

COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2012 - 2014

PRIMA PARTE

PREMESSA AL PIANO DI AZIONI POSITIVE

Le Conferenze mondiali delle donne di Pechino (1995) e di New York (2005) hanno sottolineato ai governi, nazionali e locali, l'urgenza di attivare le pari opportunità attraverso i principi di **mainstreaming** (*integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche, misure, interventi, allo scopo di mobilitare e sensibilizzare tutte le politiche di ordine generale affinché si raggiunga la parità tenendo conto degli effetti all'atto della loro pianificazione e attuazione*), di **empowerment** (*processo dell'azione sociale attraverso il quale le persone, le organizzazioni e le comunità acquisiscono competenza sulle proprie vite, al fine di cambiare il proprio ambiente sociale e politico per migliorare l'equità e la qualità di vita*) e **politiche di genere**.

IL CONTESTO EUROPEO

La Commissione Europea, nel giugno 2000 ha adottato un'innovativa strategia che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali e urbanistiche.

Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto l'adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, retributive e di sviluppo professionale.

IL CONTESTO NORMATIVO NAZIONALE

La legge n. 125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso la legge n. 53/2000 sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro paese.

Successivi interventi normativi (in particolare il D.L. n. 165/2001, il D. Leg.vo n. 198/2006, la direttiva Ministeriale 23 maggio 2007) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto 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 di cura familiari attraverso :

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne.

- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi .

- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.

- informazione/formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due sessi.

IL CONTESTO DEL COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA

Il Comune di Tempio Pausania da anni promuove azioni tese al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'amministrazione ed il benessere organizzativo dei propri dipendenti. L'attenzione alle tematiche di parità e di pari opportunità è stata, però, fino al momento attuale, caratterizzata da interventi sporadici e frammentari, senza un reale coordinamento delle azioni.

Di recente con delibera di Giunta Comunale n. 73 del 19/04/2011, ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183) e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 del 11 giugno 2011), è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che ha già adottato un proprio regolamento di funzionamento.

Con l'elaborazione del presente Piano triennale di azioni positive si intende superare la disorganicità degli interventi, rivolgendosi principalmente, in questa prima programmazione, all'ambiente istituzionale interno.

Nella sua predisposizione si è tenuto conto di:

- esito del questionario sul benessere organizzativo somministrato il 27/01/2011 ai dipendenti dell'ente;
- politiche di genere implementate precedentemente (es. viene garantita la possibilità di poter usufruire, dopo il periodo di congedo per maternità, dell'articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni, dal lunedì al sabato, anziché su cinque, come nella generalità dei casi. Nel contempo, si consente di poter godere, nella giornata del sabato, di un giorno di congedo parentale (ex astensione facoltativa) retribuito al 30%. L'articolazione dell'orario su sei giorni è garantita per altre causali di assenza, quali malattie o congedi straordinari per assistenza a persone disabili);
- risultati ottenuti in passato dalle azioni già attuate.

Il presente strumento non deve essere considerato estraneo all'attività di programmazione comunale, bensì integrarsi con la stessa in modo armonico e complementare.

SECONDA PARTE

ANALISI STATISTICA PERSONALE INTERNO DELL'ENTE LOCALE:

(1) NUMERO DI MASCHI E FEMMINE. FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL: 30/11/2011
Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N.	91 (compreso il Segretario Generale)	100,00%
DONNE	N.	54	59,34%
UOMINI	N.	37	40,66%

(2) INQUADRAMENTO PROFESSIONALE DEGLI UOMINI E DELLE DONNE, SUDDIVISIONE PER FASCE DI ETA' E LIVELLI D'ISTRUZIONE

Suddivisione del personale per Settore:

SETTORI	UOMINI	DONNE	TOTALI
Settore AA. II. E Personale	3	15	18
Settore Pianificazione - Controllo - Legale	4	12	16
Settore Servizi al Patrimonio ed al Territorio	17	8	25
Settore Servizi alla Persona e alle imprese	1	12	13
Servizio Vigilanza	11	7	18
TOTALE	36	54	90

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A1	0	0
A2	0	0
A3	0	0
A4	0	0
B1	5	2
B2	1	1
B3	3	2
B4	0	1
B5	3	4
B6	1	2
B7	0	1
C1	3	7
C2	4	3
C3	0	4
C4	3	4
C5	1	0
D1	5	8
D2	1	3
D3	1	4
D4	1	3
D5	5	0
D6	0	2
SEGRETARIO	1	0
DIRIGENTI	1	3
TOTALE	37	54

Dall'indagine del 27/01/2011, menzionata in premessa, si evince che:

a) i livelli d'istruzione sono i seguenti:

TITOLO DI STUDIO	PERCENTUALE DI POSSESSO
Licenza scuola elementare	1,00%
Scuola media inferiore	13,00%
Istituto professionale	4,00%
Scuola media superiore	39,00%
Diploma universitario	0,00%
Laurea	38,00%
Altro	5,00%

b) l'età anagrafica è per il 61% compresa fra i 33 e i 50 anni, per il 27% oltre i 50 anni e per il 2% compresa tra i 18 e 32 anni

(3) ORARIO DI LAVORO

L'orario settimanale di lavoro di 36 ore (full-time) si articola per la maggior parte dei dipendenti in 5 giornate lavorative dal lunedì al venerdì dalle ore 8,00 alle ore 14,00 ed il

martedì e giovedì pomeriggio dalle ore 15,30 alle ore 18,30; i turnisti, invece, articolano l'orario su 6 giorni.

Quattro dipendenti, avendo optato per il part-time orizzontale, hanno un orario settimanale di circa 30 ore articolato in 5 giornate.

Attualmente è previsto nel full-time una flessibilità nell'orario di entrata ed uscita di 45 minuti al fine di conciliare le esigenze personali e familiari con quelle lavorative.

(4) SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	11	19	30
Posti di ruolo a part - time	0	1	1
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	10	18	28
Posti di ruolo a part - time	1	0	1
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	13	11	24
Posti di ruolo a part - time	0	2	2
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part - time	0	0	0

Nel corso del 2010 si è avuta la conversione di un contratto da tempo pieno a tempo parziale e i 3 dipendenti con contratto part-time non hanno alcuna progressione economica orizzontale.

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend nell'ultimo quinquennio

FORME DI LAVORO	ANNO 2007		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Tempo determinato	12	11	23
Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa	5	3	8
Co.Co.Pro.	0	0	0
Lavoro interinale	2	5	7
TOTALE	19	19	38

FORME DI LAVORO	ANNO 2008		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Tempo determinato	5	4	9
Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa	6	6	12
Co.Co.Pro.	0	0	0
Lavoro interinale	3	7	10
TOTALE	14	17	31

FORME DI LAVORO	ANNO 2009		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Tempo determinato	5	3	8
Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa	1	6	7
Co.Co.Pro.	0	0	0
Lavoro interinale	2	1	3
TOTALE	8	10	18

FORME DI LAVORO	ANNO 2010		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Tempo determinato	13	0	13
Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa	6	7	11
Co.Co.Pro.	0	0	0
Lavoro interinale	4	5	9
TOTALE	23	12	33

FORME DI LAVORO	ANNO 2011 al 30/11/2011		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Tempo determinato	15	14	29
Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa	6	7	13
Co.Co.Pro.	0	0	0
Lavoro interinale	0	4	4
TOTALE	21	25	46

Dalle precedenti tabelle è possibile rilevare un ricorso costante a forme di lavoro flessibile e/o atipiche con percentuali di forze lavoro femminili e maschili che garantiscono una presenza equilibrata di entrambi i sessi, con l'unica eccezione per l'anno 2010 da cui si evidenzia una maggiore presenza maschile.

(5) FORMAZIONE

L'ente annualmente stanziava fondi per la formazione del personale nella misura stabilita dai CCNL attingendo dal fondo per la produttività. Il 70% di tali fondi viene distribuito all'unione dei Comuni a cui è delegata parte della formazione.

Dalle ultime informazioni disponibili risalenti al 2009 ed utilizzate per la valutazione ai fini della progressione economica orizzontale di ogni singolo dipendente per l'anno 2010 si rappresentano i seguenti dati:

SETTORE	ORE FORMAZIONE DONNE	NUMERO DONNE PARTECIPANTI	ORE MEDIE FORMAZIONE E DONNE	ORE FORMAZIONE UOMINI	NUMERO UOMINI PARTECIPANTI	ORE MEDIE FORMAZIONE UOMINI
AFFARI ISTITUZIONALE E PERSONALE	589	11	53,55	71	1	71
SOCIO ECONOMICO E CULTURALE	202	7	28,86	12	1	12
TECNICO	297	6	49,5	375	12	31,25
CENTRO ELABORAZIONE DATI	92	1	92	160	2	80
FINANZIARIO	435	8	54,38	32	1	32
POLIZIA MUNICIPALE	373	7	53,29	399	9	44,33
TOTALE	1988	40	49,7	1049	26	40,35

I contenuti della formazione hanno riguardato per lo stesso periodo le seguenti tematiche generali:

Attività svolta con il P.O.R. 2000 - 2006 - Asse III - Misura 3.9 "Azione A Professionalità - Sviluppo delle competenze della Pubblica Amministrazione";

Gestione Personale;

software in uso nell'ente;

contabilità degli enti locali;

l'esercizio del diritto d'accesso e privacy;

conoscenza dell'Inglese;

Servizi demografici;

protocollo informatico e archivi;

Appalti per servizi e forniture;

Edilizia pubblica e privata;

Contratti.

Pertanto, si evidenzia che la partecipazione numerica delle donne alla formazione insieme al n. medio di ore è superiore rispetto a quella maschile.

(6) PRESENZA DI FIGLI

Presenza di figli minori nei nuclei familiari dei 91 dipendenti:

	Nessun figlio	1 figlio minore	2 figli minori	3 o più figli minori	Figli maggiorenni	Figli minorenni e maggiorenni
DIPENDENTI	33	11	18	1	22	6

Nel corso del 2010 solo 5 lavoratrici con figli minori hanno usufruito di congedi per maternità e parentali per un totale di 586 giornate, così distribuite per causale:

CAUSALE	N. GIORNATE
MALATTIA FIGLIO	18
CONGEDO PER MATERNITA'	210
CONGEDO PARENTALE 1° FIGLIO	335
CONGEDO PARENTALE 2° FIGLIO	23
TOTALE	586

Altri 6 dipendenti godono di permessi in virtù della **Legge 5 febbraio 1992, n. 104** "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" per esigenze proprie o di familiari ad essi affidati.

In estrema sintesi si può affermare, col supporto dei dati rappresentati, che la presenza delle donne è equilibrata, se non addirittura prevalente nei settori AA. II. E Personale, Pianificazione Controllo e Legale e Servizi alla Persona e alle imprese, nonché negli inquadramenti professionali più elevati.

In funzione di ciò, gli obiettivi sotto descritti avranno più che altro la finalità di consolidare e tutelare percorsi già avviati e la sperimentazione di nuove opportunità.

TERZA PARTE

DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Il Comune di Tempio Pausania, considerato il contesto di riferimento individua per il triennio 2012 – 2014 i seguenti OBIETTIVI GENERALI STRATEGICI:

a) Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate attraverso:

- informazione e formazione del personale sulle pari opportunità' e diffusione di una cultura di parità,
- lotta al disagio ed alle discriminazioni sui luoghi di lavoro.

b) Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare con:

- misure che consentano la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

c) Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale mediante:

- il superamento degli ostacoli alla pari opportunità' nel lavoro e nella carriera.

QUARTA PARTE

Ambiti di azione:

GLI OBIETTIVI DEL PIANO E LE AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI	DESTINATARI	IMPEGNI DI SPESA	PERIODO DI REALIZZAZIONE
Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate	Informazione e formazione del personale sulle pari opportunità' e diffusione di una cultura di parità'	Attività formative rivolte ai componenti del CUG al fine di approfondire i principali aspetti di carattere normativo, nonché ad individuare le problematiche di genere più evidenti nella società e nel mondo del lavoro, in particolare nel nostro Ente, e, come previsto dalla normativa, le buone prassi da adottare in seno alla amministrazione nella prospettiva di garantire pari opportunità a lavoratrici e lavoratori.	Membri del CUG Ufficio personale Unione dei Comuni	Membri CUG	Si fa riferimento ai fondi che l'ente trasferisce annualmente all'Unione dei Comuni per la Formazione.	2012
		Creazione di uno spazio informativo sul sito internet in materia di pari opportunità	Ufficio CED CUG Ufficio comunicazione pubblica	Cittadini del comune		2013
		Creazione di uno spazio informativo sulla intranet comunale	Ufficio CED CUG Ufficio comunicazione pubblica	Dipendenti dell'ente		2012
	Lotta al disagio ed alle discriminazioni sui luoghi di lavoro	Predisposizione di una indagine conoscitiva in merito alla percezione della condizione lavorativa, in relazione alla conciliazione con le responsabilità familiari	Ufficio Statistica	Dipendenti dell'ente		2012
		Verifica degli esiti dell'indagine conoscitiva e formulazione di possibili risposte.	Ufficio Statistica CUG	Dipendenti dell'ente		2013 - 2014
Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare	Misure che consentano la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata	Utilizzo della flessibilità oraria per motivi di cura o salute.	Ufficio Personale Dirigente di riferimento	Dipendenti dell'ente		2012 - 2013 - 2014
		Modifica della fascia oraria di flessibilità parziale per l'entrata e l'uscita per esigenze di conciliazione dei/delle dipendenti.	Ufficio personale Dirigente di riferimento	Dipendenti dell'ente		2012 - 2013 - 2014
		Studio della possibilità di introdurre un programma di tele-lavoro all'interno dell'Ente.	Ufficio personale	Dipendenti dell'ente		2013
		Sostenere la richiesta dei buoni pasto	CUG	Dipendenti dell'ente	€ 40.000,00 annui	2012
		Elaborazione e distribuzione di un libretto informativo sui diritti dei dipendenti e le possibilità previste dalla legge e dal CCNL	Ufficio personale	Dipendenti dell'ente		2013
Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale	Specifiche azioni che consentano di superare gli ostacoli alla pari opportunità' nel lavoro e nella carriera	Monitoraggio di bandi di concorso e selezione e delle commissioni di concorso al fine di assicurare che nelle selezioni non venga fatta alcuna discriminazione tra donne e uomini	CUG	Dipendenti dell'ente		2012 - 2013 - 2014