



Città di Tempio Pausania

Comitato Unico Di Garanzia

**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2022 - 2024**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Gale'.

1 Di 11

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. R. Luce'.

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

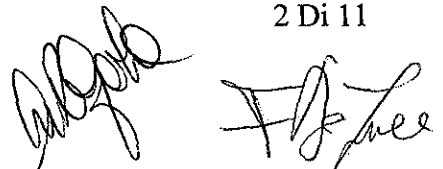
La legge n. 125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso la legge n. 53/2000 sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro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



Il Comitato ha adottato un proprio regolamento di funzionamento, approvato con Verbale CUG n. 2 del 06/12/2011.

Il componenti del Comitato attualmente in carica per il quadriennio 2020 – 2024 sono stati nominati con la determina n. 643 del 09/07/2020. Con Determinazione n. 1566 in data 21/12/2021, è stato nominato il nuovo Presidente, in sostituzione di quello cessato nel corso dell'anno 2021 per collocamento a riposo anticipato.

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 si pone in continuità con il precedente Piano 2021-2023 e rappresenta uno strumento per fornire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo attento a prevenire discriminazioni o situazioni di malessere o disagio, promuovendo nel contempo pari opportunità e strumenti di sostegno alla gestione e sviluppo del personale e di conciliazione con le esigenze di vita familiare.

Tale strumento fa parte integrante dell'attività di programmazione comunale ed è in linea con i contenuti del DUP, del Piano della Performance ed è parte integrante di un insieme di azioni strategiche dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

 3 Di 11


SECONDA PARTE

ANALISI STATISTICA PERSONALE INTERNO DELL'ENTE LOCALE

DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE DELL'ENTE APPROVATA DA ULTIMO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 15 DEL 27/01/2022

| Settori/Servizi | Personale necessario | | | | | | | |
|--|----------------------|----------|-----------|--------------|-----------|----------|----------|--------------|
| | Dir | D3 | D1 | C | B3 | B1 | A | TOT. |
| Segreteria politica (art.90 D.Lgs 267/2000) | | | | | | | | |
| Ufficio di scopo: rigenerazione urbana, ZIR turismo, comunicazione e servizio civile | | 1 | 2 | | | | | 3 |
| Avvocatura interna | 1 | 1 | | 1 | | | | 3 |
| Servizio Polizia Locale e viabilità | | | 4 | 12 | 1 | | | 17 |
| Uffici di supporto al Seg. Gen. | | 1 | 1 | | | | | 2 |
| Servizi sociali | | | 4 | 2 | 1 | | | 7 |
| Settore Economico Finanziario, ICT, Personale | 1 | 1 | 5 | 9,83 | 2 | 1 | | 19,83 |
| Settore Affari Istituzionali e dei servizi alla persona ed alle imprese | 1 | 2 | 4 | 3 | 7 | 2 | | 19 |
| Settore dei servizi al patrimonio ed al territorio | 1 | 3 | 3 | 8 | 3 | 4 | | 22 |
| TOTALE | 4 | 9 | 23 | 35,83 | 14 | 7 | 0 | 92,83 |
| posti di nuova istituzione rispetto alla delibera n. 262/2021 | | | | 1 | | | | 1 |
| posti soppressi rispetto alla delibera n. 262/2021 | | | 1 | | | | | 1 |

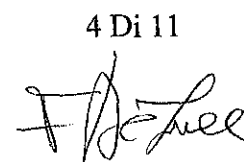
DATI STATISTICI RILEVATI CON RIFERIMENTO ALL'ULTIMO CONTO ANNUALE DISPONIBILE (2020):

NUMERO DI MASCHI E FEMMINE. FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL: 31/12/2020

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato (compreso la Segretaria Generale e due dirigenti 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 | 0 |
| B | 20 | 20 |
| C | 37 | 34 |
| D | 30 | 29 |
| Dirigenti | 4 | 4 |



4 Di 11


| | | |
|------------|----|----|
| Segretaria | | 1 |
| | 92 | 88 |

DONNE N. 59 67,04%
 UOMINI N. 29 32,95%

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

Suddivisione del personale per Settore:

| SETTORI | UOMINI | DONNE | TOTALI |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Segretaria Generale e uffici di supporto | 0 | 2 | 2 |
| Settore AA.II. E Personale | 3 | 14 | 17 |
| Settore Economico Finanziario | 2 | 9 | 11 |
| Settore Servizi al Patrimonio ed al Territorio | 14 | 8 | 22 |
| Settore dei Servizi alla Persona e alle imprese | 1 | 12 | 13 |
| Avvocatura interna | | 2 | 2 |
| Servizio ICT | 2 | 2 | 4 |
| Servizio Polizia Locale e Viabilità | 7 | 10 | 17 |
| TOTALE | 29 | 59 | 88 |

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

| CATEGORIA | UOMINI | DONNE |
|---------------|-----------|-----------|
| A1 | 0 | 0 |
| B1 | 3 | 1 |
| B2 | 0 | 0 |
| B3 | 3 | 3 |
| B4 | 0 | 1 |
| B5 | 2 | 3 |
| B6 | 2 | 2 |
| B7 | 0 | 0 |
| C1 | 6 | 13 |
| C2 | 2 | 5 |
| C3 | 0 | 3 |
| C4 | 1 | 3 |
| C5 | 1 | 0 |
| D1 | 1 | 10 |
| D2 | 1 | 3 |
| D3 | 1 | 4 |
| D4 | 1 | 3 |
| D5 | 3 | 0 |
| D6 | 0 | 2 |
| SEGREARIO | 0 | 1 |
| DIRIGENTI | 2 | 2 |
| TOTALE | 29 | 59 |

5 Di 11




livelli d'istruzione

| TITOLO DI STUDIO | UNITÀ DI PERSONALE |
|-----------------------------------|--------------------|
| Scuola dell'obbligo | 7,00 |
| Scuola media superiore | 39,00 |
| Diploma di laurea triennale | 1,00 |
| Laurea magistrale o specialistica | 33,00 |
| Altri titoli post laurea | 8,00 |
| Totale | 88,00 |

suddivisione per età

| Età anagrafica dei dipendenti | | |
|-------------------------------|------------|-----------------|
| 18/34 anni | 35/50 anni | Oltre i 50 anni |
| 2,27% | 35,23% | 62,50% |

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 | 27 | 12 | 12 | 1 | 31 | 5 |

Principali assenze legate a condizioni familiari nel corso del 2020

N. 10 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 | 1 | 30 |
| CONGEDO PER MATERNITA' | 0 | 157 |
| CONGEDO PARENTALE 1° FIGLIO | 33 | 15 |
| CONGEDO PARENTALE 2° FIGLIO | 0 | 30 |
| CONGEDO PARENTALE 3° FIGLIO | 0 | 9 |
| CONGEDO PARENTALE COVID-19 | 14 | 45 |
| TOTALE | 48 | 286 |

n. 10 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.

n. 2 dipendenti hanno usufruito del congedo straordinario biennale di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 per assistenza a familiari con disabilità grave.

| CAUSALE | UOMINI | DONNE |
|---|--------|---------|
| PERMESSI LEGGE 104/92 | 0 gg. | 224 gg. |
| CONGEDO STRAORDINARIO BIENNALE ART. 42, CO. 5, D.LGS. N. 151/2001 | 99 gg. | 32 gg. |

PERSONALE **NON** A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 31/12/2020



6 Di 11



| 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 30 ore articolato in 5 giornate.

Un dipendente ha un part-time orizzontale di 33 ore settimanali articolato su cinque giorni, mentre una dipendente ha un part-time verticale 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.

AMMINISTRATORI:

COMPOSIZIONE GIUNTA COMUNALE:

Maschi n. 3, di cui: 1 Sindaco e 2 Assessori

Femmine n. 3: Assessore.

COMPOSIZIONE CONSIGLIO COMUNALE:

Maschi n. 8 Consiglieri

Femmine n. 3 Consigliere

FORMAZIONE

L'ente annualmente stanziava fondi per la formazione del personale nella misura stabilita dal 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

7 Di 11




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 2020, così come rilevati in base alla circolare del Ministero dell'economia n. 18 del 28/06/2021 (conto annuale 2020)

| categoria | Maschi | Femmine | Totali |
|-----------|--------|---------|--------|
| A | 0 | 0 | 0 |
| B1 | 1 | 0 | 1 |
| B2 | 0 | 0 | 0 |
| B3 | 0 | 0 | 0 |
| B4 | 0 | 0 | 0 |
| B5 | 1 | 0 | 1 |
| B3 Giur | 3 | 1 | 4 |
| B4 Giur | 0 | 0 | 0 |
| B5 Giur | 1 | 0 | 1 |
| B6 Giur | 0 | 0 | 0 |
| C1 | 3 | 10 | 13 |
| C2 | 2 | 3 | 5 |
| C3 | 0 | 1 | 1 |
| C4 | 1 | 2 | 3 |
| C5 | 0 | 0 | 0 |
| D1 | 1 | 6 | 7 |
| D2 | 1 | 2 | 3 |
| D3 | 1 | 4 | 5 |
| D4 | 1 | 2 | 3 |
| D5 | 3 | 0 | 3 |
| D6 | 0 | 2 | 2 |
| Dir | 2 | 2 | 4 |
| Segr | 0 | 0 | 0 |
| TOTALI | 21 | 35 | 56 |

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 2019 - 2020, ricavati dalla

8 Di 11

relazione delle performance 2020.


| 1) Analisi caratteri qualitativi/quantitativi | | |
|--|-------------|-------------------------|
| Indicatori | 2019 | 2020 |
| Età media del personale (anni) | 51,11 | 51,16 |
| Età media dei dirigenti (anni) | 59,67 | 58,20 |
| Tasso di crescita di personale | 0,04% | 1,64% |
| % di dipendenti in possesso di laurea | 37,97% | 39,76% |
| % di dirigenti in possesso di laurea | 100% | 100% |
| Ore di formazione (media per dipendente) | 30,69 | 5,38 |
| Turn-over del personale | 50% | 142,85% ** VEDI NOTA |
| 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) | 0 | 0 |
| N. di personal computer/N. dipendenti | 130/83 | 100/85 |
| N. di postazioni dotate di accesso a Internet/N. postazioni | 130/130 | 100/100 |
| E-mail certificata | 30 | 23 |
| N. dipendenti dotati di firma digitale/N. totale aventi diritto | 16/16 | 22/22 |
| N. abitanti/N. Dipendenti | 167,49 | 154,91 |
| 2) Analisi benessere organizzativo | | |
| Indicatori | 2019 | 2020 |
| Tasso di assenze | 7,67% | 10,21% |
| Tasso di dimissioni premature | 2,41% | 2,30% |
| Tasso di richieste trasferimento | 9,76% | 4,60% |
| Tasso di infortuni | 0,00% | 0,01% |
| Stipendio medio percepito dai dipendenti | € 28.819 | € 26.907 |
| % assunzioni a tempo indeterminato | 3,66% | 10,34% |
| % assunzioni art.36, comma 2 D. Lgs. n.165/2001 | 2,43% | 3,45% |
| N. di procedimenti disciplinari attivati | 0 | 2 |
| N. procedimenti disciplinari conclusi | 0 | 1 |
| 3) Analisi di genere | | |
| Indicatori | 2019 | 2020 |
| % dirigenti donne | 66,67% | 60% |
| % di donne rispetto al totale del personale | 61,45% | 65,91% |
| % di personale donna assunto a tempo indeterminato | 61,45% | 65,91% |
| Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non) | 60-50 | 61,67-50,75 |
| % di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile | 47,06% | 48,28% |
| Ore di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile) | 34,28 | 5,96 |

Nota bene

** Nell'anno 2020, con l'entrata in vigore a partire dal 20/04/2020 del DM 17/03/2020, è stato introdotto il principio della sostenibilità



9 Di 11



finanziaria nella pianificazione della spesa di personale e, di conseguenza, nella definizione della dotazione organica. Tale principio sostituisce di fatto il concetto di turn-over e di neutralità delle mobilità ex art 30 del D. Lgs n. 165/2001 in quanto, correlando la spesa di personale, rilevata diversamente rispetto al passato, alle proprie entrate, anch'esse conteggiate secondo rigidi criteri rilevabili dai bilanci consuntivi, ha suddiviso gli Enti in tre categorie (virtuosi, nella media, non virtuosi) indicando, in relazione alla collocazione finanziaria, la possibilità di espansione o meno della spesa di personale.

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.



10 Di 11



DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Il Comune di Tempio Pausania, considerato il contesto di riferimento attraverso il presente Piano individua per il triennio 2022 – 2024 **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.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato sul sito internet dell'Ente e reso disponibile per il personale dipendente.

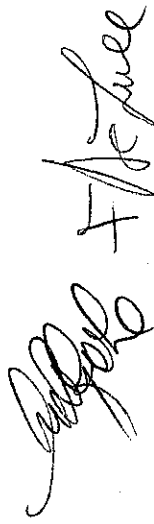
Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

 11 Di 11


QUARTA PARTE

GLI OBIETTIVI DEL PIANO E LE AZIONI POSITIVE DA ATTUARE

| AZIONI POSITIVE | SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI | DESTINATARI | RISORSE ECONOMICHE AGGIUNTIVE | PERIODO DI REALIZZAZIONE |
|---|---|---|---|--|
| <p>Approfondire e diffondere le tematiche delle pari opportunità</p> | <p>Tenuta e aggiornamento continuo dello spazio informativo sul sito internet in materia di pari opportunità.</p> <p>Aggiornamento continuo e promozione dello spazio informativo creato sulla intranet comunale.</p> <p>Percorsi formativi sulla differenza e sul linguaggio di genere.</p> <p>Percorsi formativi mirati ai componenti del CUG anche con il coinvolgimento della Consigliera di Parità.</p> | <p>Cittadini del comune</p> <p>Dipendenti dell'ente</p> <p>Dipendenti dell'Ente</p> <p>Componenti del CUG</p> | <p>Risorse da reperire nell'ambito del piano di formazione dell'Ente</p> <p>Risorse da reperire nell'ambito del piano di formazione dell'Ente</p> | <p>2022 - 2023 - 2024</p> <p>2022 - 2023 - 2024</p> <p>2022 - 2023 - 2024</p> <p>2022 - 2023 - 2024</p> |
| <p>Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro</p> | <p>Somministrazione periodica di questionari sul benessere organizzativo con parte libera destinata alla segnalazione di eventuali criticità e/o suggerimenti migliorativi.</p> <p>Attività di benchmarking per la condivisione e il confronto di buone pratiche di altri Enti al fine di verificare la loro trasferibilità.</p> <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>CUG</p> <p>CUG</p> <p>Dirigenti, Posizioni Organizzative, Servizio ICT</p> <p>CUG</p> <p>Ufficio Vicario AA.II. E del Servizio alla Persona ed alle Imprese</p> <p>Servizio Personale</p> | <p>Ricorso a soggetti terzi per la somministrazione dei questionari (Eurispes - Sede di Tempio P.)</p> | <p>2022 - 2023 - 2024</p> <p>2022 - 2023 - 2024</p> <p>2022 - 2023 - 2024</p> <p>2022 - 2023 - 2024</p> <p>2022</p> <p>2022-2023</p> |
| <p>Favorire politiche di conciliazione</p> | <p>Predisposizione di uno studio per individuare gli elementi frenanti all'utilizzo massivo e consapevole della tecnologia in ambito lavorativo.</p> <p>Monitoraggio dei bandi di concorso e degli atti di nomina delle commissari giudicatrici dei concorsi e delle selezioni per le progressioni di carriera al fine di assicurare l'applicazione del principio di non discriminazione tra donne e uomini.</p> <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</p> | <p>Dipendenti dell'Ente che abbiano necessità di prestare assistenza a figli minori in particolari condizioni di salute</p> <p>Sindaco, Giunta, Segretaria Generale e OO.SS</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>2022 - 2023 - 2024</p> <p>2022 - 2023 - 2024</p> <p>2022 - 2023 - 2024</p> <p>2022 - 2023 - 2024</p> |



| | | | | | |
|--|---|--|----------------------|--|--------------------|
| tra la vita privata e la vita lavorativa | paternità, nonché gli altri istituti di assenza per motivi di salute, di studio e di sviluppo professionale, delle modalità di accesso al <i>part time</i> (anche con eventuale aggiornamento della modulistica). | Servizio personale Dirigente di riferimento | Dipendenti dell'ente | | 2022 - 2023 - 2024 |
|--|---|--|----------------------|--|--------------------|

