sezione informativa con accesso dall'esterno (allo scopo di garantire trasparenza e diffusione alle attività implementate dal CUG all'interno dell'organizzazione del lavoro).
- 4) Partecipazione. Raccogliere proposte, suggerimenti e idee su azioni di miglioramento da indirizzare al CUG - in merito alla diffusione della cultura di genere da parte dei dipendenti, attraverso la creazione di un indirizzo di posta elettronica dedicato
- 5) Somministrazione di un questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sui vari temi inerenti il lavoro. Il CUG collaborerà alla sua predisposizione, e alla successiva analisi e diffusione dei dati.

**Attori Coinvolti:** CUG - Responsabili - Segretario Comunale – Ufficio Personale

**Misurazione:**

- 1 : Numero di pubblicazioni sul sito intranet di informazioni e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche relative alle pari opportunità
- 2 : Numero di pubblicazioni sul sito web istituzionale dell'Ente di normative, di disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità, e del Piano delle Azioni Positive.
- 3 : Creazione di uno spazio web dedicato al CUG all'interno del sito del Comune
- 4: Somministrazione Questionario

**Beneficiari:** tutti i dipendenti

**Spesa:** Il raggiungimento di questi obiettivi non prevede lo stanziamento di ulteriori fondi rispetto a quelli specifici già stanziati.

**Tempi di realizzazione**

Entro in 31/12/2026

**Obiettivo n. 4** Sostituzione componente decaduto CUG e formazione componenti

---

**Finalità:** Garantire la piena operatività del CUG attraverso la sostituzione dei componenti decaduti e il rafforzamento delle competenze dei membri, al fine di promuovere efficacemente le pari opportunità e il benessere organizzativo.

**Azioni:**

1. Avvio della procedura per la sostituzione del componente CUG decaduto e Nomina del nuovo componente secondo la normativa

vigente

2. Percorso formativo per componenti CUG - Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e benessere Organizzativo.

**Attori Coinvolti:** CUG - Segretario Comunale – Servizio Amministrativo

**Misurazione:**

1 : Avvenuta sostituzione del componente entro i termini previsti (sì/no)

2 : Percentuale di partecipazione dei componenti del CUG alle attività formative

**Beneficiari:** tutti i dipendenti

**Spesa:** La sostituzione del componente del CUG non prevede lo stanziamento di ulteriori fondi rispetto a quelli specifici già stanziati, mentre la materia della formazione del personale è in gestione associata in Unione dei Comuni del Parte Montis, pertanto le risorse sono in capo all'unione medesima.

**Tempi di realizzazione**

Entro in 31/12/2026

### ***Durata***

---

Il presente Piano ha durata triennale, con aggiornamento, anche confermativo delle misure, annuale.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo On Line e nel sito istituzionale dell'Ente in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Sarà inoltre cura dell'Ente trasmettere il presente Piano alla Consigliera di Parità (alla quale è trasmesso prima dell'adozione) e al Comitato Unico di Garanzia una volta nominato.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento.

### ***Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie***

---

Il Comune di Mogoro si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

## ***Monitoraggio***

---

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) effettua il monitoraggio delle Azioni Positive, relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alla RSU. Per consentire al CUG l'effettuazione del monitoraggio, allo stesso sono comunicati i dati previsti degli indicatori di riscontro per ciascuna delle Azioni previste, di norma entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

