



CITTA' DI TEMPPIO PAUSANIA

P.zza Gallura 3 – 07029 Tempio Pausania

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 24 DEL 02/03/2017

OGGETTO: AGGIORNAMENTO 2017 DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015-2017. APPROVAZIONE.

L'anno 2017 addì 2 del mese di Marzo alle ore 13.30 nella Casa Comunale si è riunita la Giunta Comunale presieduta da AISONI ANNA PAOLA nella sua qualità di Vice Sindaco e con l'intervento dei Sigg. Assessori:

ADDIS GIOVANNI ANTONIO G. Assessore	Si
AMIC ALESSANDRA Assessore	Si
MAROTTO FRANCESCO Assessore	Si
QUARGNENTI FRANCESCO Assessore	Si

Assiste alla seduta il Segretario Comunale: dott. AISONI SILVANO C.

Constatata la legalità dell'adunanza per il numero degli intervenuti il Presidente dichiara aperta la seduta e dà lettura della seguente proposta di deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione di cui all'oggetto;

Visto l'art. 49 comma 1° del T.U. 267/2000 il quale stabilisce che su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla giunta, che non sia mero atto di indirizzo, deve essere richiesto il parere in ordine alla regolarità tecnica e contabile dei responsabili dei servizi interessati;

con voti unanimi resi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

Di approvare, così come ad ogni effetto si approva, l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto AGGIORNAMENTO 2017 DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015-2017. APPROVAZIONE., che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Stante l'urgenza evidenziata nella proposta, dichiara la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 co. 4 del T.U. 267/2000.

Ufficio Proponente: Personale

Proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 20/02/2017

OGGETTO: AGGIORNAMENTO 2017 DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015-2017. APPROVAZIONE.

Richiamata la precedente Deliberazione G.C. n. 149 in data 05/10/2016, con la quale è stato approvato l'aggiornamento 2016-2017 del Piano Triennale delle Azioni positive 2015-2017.

Dato atto che:

1. l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che "le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni predispongano piani triennali 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", favorendo "il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi." ai sensi dell'art. 57 comma 1 lett. d del D. Lgs. 165/2001;
2. con Verbale N. 1 del 26/01/2017 del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), si è provveduto ad approvare la bozza di aggiornamento 2017 del Piano Triennale delle azioni positive comunale 2015 – 2017 adottato con il provvedimento sopra citato;
3. l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che nel procedimento per l'adozione del Piano in oggetto vengano *sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 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.*

Ritenuto che

il disposto dell'art. 48 riportato al precedente punto 3 è stato rispettato mediante coinvolgimento dei soggetti nella fase di predisposizione del Piano, non disponendo la norma di formalità specifiche.

Dato atto che:

- il C.U.G., nella persona del Presidente, a seguito di approvazione della bozza di aggiornamento del Piano Triennale, ha provveduto ad inviarlo, con nota N. 3051 del 27/01/2017, alla Consigliera di Parità della Provincia di Sassari, per l'acquisizione del prescritto parere;
- In data 14/02/2017 la Consigliera, Dott.ssa Maria Antonietta Sale, sia telefonicamente che con precisazione trasmessa via mail, ha comunicato di aver espresso il prescritto parere di congruità al Piano triennale esaminato per l'aggiornamento 2016-2017 e che avendo lo stesso Piano validità triennale (2015-2017), sino a tutto il 31/12/2017 non risulta necessario procedere al suo aggiornamento se non in caso di modifiche alle azioni previste.

Considerato che l'aggiornamento di che trattasi riguarda, nello specifico, esclusivamente lo slittamento temporale al 2017 della pianificazione delle azioni precedentemente calendarizzate per l'anno 2016 e che, per le motivazioni esplicitate nella bozza in approvazione, non è stato possibile attuare entro il 31/12 dello stesso anno.

Ritenuto, pertanto, di poter procedere all'approvazione dell'aggiornamento del Piano per il corrente anno, considerando ancora valido il parere positivo espresso dalla Consigliera in data 29/09/2016 e acquisito al protocollo dell'Ente in data 30/09/2016 prot. n. 21494, come da indicazioni della stessa.

Visto il D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL).

Acquisiti gli uniti pareri di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49 del T.U. n. 267/2000.

PROPONE DI DELIBERARE

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono ripetute e trascritte quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;

1. Approvare l'aggiornamento 2017 del Piano Triennale delle Azioni Positive 2015/2017, precedentemente adottato con Deliberazione G.C. n. 149/2016, che costituisce allegato al presente provvedimento, redatto ai sensi dell'art. 48 Decreto Legislativo n. 198/06 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", dando atto che trattandosi di mero posticipo temporale al 2017 della pianificazione delle azioni precedentemente calendarizzate per l'anno 2016 e che, per le motivazioni esplicitate nella bozza in approvazione, non è stato possibile attuare entro il 31/12 dello stesso anno, si ritiene ancora valido – come confermato per le vie brevi dalla stessa - il parere espresso dalla Consigliera di Parità della Provincia di Sassari in data 30/09/2016, n. 21494.
2. Inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Sassari.
3. Incaricare l'Ufficio Personale d'informare in merito all'adozione della presente delibera le Rappresentanze Sindacali Unitarie.
4. Conferire al presente provvedimento il titolo di esecutività immediata, ai sensi dell'art. 134 comma 4° del Decreto Legislativo N° 267 del 18.08.2001.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2017 / 28**

Ufficio Proponente: **Personale**

Oggetto: **AGGIORNAMENTO 2017 DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015-2017.
APPROVAZIONE.**

Visto tecnico

Ufficio Proponente (Personale)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data **20/02/2017**

Il Responsabile di Settore
D.ssa M. Nicoletta Pisciotto

Visto contabile

Settore Economico Finanziario

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data **21/02/2017**

Responsabile del Servizio Finanziario
Dr. Silvano Cavallotti Aisoni

Letto ed approvato il presente verbale viene come in appresso sottoscritto:

IL PRESIDENTE

AISONI ANNA PAOLA

IL SEGRETARIO GENERALE

AISONI SILVANO C.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione verrà affissa all'Albo Pretorio del Comune dal 03/03/2017 al 18/03/2017 per la prescritta pubblicazione di quindici giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.124 - comma 1^a del D.L.vo n.267 del 18.8.2000.

IL SEGRETARIO GENERALE

AISONI SILVANO C.

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

Il presente atto diverrà esecutivo a norma dell'art. 134 comma 3) del D.Lvo n.267 del 18/08/2000 il 02/03/2017

IL SEGRETARIO GENERALE

AISONI SILVANO C.

ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

In conformità ai registri del Messo Comunale si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio dal _____ al _____ e che contro di essa non sono stati presentati reclami od opposizioni.

Tempio _____

Il Responsabile del Servizio

COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA
PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2015 – 2017
AGGIORNAMENTO 2017

PRIMA PARTE

PREMESSA AL PIANO DI AZIONI POSITIVE

L'art. 48 del D.Lgs. 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" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il presente Piano, in continuità con quello adottato con Delibere di Giunta Comunale N. 266/2001 e N. 34/2012, per il triennio 2012/2014, N. 165/2014 per il triennio 2015/2017, N. 149/2016 concernente l'aggiornamento 2016-2017 di quello triennale 2015/2017, è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità, di garantirne l'applicazione e di continuare nel percorso intrapreso.

IL CONTESTO NORMATIVO NAZIONALE

Fonti normative.

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".
- D.Lgs. n. 196/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge n. 144/1999".
- D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" e successive modifiche introdotte in particolare dall'art. 21 legge 183/2010 "collegato lavoro".
- D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n.5 che stabilisce, per la P.A., l'adozione di 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 donne e uomini.
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.5.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.
- D.Lgs. n. 5/2010 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".
- Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 "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".

L'obiettivo perseguito dalle norme citate è volto ad 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, in passato, caratterizzata da interventi sporadici e frammentari, senza un reale coordinamento delle azioni.

Con delibera di Giunta Comunale n. 73 del 19/04/2011, 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 adottato un proprio regolamento di funzionamento.

Il Comitato si è fatto promotore della presentazione del primo piano per il triennio 2012/2014 adottato dal Comune di tempio Pausania ed annualmente ha relazionato in merito all'attività svolta, inviando i relativi verbali alla parte politica e gestionale dell'Amministrazione e sollecitando la realizzazione degli obiettivi dichiarati nel Piano.

Successivamente, con Determinazione dirigenziale n. 580 del 28/06/2016 sono stati nominati i componenti del nuovo Comitato, subentrato a quello in scadenza.

SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015/2017

Nell'ambito delle politiche di genere nell'Amministrazione, la buona pratica è quella che assume gli obiettivi di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell'Ente Pubblico, stimolando innovazione e rendendo visibili criticità rimosse o non considerate come problematiche.

Nel triennio 2012-2014 si è dato avvio nell'ente a varie attività inerenti le pari opportunità, progettate e realizzate nell'ambito degli interventi per migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo, in attuazione delle azioni previste nel piano delle azioni positive per lo stesso triennio.

Con riferimento, invece, alla programmazione per il successivo triennio 2015-2017, si deve dare atto che alla data del 31 dicembre 2016 sono stati conseguiti i seguenti risultati sugli obiettivi programmati:

	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI POSITIVE	STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2016
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.	Non attuato
		Implementazione dello	Attuato

		spazio informativo sul sito internet in materia di pari opportunità	
		Creazione di uno spazio informativo sulla intranet comunale	Non attuato
	Lotta al disagio ed alle discriminazioni sui luoghi di lavoro	Studio della possibilità di aprire uno sportello di ascolto	Non attuato
		Attivazione Sportello	Non attuato
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.	Attuato. Ad ogni richiesta avanzata dal personale l'Amministrazione ha trovato le necessarie soluzioni.
		Modifica della fascia oraria di flessibilità parziale per l'entrata e l'uscita per esigenze di conciliazione dei/delle dipendenti.	Attuato. Ad ogni richiesta avanzata dal personale l'Amministrazione ha trovato le necessarie soluzioni.
		Elaborazione e distribuzione di un libretto informativo sui diritti dei dipendenti e le possibilità previste dalla legge e dal CCNL	Non attuato
Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale	Specifiche azioni che consentano di superare gli ostacoli alla pari opportunità nel lavoro e nella carriera	Monitoraggio 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	Attuato.

La mancata attuazione delle azioni non è dipesa direttamente solo dall'inerzia del CUG ma anche dal mancato intervento di altri soggetti, sia interni che esterni all'Ente, coinvolti nelle azioni e impediti alla realizzazione da eccessivi carichi di lavoro conseguenti alla loro attività istituzionale.

Con riferimento, in particolare, all'attività formativa prevista sia per i componenti del CUG che per la generalità dei dipendenti, si deve rilevare che nel corso dell'anno 2016 non è stato possibile realizzare alcun intervento formativo con la Consigliera di Parità della Provincia di Sassari, dott.ssa Maria Antonietta Sale, in quanto la stessa – neo nominata anch'essa nel 2016 – ha comunicato di non poter ottemperare all'attività richiesta a causa di impegni precedentemente programmati e non rinviabili, garantendo, comunque, la propria disponibilità per l'anno 2017.

Lo scopo dell'aggiornamento del piano è, pertanto, quello di dare attuazione a quanto non ancora realizzato in particolare nell'ambito dell'obiettivo di informazione e formazione del personale, mentre di riproporre e mantenere anche per il futuro le azioni tese a favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia.

SECONDA PARTE

ANALISI STATISTICA PERSONALE INTERNO DELL'ENTE LOCALE:

(1) NUMERO DI MASCHI E FEMMINE. FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL: 31/12/2016

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.	87 (compreso il Segretario Generale)	100,00%
DONNE	N.	55	63,22%
UOMINI	N.	32	36,78%

(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
Staff Sostegno alle strategie di sviluppo	0	1	1
Settore AA. II. E Personale	4	14	18
Settore Economico-Finanziario - Legale - ICT	4	12	16
Settore Servizi al Patrimonio ed al Territorio	13	8	21
Settore Servizi alla Persona e alle imprese	1	11	12
Servizio Polizia Locale	10	9	19
TOTALE	32	55	87

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	0	1
B3	3	1
B4	0	1
B5	2	3
B6	2	2
B7	0	1
C1	3	10
C2	3	3
C3	0	3
C4	2	4
C5	1	0
D1	3	9
D2	1	3
D3	1	4
D4	1	3
D5	3	0

D6	0	2
SEGRETARIO	1	0
DIRIGENTI	1	3
TOTALE	32	55

Dalla rilevazione "Conto annuale 2015" trasmessa alla Ragioneria Generale dello Stato il 31/05/2016 citata in premessa, si evince che:

a) i livelli d'istruzione sono i seguenti:

TITOLO DI STUDIO	PERCENTUALE DI POSSESSO
Fino alla scuola dell'obbligo	19,00%
Licenza media superiore	41,00%
Laurea breve	1,00%
Laurea	30,00%
Specializzazione post-laurea/Dottorato di ricerca	1,00%
Altri titoli post-laurea	8,00%

b) l'età anagrafica è per il 47% compresa fra i 30 e i 49 anni, per il 35% tra i 50 ed i 59 anni e per il 18% dai 60 anni in poi.

(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.

Due dipendenti, avendo optato per il part-time orizzontale, hanno un orario settimanale di 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	9	19	28
Posti di ruolo a part - time	0	2	2
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	9	20	29
Posti di ruolo a part - time	0	0	0
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	12	10	22
Posti di ruolo a part - time	0	1	1
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part - time	0	0	0

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI

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

FORME DI LAVORO	ANNO 2012		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Tempo determinato	14	13	27
Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa	3	8	11
Co.Co.Pro.	0	0	0
Lavoro interinale	0	4	4
TOTALE	17	25	42

FORME DI LAVORO	ANNO 2013		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Tempo determinato	7	9	16
Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa	3	3	6
Co.Co.Pro.	0	0	0
Lavoro interinale	2	4	6
TOTALE	12	16	28

FORME DI LAVORO	ANNO 2014		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Tempo determinato	2	4	6
Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa	0	0	0
Co.Co.Pro.	0	0	0
Lavoro interinale	0	3	3
TOTALE	2	7	9

FORME DI LAVORO	ANNO 2015		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Tempo determinato	0	3	3
Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa	0	0	0
Co.Co.Pro.	0	0	0
Lavoro interinale	0	1	1
TOTALE	0	4	4

FORME DI LAVORO	ANNO 2016		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Tempo determinato	0	3	3
Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa	0	1	1
Co.Co.Pro.	0	0	0
Lavoro interinale	1	0	1
TOTALE	1	4	5

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, generalmente, un presenza equilibrata di entrambi i sessi, con casi di netta prevalenza del genere femminile.

(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 e relative al 2016 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
SOSTEGNO ALLE STRATEGIE DI SVILUPPO	7	1	7			
AFFARI ISTITUZIONALE E PERSONALE	184	8	23	14	2	7
SERVIZI ALLA PERSONA ED ALLE IMPRESE	125	9	13,89	50	1	50
SERVIZI AL PATRIMONIO E TERRITORIO	87	6	14,5	84	6	14
ECONOMICO FINANZIARIO	126	6	21	34	2	17
LEGALE	19	2	9,5	0	0	0
ICT	21	1	21	24	2	12
POLIZIA LOCALE	87	6	14,5	67	6	11,17
TOTALE	656	39	16,82	273	19	14,37

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

- Gestione Personale;
- Software in uso nell'ente;
- Contabilità degli enti locali;
- Tributi locali;
- Diritto d'accesso e privacy;
- 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 numero medio di ore è superiore rispetto a quella maschile.

(6) **PRESENZA DI FIGLI**

Presenza di figli minori nei nuclei familiari degli 87 dipendenti:

	Nessun figlio	1 figlio minore	2 figli minori	3 o più figli minori	Figli maggiorenni	Figli minorenni e maggiorenni
DIPENDENTI	30	9	15	1	24	8

Nel corso del 2016 solo 5 lavoratrici con figli minori hanno usufruito di congedi per maternità e parentali per un totale di 435 giornate, così distribuite per causale:

CAUSALE	N. GIORNATE
MALATTIA FIGLIO	27
CONGEDO PER MATERNITA'	283
CONGEDO PARENTALE 1° FIGLIO	63
CONGEDO PARENTALE 2° FIGLIO	62
TOTALE	435

Altri 9 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. Gli stessi nel corso dell'anno 2016 hanno goduto di n. 82 giorni e 880 ore di permesso.

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, Economico-Finanziario, 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 e conferma per l'anno 2017 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 CONFERMARE ED 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 Consigliera di Parità provinciale	Membri CUG	Si fa riferimento ai fondi che l'ente trasferisce annualmente all'Unione dei Comuni per la Formazione.	2017
		Continua implementazione dello spazio informativo sul sito internet in materia di pari opportunità	Ufficio CED CUG Ufficio comunicazione pubblica	Cittadini del comune		2017
		Creazione di uno spazio informativo sulla intranet comunale	Ufficio CED CUG Ufficio comunicazione pubblica	Dipendenti dell'ente		2017
	Lotta al disagio ed alle discriminazioni sui luoghi di lavoro	Studio della possibilità di aprire uno sportello di ascolto	CUG Consigliera di Parità provinciale	Dipendenti dell'ente		2017
		Attivazione Sportello	CUG	Dipendenti dell'ente		2017
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		2017
		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		2017
		Elaborazione e distribuzione di un libretto informativo sui diritti e correlati doveri dei dipendenti	Ufficio personale	Dipendenti dell'ente		2017
Rimuovere la segregazione occupazionale e orizzontale e verticale	Specifiche azioni che consentano di superare gli ostacoli alla pari opportunità' nel lavoro e nella carriera	Proseguimento nel 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		2017