CITTA' DI TEMPIO PAUSANIA

C.A.P. 07029 (Provincia di Olbia - Tempio)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 165 DEL 27/11/2014

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2015 - 2017

L'anno 2014 addì 27 del mese di Novembre alle ore 14.45 nella Casa Comunale si è riunita la Giunta Comunale presieduta da FREDIANI ROMEO nella sua qualità di Sindaco e con l'intervento dei Sigg. Assessori:

ADDIS ANTONIO	Assessore	Si
ADDIS MARIO	Assessore	Si
COSSU ROBERTO	Assessore	Si
LUCIANO NICOLA	Assessore	Si
MADARESE AGOSTINO	Assessore	No
MONTEDURO GIOVANNI S.	Vice Sindaco	Si
SANNA PAOLO	Assessore	Si

Assiste alla seduta il Segretario Comunale: dott. NICOLETTA PISCIOTTU

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 APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2015 - 2017, 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.

Relatore assessore _____

Ufficio Proponente: Affari istituzionali e generali

Proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 210 del 26/11/2014

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2015 - 2017

Premesso 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. 2 del 20/11/2014 del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunita', la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), si è provveduto ad approvare la bozza del Piano Triennale delle azioni positive comunale per il periodo 2015 – 2017;
3. Il succitato art. 48 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 attivita', il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parita', ovvero il Comitato per le pari opportunita' eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parita' 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 CUG, nella persona del Presidente, a seguito di approvazione della bozza del Piano Triennale, ha provveduto ad inviarlo, con nota N. 24714 del 21/11/2014, alla Consigliera di Parita della Provincia Olbia – Tempio, per l'acquisizione del prescritto parere;
- In data 25/11/2014 la Consigliera, Dott.ssa Rosalia Brundu, ha espresso parere di congruità al Piano triennale esaminato, rispetto alle finalità previste dall'art. 1, 2° comma della L. 125/1991, acquisito tramite PEC, Ns protocollo N. 25015 del 26/11/2014;

Visto il D. Lgs. 18/08/00 nr. 267 (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 ;

DELIBERA

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

1. Prendere atto del Parere di congruità espresso dalla Consigliera di Parità della Provincia Olbia – Tempio in data 25/11/2012, che si allega alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;

2. Approvare il "Piano Triennale delle Azioni Positive 2015/2017, 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", corredato dal parere suddetto;

3. Inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Olbia -Tempio;

4. Incaricare l'Ufficio Personale d'informare in merito all'adozione della presente delibera le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Pareri

COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2014 / 210**

Ufficio Proponente: **Affari istituzionali e generali**

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2015 - 2017**

Visto tecnico

Ufficio Proponente (Affari istituzionali e generali)

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 26/11/2014

Il Responsabile di Settore

D.ssa M. Nicoletta Pisciottu

Visto contabile

Servizio 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 27/11/2014

Responsabile del Servizio Finanziario

Dr. Silvano Cavallotti Aisoni

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

IL PRESIDENTE **IL SEGRETARIO GENERALE**

FREDIANI ROMEO NICOLETTA PISCIOTTU

f.to come da originale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione verrà affissa all'Albo Pretorio del Comune dal 02/12/2014 al 17/12/2014 per la prescritta pubblicazione di quindici giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.124 - comma 1^ del D.L.vo n.267 del 18/08/2000 .

IL SEGRETARIO GENERALE

NICOLETTA PISCIOTTU

f.to come da originale

ESTREMI DI ESECUTIVITA' X

Il presente atto diverrà esecutivo a norma dell'art. 134 punto 3) del D.L.vo n.267 del 18/08/2000 il 12/12/2014

IL SEGRETARIO GENERALE

NICOLETTA PISCIOTTU

f.to come da originale

Copia conforme all'originale, depositata presso l'archivio di questo Comune, a norma dell'art. 18 del D.P.R. 28/12/2000 n.445.

Tempio P., lì _____

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

_____

GESTIONE COMMISSARIALE (L.R. 15/2013)
EX PROVINCIA OLBIA TEMPIO
Legge Regionale 28.06.2013, n. 15- Disposizioni in materia di riordino delle province Decreto Presidente Giunta Regionale n. 49 del 30/05/2014
Settore 4 – Programmazione e Pianificazione Territoriale , Attività Produttive e Agricoltura, Politiche di Sviluppo, Lavoro

UFFICIO CONSIGLIERA DI PARITA'

Prot 27888 del 25.11.2014

Al Dirigente del Settore AA.II. e Personale
del Comune di Tempio Pausania
Dott. ssa M. Nicoletta Pisciottu

Oggetto: Parere obbligatorio Piano Triennale Azioni Positive di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006

Premesso:

- che all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 (enunciato dall'art.7 del D.Lgs. 196/00) le Pubbliche Amministrazioni tenute alla predisposizione del Piano Triennale Azioni Positive, debbono avvalersi del parere della Consigliera di Parità territorialmente competente;
- che secondo quanto previsto dal parere del Collegio Istruttorio costituito ai sensi dell'art. 7 della Legge 125/91, il parere richiesto ha natura obbligatoria, ma non vincolante per le Amministrazioni richiedenti e comunque esso non può costituire una mera presa d'atto del Piano sottoposto al vaglio, ma deve contenere un giudizio di congruità dello stesso rispetto alle finalità di cui all'art. 1 della Legge 125/91;

Tutto ciò premesso e considerato si osserva quanto segue:

- gli obiettivi da conseguire mediante la realizzazione delle azioni elencate nel piano Triennale del Comune di Tempio Pausania sono ben specificate e paiono conformi agli scopi individuati dall'art. 1°, 2° comma della legge 125/91;
- è rispettata la buona pratica di descrivere l'analisi quantitativa del personale dell'Ente in ottica di genere, per aree professionali e per livelli contrattuali;
- è rispettata la buona pratica di indicare le azioni da attuare per conseguire i singoli diritti.

Ciò posto, il Piano Triennale di Azioni Positive del Comune di Tempio Pausania risulta, come già affermato, congruo rispetto alle finalità previste dall'art. 1° della Legge 125/91.

Da ultimo, poichè le Consigliere di Parità hanno l'obbligo di relazionare sullo stato di applicazione della normativa di parità a conclusione di ogni anno, si ritiene altresì congruo, rispetto al dettato normativo, richiedere sin d'ora a Codesta Amministrazione un'informativa, tempo per tempo, sullo stato di avanzamento delle fasi indicate nel Piano e dell'attuazione di quanto in esso previsto.

Si rimane pertanto in attesa della copia della Delibera dell'approvazione del Piano contenente il parere in oggetto.

Distinti saluti

PROVINCIA OLBIA TEMPIO
CONSIGLIERA DI PARITA'
Dott.ssa Rosalia GRUNDY

COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA
D.lgs. 07/03/2005 n. 82 - artt. 23 ter - 47 - 48

Il Presente documento stampato in data 26 NOV 2014
fogli N. 1 è conforme a quello ricevuto tramite
PEC. in data 26 NOV 2014 prot. N 25015
Tempio P.U. 26 NOV 2014

L'Ufficiale dello Stato Civile
(Dr.ssa Giovanna Bosu)

Ufficio della Consigliera di Parità

CITTA' DI TEMPIO PAUSANIA
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2015 - 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, 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.

SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2012/2014

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 alla programmazione per il triennio precedente si deve dare atto che sono stati conseguiti i seguenti risultati sugli obiettivi programmati:

GLI OBIETTIVI DEL PIANO E LE AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI POSITIVE	STATO DI ATTUAZIONE DELLE AZIONI AL 31/10/2014
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 opportunita' e diffusione di una cultura di parita'	Attività formative rivolte ai componenti del CUG al fine di approfondire i principali aspetti di carattere normativo, nonchè 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
		Creazione di uno spazio informativo sul sito internet in materia di pari opportunità	Parzialmente attuato. Mediante la pubblicazione del Piano triennale delle Azioni positive 2012/2014 sulla Sezione del sito comunale Amministrazione trasparente - Personale - Altri contenuti.
		Creazione di uno spazio informativo sulla intranet comunale	Non attuato
	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	Attuato. E' stato richiesto ed ottenuto di disaggregare per genere i dati rilevati ed elaborati all'interno dell'Indagine sul benessere organizzativo realizzata nell'anno 2013 dall'Ufficio statistico comunale in risposta al disposto dell'art. 14, comma 5 D. Lgs. 150/2009.
		Verifica degli esiti dell'indagine conoscitiva e formulazione di possibili risposte.	Attuato. I dati hanno fornito i seguenti risultati. I suggerimenti del personale per migliorare il benessere organizzativo hanno tutti una media d'importanza elevata senza scostamenti di rilievo fra generi; nell'ambito di questo dato generale, hanno ottenuto valori medi più bassi la flessibilità nell'orario di lavoro, il rapporto con i colleghi ed il confort degli ambienti, e più elevati per il miglioramento nell'assegnazione delle risorse, valorizzazione del personale e nei sistemi di valutazione del personale. In risposta ai risultati esaminati si sono modificati i coefficienti di riparto delle risorse economiche di produttività a seguito del conseguimento degli obiettivi programmati con Atto definitivo sottoscritto dalla Delegazione Trattante in data 29/11/2013, al fine di renderli più coerenti con i profili ricoperti dai dipendenti e con la percentuale di conseguimento dei risultati. L'applicazione della modifica è stata attuata a partire dall'anno 2013.

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.
		Studio della possibilità di introdurre un programma di tele-lavoro all'interno dell'Ente.	Attuato In data 05/12/2013 è stato presentato lo studio sulla possibilità d'introdurre un programma di telelavoro, curato dalla Dott.ssa Giovanna Gatto, Funzionario dell'ente. Gli esiti sono stati oggetto di valutazione da parte degli Amministratori, del Segretario Generale e del CUG.
		Sostenere la richiesta dei buoni pasto	Parzialmente attuato. La Giunta Comunale, con Delibera N. 266/2011 ha valutato la possibilità di concedere i buoni pasto, dichiarando di essere favorevole compatibilmente con le disponibilità del Bilancio Comunale. Le limitazioni normative e di risorse hanno impedito la realizzazione dell'obiettivo
		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 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	Attuato. Il Dirigente del Settore Affari Istituzionali e Personale, nonché presidente del CUG, ha annualmente relazionato in merito al monitoraggio dei bandi di concorso ed alla composizione delle commissioni di concorso, assicurando il rispetto della diversità di genere.

In sintesi, gli obiettivi programmati sono stati realizzati in parte. Su 11 azioni previste, 6 sono state realizzate interamente, 2 parzialmente e 3 non hanno avuto attuazione.
La mancata attuazione delle azioni non dipende direttamente dall'inerzia del CUG; infatti, sono venuti meno gli interventi di altri soggetti interni ed esterni all'ente coinvolti nelle azioni, in quanto, i tempi e sovraccarichi di lavoro conseguenti allo loro attività istituzionale, ne hanno impedito la prestazione.
Il presente Piano triennale di azioni positive, partendo dai suddetti risultati, intende:

- dare attuazione a quanto non ancora realizzato, in particolare nell'ambito dell'obiettivo dell'informazione e formazione del personale sulle pari opportunità' e diffusione di una cultura di parita', anche avvalendosi del pregevole contributo della Consigliera di Parità della Provincia Olbia-Tempio.
- Riproporre alcune azioni che mantengono anche per il futuro la loro validità.
- Adottare nuove azioni.

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: 31/10/2014

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.	56	61,54%
UOMINI	N.	35	38,46%

(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	4	15	19
Settore Pianificazione – Controllo - Legale	4	13	17
Settore Servizi al Patrimonio ed al Territorio	15	8	23
Settore Servizi alla Persona e alle imprese	1	12	13
Servizio Vigilanza	10	8	18
TOTALE	**34**	**56**	**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	2	4
B6	2	2
B7	0	1
C1	3	9
C2	3	3
C3	0	4
C4	3	4
C5	1	0
D1	4	8
D2	1	3
D3	1	4
D4	1	3
D5	3	0
D6	0	2
SEGRETARIO	1	0
DIRIGENTI	1	3
TOTALE	**35**	**56**

Dal Conto Annuale del Personale relativo al 2013 ed inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, si evince che:
a) i livelli d'istruzione dei dipendenti sono i seguenti:

TITOLO DI STUDIO	PERCENTUALE DI POSSESSO
Licenza scuola elementare	0,00%
Scuola media inferiore	7,69%
Istituto professionale	13,19%
Scuola media superiore	39,56%
Diploma universitario	1,10%
Laurea	38,46%
Altro	0,00%

b) l'età anagrafica è per il 58,24% compresa fra i 33 e i 50 anni, per il 41,76% oltre i 50 anni. Non vi è **nessun dipendente** con età 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. Il restante personale lavora su 6 giorni dal lunedì al sabato con orario di lavoro 8.00 - 14,00, mentre i turnisti (impiegati nella Polizia Locale) coprono l'intera settimana.
Due dipendenti, avendo optato per il part-time orizzontale, hanno un orario settimanale di 30 ore, articolato in 5 giornate. Nessun dipendente ha il part-time verticale.
E' previsto nel full-time una flessibilità nell'orario di entrata ed uscita, al fine di conciliare le esigenze personali e familiari con quelle lavorative. Nel corso del 2014 si è rivista la fascia di flessibilità con lo scopo di rendere più omogenea la fascia d'obbligo, la cui determinazione è stabilita degli artt. 17 e 20 del CCNL 06/07/1995. Ciò ha determinato, per alcuni dipendenti dipendenti, un ampliamento della fascia di flessibilità oraria.

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

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dipendenti di ruolo a tempo pieno	10	19	29
Dipendenti di ruolo a part - time	0	1	1
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dipendenti di ruolo a tempo pieno	10	20	30
Dipendenti di ruolo a part - time	0	0	0
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dipendenti di ruolo a tempo pieno	13	12	25
Dipendenti di ruolo a part - time	0	1	1
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dipendenti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Dipendenti di ruolo a part - time	0	0	0

Nel corso del 2014 si è avuta la conversione di un contratto da tempo parziale a tempo pieno e Nessun dipendente, in full-time o part-time, ha avuto alcuna progressione economica orizzontale.

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

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		
	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

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 al 31/10/2014		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Tempo determinato	2	3	5
Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa	0	0	0
Co.Co.Pro.	0	0	0
Lavoro interinale	0	2	2
TOTALE	2	5	7

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 in cui si evidenzia una maggiore presenza maschile. Le norme che si sono succedute negli ultimi anni hanno limitato la possibilità di ricorrere alle suddette forme di lavoro, determinando la flessione rappresentata nelle tabelle.

(5) FORMAZIONE

L'ente annualmente stanzia fondi per la formazione in house del personale, nella misura stabilita dai CCNL. Il 70% del fondo viene attribuito all'Unione dei Comuni "Alta Gallura", a cui è delegata parte della formazione.

Dalle ultime informazioni disponibili e relative all'anno 2013, si rappresentano i seguenti dati:

SETTORE	ORE FORMAZIONE DONNE	NUMERO DONNE PARTECIPANTI	ORE MEDIE FORMAZIONE DONNE	ORE FORMAZIONE UOMINI	NUMERO UOMINI PARTECIPANTI	ORE MEDIE FORMAZIONE UOMINI
AFFARI ISTITUZIONALE E PERSONALE	187	8	23,38	16	1	16
SERVIZI ALLA PERSONA ED ALLE IMPRESE	103	4	25,75	214	1	214
SERVIZI AL PATRIMONIO ED AL TERRITORIO	23	4	5,75	27	2	13,5
PIANIFICAZIONE CONTROLLO	70,04	7	10,01	90	2	45
LEGALE	16,15	2	8,07	0	0	0
POLIZIA LOCALE	19	3	6,33	47	5	9,4
TOTALE	418,19	28	14,94	394	11	35,82

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,
l'esercizio del 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 annuale insieme al numero medio di ore è rilevante, anche se non superano nel complesso i dati riferiti agli uomini.

(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	32	8	17	1	24	9

Nel corso del 2013 solo 4 lavoratrici con figli minori hanno usufruito di congedi per maternità e parentali per un totale di 509 giornate, così distribuite per causale:

CAUSALE	N. GIORNATE
MALATTIA FIGLIO	0
CONGEDO PER MATERNITA'	423
CONGEDO PARENTALE 1° FIGLIO	27
CONGEDO PARENTALE 2° FIGLIO	59
TOTALE	**509**

Altri **13** 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 del 2013 hanno goduto di 156 giorni e 733 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, Pianificazione Controllo, Legale e Servizi alla Persona e alle imprese, nonché negli inquadramenti professionali più elevati.
In funzione di ciò, gli obiettivi sotto descritti avranno, in continuità col piano precedente, 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 2015 – 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 parita',
- 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 opportunita' e diffusione di una cultura di parita'	Attività formative rivolte ai componenti del CUG al fine di approfondire i principali aspetti di carattere normativo, nonchè 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.	2015
		Implementazione dello spazio informativo sul sito internet in materia di pari opportunità.	Ufficio CED CUG Ufficio comunicazione pubblica	Cittadini del comune		2016
		Creazione di uno spazio informativo sulla intranet comunale.	Ufficio CED CUG Ufficio comunicazione pubblica	Dipendenti dell'ente		2015
	Lotta al disagio ed alle discriminazioni sui luoghi di lavoro	Studio della possibilità di aprire uno sportello d'ascolto.	CUG Consigliera di Parità provinciale	Dipendenti dell'ente		2015
		Attivazione Sportello.	CUG	Dipendenti dell'ente		2016 - 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		2015 - 2016 - 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		2015 - 2016 - 2017
		Elaborazione e distribuzione di strumento informativo che contenga un sunto dei diritti e correlati doveri dei dipendenti.	Ufficio personale	Dipendenti dell'ente		2016
Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale	Specifiche azioni che consentano di superare gli ostacoli alla pari opportunita' 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		2015 - 2016 - 2017