

**COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA**  
**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE**  
**TRIENNIO 2018 – 2020**

**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, N. 34/2012, N. 165/2014, N. 149/2016 e da ultimo N. 24/2017, concernente l'aggiornamento 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.

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.

Con determinazione del Dirigente del Settore AA.II. E Personale n. 580 del 28/06/2016, è stato rinnovato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), il cui funzionamento è disciplinato dall'apposito regolamento approvato dal Comitato in data 06/12/2011, verbale n. 2.

**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 30 settembre 2017 sono stati conseguiti i seguenti risultati sugli obiettivi programmati:

	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI POSITIVE	STATO DI ATTUAZIONE AL 30/09/2017
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.	Partecipazione alla giornata di formazione in tema "Le discriminazioni: un indicatore negativo da superare per migliorare la produttività e il benessere lavorativo", relatrice la Consigliera provinciale di parità, dott.ssa M. Antonietta Sale, svoltosi a Sassari il 31 marzo 2017
		Implementazione dello spazio informativo sul sito internet in materia di pari opportunità	Attuato
		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, invece, all'attività formativa prevista per i componenti del CUG si deve rilevare che nel corso dell'anno 2017 e precisamente nel mese di marzo, il Presidente del C.U.G. e il membro effettivo in rappresentanza dell'Amministrazione hanno partecipato ad un incontro, tenutosi il 31 marzo a Sassari, riservato ai Presidenti di C.U.G., con la Consigliera di Parità della Provincia di Sassari, dott.ssa Maria Antonietta Sale, in tema "Le discriminazioni: un indicatore negativo da superare per migliorare la produttività e il benessere lavorativo".

Il presente piano triennale si propone, quindi, di dare attuazione a quanto non ancora realizzato in particolare nell'ambito dell'obiettivo di informazione e formazione del personale, di riproporre e mantenere anche per il futuro le azioni tese a favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia e, quale elemento innovativo, realizzare un'indagine conoscitiva tra il personale dipendente dell'Ente assunto ai sensi della L. n. 68/99, al fine di rilevare la soddisfazione lavorativa, la congruenza tra le abilità lavorative e le mansioni svolte dal suddetto personale e gli eventuali bisogni di miglioramento.

## SECONDA PARTE

### ANALISI STATISTICA PERSONALE INTERNO DELL'ENTE LOCALE:

#### (1) (1) **NUMERO DI MASCHI E FEMMINE. FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL: 30/09/2017**

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	3	15	18
Settore Economico-Finanziario - Legale - ICT	3	13	16
Settore Servizi al Patrimonio ed al Territorio	12	8	20
Settore Servizi alla Persona e alle imprese	1	12	13
Servizio Polizia Locale	11	6	17
<b>TOTALE</b>	<b>31</b>	<b>56</b>	<b>87</b>

#### Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A1	0	0
A2	0	0
A3	0	0
A4	1	0
B1	3	2
B2	0	1
B3	3	1
B4	0	1
B5	2	3
B6	2	2
B7	0	1
C1	4	9
C2	2	4
C3	0	3
C4	3	4

