







Città di Tempio Pausania

Comitato Unico Di Garanzia

**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2021 - 2023**



    1 D/11

PRIMA PARTE

PREMESSA

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, intervenendo in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, - e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Inoltre sono misure "preferenziali" in quanto pongono rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, con l'obiettivo di attuare interventi di valorizzazione del lavoro rompendo la segregazione verticale e orizzontale dei soggetti meno rappresentati.

IL CONTESTO EUROPEO

La **Direttiva 2000/43/CE**, per la prima volta, stabilisce 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 quello di 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 avrebbe dovuto permettere 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

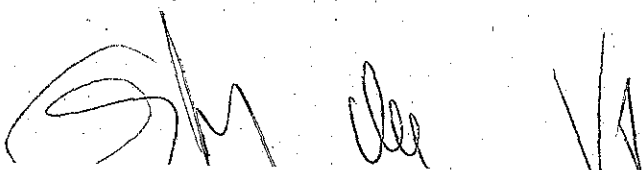
La legge n. 125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso la legge n. 53/2000 sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro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

Successivi interventi normativi (in particolare il D.Lgs. 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.

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 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 componenti del Comitato sono stati nominati con la determinazione n. 554 in data 19/05/2011 e successivamente rinnovati con la determina n. 580 del 28/06/2016.

Per il quadriennio 2020 - 2024, il CUG è stato ricostituito con la determina n. 643 del 09/07/2020.

L'attuazione dei precedenti piani è stata rendicontata annualmente dal Comitato in apposite relazioni portate all'attenzione anche del Nucleo di Valutazione che ne ha preso atto e ha fornito spunti di miglioramento.

Il presente Piano Triennale fonda le sue radici nelle esperienze pregresse e si propone di migliorare quelle azioni che maggiormente hanno contribuito a implementare il benessere organizzativo, le politiche di genere e la conciliazione della vita con il lavoro.

Il presente strumento fa parte integrante dell'attività di programmazione comunale e si integra con la stessa in modo armonico e complementare.



[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

SECONDA PARTE

ANALISI STATISTICA PERSONALE INTERNO DELL'ENTE LOCALE

NUMERO DI MASCHI E FEMMINE. FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL: 30/06/2020

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato (compreso la Segretaria Generale e un dirigente ex art 110 TUEL) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

CAT	PREVISTI IN PIANTA ORGANICA	IN SERVIZIO
A	1	1
B	20	20
C	37	30
D	30	27
Dirigenti	4	4
Segretaria		1
Totale	92	83

DONNE N. 55 66,27%
 UOMINI N. 28 33,73%

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE DEGLI UOMINI E DELLE DONNE, SUDDIVISIONE PER FASCE DI ETÀ, LIVELLI D'ISTRUZIONE, ETÀ ANAGRAFICA, PRESENZA DI FIGLI E PRINCIPALI ASSENZE LEGATE ALLE CONDIZIONI FAMILIARI

Suddivisione del personale per Settore:

SETTORI	UOMINI	DONNE	TOTALI
Segretaria Generale e ufficio di supporto		2	2
Settore AA. II. E Personale	2	14	16
Settore economico finanziario	2	9	11
Settore Servizi al Patrimonio ed al Territorio	14	8	22
Settore Servizi alla Persona e alle imprese	1	11	12
Avvocatura		2	2
Servizio ICT	2	2	4
Servizio Vigilanza	7	7	14
TOTALE	28	55	83

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A4	1	0
B1	3	1
B2	0	0
B3	3	3
B4	0	1
B5	2	3
B6	2	2

B7	0	0
C1	4	10
C2	2	5
C3	0	3
C4	1	4
C5	1	0
D1	1	8
D2	1	3
D3	1	4
D4	1	3
D5	3	0
D6	0	2
SEGRETARIO	0	1
DIRIGENTI	2	2
TOTALE	28	55

livelli d'istruzione

TITOLO DI STUDIO	UNITA DI PERSONALE
Scuola dell'obbligo	9,00
Scuola media superiore	36,00
Diploma di laurea triennale	1,00
Laurea magistrale o specialistica	29,00
Altri titoli post laurea	8,00
Totale	83,00

suddivisione per eta'

Eta anagrafica dei dipendenti		
18/34 anni	35/50 anni	Oltre i 50 anni
2,42%	42,42%	55,16%

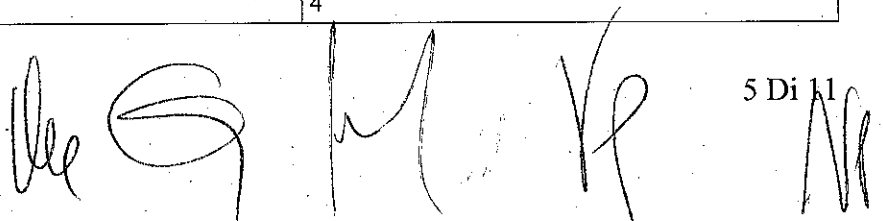
presenza di figli

Presenza di figli minori nei nuclei familiari						
	Nessun figlio	1 figlio minore	2 figli minori	3 o più figli minori	Figli maggiorenni	Figli minorenni e maggiorenni
DIPENDENTI	26	11	11	1	26	8

Principali assenze legate a condizioni familiari nel corso del 2019.

5 dipendenti con figli minori hanno usufruito di giorni di congedi per maternità e parentali così distribuiti per causale e per genere:

CAUSALE	UOMINI	DONNE
MALATTIA FIGLIO	4	32
CONGEDO PER MATERNITA'	0	0
CONGEDO PARENTALE 1° FIGLIO	9	0
CONGEDO PARENTALE 2° FIGLIO		4



CONGEDO PARENTALE 3° FIGLIO		6
TOTALE	13	42

6 dipendenti hanno goduto di permessi (rapportati a giorni) 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.

CAUSALE	UOMINI	DONNE
PERMESSI LEGGE 104/92	31	101

PERSONALE NON A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 30/06/2020

TIPOLOGIE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Tempo determinato	1	1	2
Somministrazione lavoro	1	1	2
Mobilità temporanea dalla Regione Sardegna	1		1
TOTALE	3	2	5

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.

Una sola dipendente ha un part time orizzontale di 18 ore settimanali

Con il CCDI del 14/06/2019 è stata disciplinata la seguente flessibilità oraria in entrata e in uscita

MATTINO: ENTRATA 30 minuti prima e 60 minuti dopo; USCITA 30 minuti prima e 60 minuti dopo;

POMERIGGIO: ENTRATA 15 minuti prima – 30 minuti dopo; USCITA 30 minuti prima o 60 minuti dopo

Come prescrive il comma 4 dell'articolo 27 del CCNL in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti con forme di flessibilità oraria ulteriori, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro motivata e documentata richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

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.

FORMAZIONE

L'ente annualmente stanziava fondi per la formazione del personale nella misura stabilita dai CCNL. Il 70% di tali fondi viene assegnato all'Unione dei Comuni a cui è delegata parte della formazione, mentre le restanti risorse vengono utilizzate per la formazione specialistica di settore. Già da alcuni anni, inoltre, l'Ente organizza la formazione obbligatoria per tutti i dipendenti, seppure con approfondimento differenziato, in materia di anticorruzione e trasparenza.

Si riportano i dati della formazione effettuata nell'anno 2019, così come rilevati in base alla circolare del Ministero dell'economia n. 16 del 15/06/2020 (conto annuale 2019)

categoria	Maschi	Femmine	Totale
A	1		1
B1	3	4	8
B2	0	1	1
B3	1	2	3
B4	0	0	0
B5	2	0	2
B3 Giur	6	9	15
B4 Giur	0	2	2
B5 Giur	2	5	7
B6 Giur	4	5	9
C1	18	22	40
C2	7	12	19
C3	0	7	7
C4	3	16	19
C5	2	0	2
D1	3	75	78
D2	1	5	6
D3	37	16	53
D4	0	12	12
D5	14	0	14
D6	0	7	7
Dir	4	49	54
Segr	1	0	1
	109	249	358

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

- Sviluppo delle competenze della Pubblica Amministrazione, con particolare riferimento alla materia degli affidamenti dei lavori, servizi e forniture;
- Gestione Personale;
- Software in uso nell'ente;
- Sicurezza sul lavoro;
- Anticorruzione, privacy e trasparenza;
- Gestione beni culturali;
- Comunicazione
- Ambiente e edilizia privata;
- Servizi su delega statale.

SALUTE ORGANIZZATIVA

Si riportano alcuni indicatori di salute organizzativa degli anni 2018 - 2019, ricavati dalla relazione delle performance 2019.

1) Analisi caratteri qualitativi/quantitativi		
Indicatori	2018	2019
Età media del personale (anni)	50,44	51,11
Età media dei dirigenti (anni)	60,25	59,67
Tasso di crescita di personale	0,74%	0,04%
% di dipendenti in possesso di laurea	35,71%	37,97%
% di dirigenti in possesso di laurea	100%	100%
Ore di formazione (media per dipendente)	12,44	30,69
Turn-over del personale	37,50%	50%
N. di revisioni della struttura organizzativa negli ultimi 3 anni	3	3
Propensione all'innovazione (n. iniziative di sviluppo organizzativo attivate negli ultimi 3 anni)		
N. di personal computer/N. dipendenti	130/84	130/83
N. di postazioni dotate di accesso a Internet/N. postazioni	130/130	130/130
E-mail certificata	45	30
N. dipendenti dotati di firma digitale/N. totale aventi diritto	16/16	16/16
N. abitanti/N. Dipendenti	167,49	167,49
2) Analisi benessere organizzativo		
Indicatori	2018	2019
Tasso di assenze	8,16%	7,67%
Tasso di dimissioni premature	2,41%	2,41%
Tasso di richieste trasferimento	10,84%	9,76%
Tasso di infortuni	2,4%	0,00%
Stipendio medio percepito dai dipendenti	€ 28.937	€ 28.819
% assunzioni a tempo indeterminato	4,82%	3,66%
% assunzioni art.36, comma 2 D. Lgs. n.165/2001	3,61%	2,43%
N. di procedimenti disciplinari attivati	2	0
N. procedimenti disciplinari conclusi	2	0
3) Analisi di genere		
Indicatori	2018	2019
% dirigenti donne	60%	66,67%
% di donne rispetto al totale del personale	64,29%	61,45%
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	64,29%	61,45%
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	61-50	60-50
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	51,85%	47,06%

Ore di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile)	14,93	34,28
---	-------	-------

In estrema sintesi si può affermare, con il supporto dei dati rappresentati, che negli anni la presenza dei due sessi si sta sempre più sbilanciando verso quello femminile.

Rispetto al passato, risultano più equilibrate le posizioni di vertice .

In funzione di ciò, le azioni positive collegate agli obiettivi individuati nel presente piano, avranno più che altro la finalità di consolidare e tutelare percorsi già avviati e la sperimentazione di nuove opportunità.



[Handwritten signatures]

DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Il Comune di Tempio Pausania, considerato il contesto di riferimento attraverso il presente Piano individua per il triennio 2021 - 2023 **tre macro obiettivi**, all'interno dei quali si è cercato di rispondere alle finalità (pari opportunità, benessere organizzativo, cultura di genere e contrasto alle discriminazioni) a cui devono tendere le azioni positive collegate, così specificati:

- a) **APPROFONDIRE E DIFFONDERE LE TEMATICHE DELLE PARI OPPORTUNITÀ;**
- b) **RIMUOVERE GLI OSTACOLI CHE IMPEDISCONO LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO;**
- c) **FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA LA VITA PRIVATA E LA VITA LAVORATIVA.**

La scheda sintetica a seguire illustra per ciascun obiettivo:

- le azioni collegate;
- i responsabili e i destinatari dell'attività che ne deriva;
- l'esigenza di risorse economiche;
- il periodo di conseguimento del risultato atteso.



[Handwritten signatures]



GLI OBIETTIVI DEL PIANO E LE AZIONI POSITIVE DA ATTUARE

AZIONI POSITIVE	SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI	DESTINATARI	RISORSE ECONOMICHE AGGIUNTIVE	PERIODO DI RIFERIMENTO	MODALITA' DI REALIZZAZIONE
Approfondire e diffondere le tematiche delle pari opportunità	<p>Tenuta e aggiornamento di uno spazio informativo sul sito internet in materia di pari opportunità.</p> <p>Tenuta e aggiornamento di uno spazio informativo sulla intranet comunale.</p> <p>Percorsi formativi sulla differenza e sul linguaggio di genere.</p> <p>Somministrazione periodica di questionari sul benessere organizzativo con parte libera destinata alla segnalazione di eventuali criticità e/o suggerimenti migliorativi.</p>	<p>Cittadini del comune</p> <p>Dipendenti dell'ente</p> <p>Dipendenti dell'Ente</p> <p>Dipendenti dell'Ente</p>	<p>Risorse da reperire nell'ambito del piano di formazione dell'Ente</p> <p>Possibile ricorso a soggetti terzi per la somministrazione dei questionari</p>	<p>2021 - 2022 - 2023</p> <p>2021 - 2022 - 2023</p> <p>2021 - 2022 - 2023</p> <p>2021 - 2022 - 2023</p>	<p>Attraverso l'azione consolidata e costante dell'ufficio coinvolto con la supervisione del CUG</p> <p>Attraverso l'azione consolidata e costante dell'ufficio coinvolto con la supervisione del CUG</p> <p>Tramite l'unione dei comuni, deputata alla realizzazione dell'attività formativa associata dei comuni facenti parte</p> <p>Affidamento del servizio di somministrazione dei questionari a un soggetto terzo</p>
Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro	<p>Soluzioni logistiche personalizzate e acquisizione di strumenti a sostegno della disabilità.</p> <p>Formazione in materia di digitalizzazione documentale al fine di favorire la diffusione ultra generazionale di tali competenze.</p> <p>Predisposizione di uno studio per individuare gli elementi frenanti all'utilizzo massivo e consapevole della tecnologia in ambito lavorativo.</p> <p>Approfondimento della normativa sulla problematica dell'equilibrio di genere nelle organizzazioni pubbliche e conseguente aggiornamento degli strumenti di reclutamento</p>	<p>Sindaco, Giunta, Segreteria Generale e OO.SS</p> <p>Dipendenti dell'Ente che necessitano di ausili specifici</p> <p>Dipendenti dell'Ente</p> <p>Sindaco, Giunta, Segreteria Generale e OO.SS</p> <p>Cittadini</p>	<p>Risorse da reperire nell'ambito del piano di formazione dell'Ente</p>	<p>2021 - 2022 - 2023</p> <p>2021 - 2022 - 2023</p> <p>2021</p> <p>2021</p>	<p>Verifica siti di altre amministrazioni; confronti con colleghi di altre realtà; partecipazione a convegni, congressi etc..</p> <p>Predisposizione acquisiti calibrati sulle reali necessità</p> <p>Tramite l'unione dei comuni, deputata alla realizzazione dell'attività formativa associata dei comuni facenti parte</p> <p>Redazione di una relazione di analisi della situazione di fatto, di individuazione operativa e mirata degli interventi di miglioramento.</p> <p>Obiettivo di performance per la modifica degli strumenti di reclutamento</p>
Favorire politiche di conciliazione tra la vita privata e la vita lavorativa	<p>Utilizzo della flessibilità oraria stabilita nel CCDI.</p> <p>Promozione tramite la rete intranet (cosa fare per/spazio dedicato alle pari opportunità) degli istituti contrattuali che regolano i congedi parentali a tutela della maternità e paternità, nonché gli altri istituti di assenza per motivi di salute, di studio e di sviluppo professionale.</p> <p>Regolamentazione ordinaria (oltre l'emergenza Covid 19) dello smart working e del telelavoro.</p> <p>Promozione tramite la rete intranet (cosa fare per/spazio dedicato alle pari opportunità) (delle modalità di accesso ai part time, quale forma di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa).</p>	<p>Dipendenti dell'ente</p> <p>Dipendenti dell'ente</p> <p>Dipendenti dell'ente</p> <p>Dipendenti dell'ente</p>	<p>Obiettivo di performance per la modifica del regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi</p> <p>Obiettivo di performance per la creazione e promozione dello spazio informatico</p>	<p>2021 - 2022 - 2023</p> <p>2021 - 2022 - 2023</p> <p>2021 - 2022 - 2023</p> <p>2021 - 2022 - 2023</p>	<p>Attraverso l'azione consolidata e costante dell'ufficio coinvolto</p> <p>Obiettivo di performance per la creazione e promozione dello spazio informatico</p> <p>Obiettivo di performance per la modifica del regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi</p> <p>Obiettivo di performance per la creazione e promozione dello spazio informatico</p>