



PROVINCIA DI OLBIA - TEMPPIO

-----

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

N° 25 del 18 marzo 2009

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive per le Pari Opportunità, ai sensi dell'Articolo 48 del D.Lgs. n.° 198/2006.

L'anno Duemilanove addì **diciotto** del mese di **marzo** alle ore **09.00**

In Olbia nei locali della Provincia Olbia - Tempio

Si è riunita la Giunta Provinciale

	P	A		P	A
Murrighile Anna Pietrina	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	P	A		P	A
Addis Antonio Efisio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nicoli Giovanni Antonio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Casu Elio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Satta Antonio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Carbini Francesco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Zanchetta Pietro Franco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Giorgioni Pietro	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Sotto la Presidenza del Presidente Avv. Anna Pietrina Murrighile

E con l'assistenza del Segretario Generale Dott. Giuseppe Valenti

Constatata la legalità dell'adunanza per il numero degli intervenuti il Presidente dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA PROVINCIALE

### RICHIAMATI:

- \* il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento delle autonomie locali);
- \* lo Statuto approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 38 del 14.06.2007;
- \* il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), in particolare l'art.1, che prevede l'applicazione alle Amministrazioni Provinciali delle disposizioni recate dal decreto;
- \* la deliberazione n. 12 del 29.05.2008, con la quale il Consiglio Provinciale ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2008, il bilancio pluriennale 2008/2010, l'allegata relazione previsionale e programmatica, nonché il Piano triennale 2008/2010 e annuale 2008 delle OO.PP.

**Dato atto** che non è stato ancora approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2009 e che, pertanto, si sta operando in regime di esercizio provvisorio con riferimento all'ultimo bilancio approvato, in forza della quale è possibile prevedere spese in misura non superiore mensilmente a un dodicesimo delle somme previste nello stesso, con esclusione delle spese tassativamente regolate dalla legge o non suscettibili di pagamento frazionato in dodicesimi, secondo la disciplina prevista dall'articolo 163, comma 3, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n.267.

**Visto** il Decreto 19 dicembre 2008 del Ministero dell'Interno, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 3 del 05.01.2009, con il quale il termine per la deliberazione del bilancio di previsione per l'esercizio 2009 è stato differito al 31 marzo 2009.

**Dato atto** che il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle Pari Opportunità) prevede all'articolo 48 che le pubbliche amministrazioni si dotino del Piano triennale delle Azioni Positive al fine di favorire la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nell'accesso al lavoro e nell'ambito lavorativo tra uomini e donne.

**Richiamata** la Direttiva del Ministro delle Riforme ed Innovazione di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità, emanata il 23 maggio 2007, di attuazione delle norme sopra richiamate;

**Vista** il di Piano triennale delle Azioni Positive predisposto dal Settore Gestione Risorse Umane ed Organizzazione in adempimento della normativa sopra richiamata, che prevede il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. la costituzione ed insediamento del Comitato per le Pari Opportunità, ai sensi dell'art. 19 del CCNL 14/09/2000, per favorire, attraverso i compiti attribuitigli, la diffusione della cultura di genere nei luoghi di lavoro;
2. avviare un'indagine conoscitiva all'interno dell'organizzazione, al fine di individuare eventuali criticità riguardanti situazioni di discriminazione nel lavoro e nella carriera o rispetto alle esigenze ed aspettative dei dipendenti;
3. l'inserimento nel Piano Formativo dell'Ente di percorsi formativi sulle tematiche specifiche della pari opportunità;
4. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.
5. migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità anche tramite la creazione di una apposita sezione nel sito internet della Provincia

**Dato atto** che il suddetto Piano è stato sottoposto all'attenzione della RSU e delle OO.SS., le quali, nella seduta di contrattazione decentrata del 10.03.2009 hanno licenziato il documento di programmazione delle Azioni Positive dell'Ente con esito positivo.

**Ritenuto** necessario procedere all'approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2009/2011, che viene allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

**Visto** il parere favorevole espresso sulla proposta della presente deliberazione dal Dirigente del Settore Gestione Risorse Umane e Organizzazione per quanto concerne la sola regolarità tecnica, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000 n.267.

**Proceduto** a votazione con voto palese favorevole unanime espresso legalmente per alzata di mano,

### DELIBERA

- a) **di approvare** il Piano delle Azioni Positive per le Pari Opportunità per il triennio 2009/2011, che viene allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- b) **di dare atto** che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata;
- c) **di dare atto** che con successiva deliberazione la Giunta s'impegna a provvedere alla nomina del secondo componente del Nucleo di Valutazione, secondo quanto previsto dall'articolo 25, comma 3, del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
- d) **di informare**, per opportuna conoscenza, i soggetti sindacali di cui all'articolo 10 del C.C.N.L. del 01.04.1999 e del CCNL del 23.12.1999 della presente deliberazione;
- e) **di incaricare** il Settore Gestione Risorse Umane e Organizzazione dell'esecuzione del presente provvedimento e per la più ampia diffusione del documento allegato;
- f) **di trasmettere** copia del presente provvedimento alle RSU, alle OO.SS., al Direttore Generale e a tutti i Dirigenti

Inoltre, valutata l'urgenza di eseguire la decisione adottata,

**di dichiarare** con separata votazione espressa per alzata di mano, con votazione unanime, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000, n.267.

Ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento

IL DIRIGENTE PROPONENTE  
*F.to Dott. Giorgio Sanna*

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
*f.to Avv. Anna Pietrina Murrighile*

IL SEGRETARIO GENERALE  
*f.to Dott. Giuseppe Valenti*

Affissa la suestesa deliberazione all'Albo Pretorio il giorno **25 marzo 2009** per la prescritta pubblicazione di quindici giorni consecutivi ed inviata in copia ai capigruppo, prot. n.° **8607**  
Lì **25marzo2009**

IL SEGRETARIO GENERALE  
*F.to Dott. Giuseppe Valenti*

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che copia della presente Deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio della Provincia dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ e contro la medesima non sono stati prodotti ricorsi.  
Lì \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE  
*Dott. Giuseppe Valenti*

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ a seguito della pubblicazione in data \_\_\_\_\_  
Lì \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE  
*Dott. Giuseppe Valenti*



## PROVINCIA DI OLBIA - TEMPIO

SETTORE GESTIONE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE



### BOZZA PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2009/2011

#### Premessa

La Provincia di Olbia Tempio intende promuovere ed attivare iniziative volte a rimuovere ogni ostacolo che possa di fatto limitare l'uguaglianza tra uomo e donna nell'accesso al lavoro, promuovendo le pari opportunità nella formazione e nella vita lavorativa. (art. 64 – Statuto).

Il decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità), nonché la successiva Direttiva attuativa impartita il 23 maggio 2007, pongono in grande evidenza la necessità per le Amministrazioni pubbliche di adottare provvedimenti ed implementare azioni che, al di là di sterili formalismi o di semplici enunciazioni di principio, favoriscano la promozione delle pari opportunità anche attraverso la pianificazione e la programmazione di interventi tesi al riequilibrio del divario esistente in materia di accesso al lavoro, di sviluppo di carriera, di accesso alle posizioni gerarchicamente più elevate, di trattamenti retributivi, di inserimento delle donne in settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, ecc.

Il Codice quindi prevede che le amministrazioni pubbliche si dotino a tali fini di alcuni strumenti (quali una adeguata organizzazione del lavoro, una programmazione delle attività formative che preveda percorsi di aggiornamento sulle tematiche relative alle differenze di genere, ed altri ancora...) tra cui, di particolare rilevanza, i *Piani delle Azioni Positive* che favoriscano la rimozione degli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità nell'accesso al lavoro e nell'ambito lavorativo tra uomini e donne.

L'adozione del Piano diviene quindi il momento propedeutico ed il perno strategico per la programmazione ed attuazione delle azioni finalizzate a sviluppare una cultura di genere e a rimuovere eventuali criticità esistenti.

La Provincia di Olbia Tempio, nata di recente dalla nuova mappatura territoriale delle Province sarde, non ha ancora potuto insediare il Comitato delle Pari Opportunità previsto all'art. 19 del CCNL 14/09/2000, che, tra le altre prerogative e compiti, dovrebbe dare il proprio parere sulle linee guida di impianto del Piano e sulle azioni e programmi ivi inseriti. Tuttavia, al fine di non procrastinare ulteriormente l'adozione del Piano Triennale, si ritiene sufficiente e necessario il confronto con i soggetti sindacali in sede di contrattazione decentrata, così come previsto, tra l'altro, nella norma contrattuale richiamata.

Per quanto invece attiene al parere del/della Consigliere di Parità di designazione ministeriale, allo stato, nonostante sia stata più volte pubblicata e messa a bando l'esigenza di avere tale figura nell'Ente, si è ancora in attesa della sua individuazione.

\*\*\*\*\*

## Situazione attuale – Dati e Analisi

Qualunque intervento in materia di pari opportunità non può prescindere da un'analisi, almeno di carattere numerico e quantitativo, della situazione di partenza della Provincia.

E' soprattutto in questa fase che si fa più sentire l'assenza ed il mancato supporto delle attività di studio e ricerca sulla realtà lavorativa locale del Comitato Pari Opportunità, finalizzata alla conoscenza degli eventuali fattori di criticità esistenti.

Tuttavia una prima analisi è comunque possibile: la composizione e la struttura della compagine dei dipendenti dell'Ente, segnala la mancanza di conclamati sintomi di discriminazione di genere. Infatti l'attuale dotazione di personale in servizio è la seguente:

	Maschi	Femmine	totale
<b>Dirigenti</b>	2	4	6
<b>Cat. D3</b>	14	7	21
<b>Cat. D1</b>	17	14	31
<b>Catr. C</b>	28	20	48
<b>Cat. B3</b>	7	7	14
<b>Cat. B1</b>	18	3	21
<b>totale</b>	86	55	141



Come si vede le 6 posizioni dirigenziali sono coperte per i due terzi dalla componente femminile: è quindi smentita qui la normale casistica in cui si riscontra che nella maggior parte dei casi le donne sono sottorappresentate nei posti di comando.

Detto ciò, va però sottolineato come, a fronte di una sostanziale parità di presenza nelle categorie medie di carriera, vi sia un forte sbilanciamento della componente maschile sia nella categoria apicale del personale così detto di livello (D3), sia nella categoria più bassa (B1) in cui sono tradizionalmente inquadri operai, cantonieri ecc.

Il dato numerico totale infine, riproduce questa situazione di sbilanciamento, anche se non in maniera complessivamente troppo accentuata.

Ulteriori importanti informazioni possono essere ricavate dai dati riportati nelle seguenti tabelle:

**TABELLA PER ETÀ E SESSO**

Fascia d'età	UOMINI	DONNE	Totale
25/29	6	3	9
30/34	10	6	16
35/39	10	14	24
40/44	11	5	16
45/49	18	10	28
50/54	13	9	22
55/59	14	8	22
60/64	4		4
<b>Totale</b>	<b>86</b>	<b>55</b>	<b>141</b>

**TABELLA PER SESSO, FASCIA ANAGRAFICA E CATEGORIA**



DONNE								Totale
età	Cat. A	Cat. B 1	Cat. B 3	Cat. C	Cat. D1	Cat. D3	Dirigenti	
25/29				1	2			3
30/34				2	3	1		6
35/39				10	3	1		14
40/44				2	1	2		5
45/49		2		2	2	3	1	10
50/54			3	2	1		3	9
55/59		1	4	1	2			8
60/64								0
<b>Totale</b>		<b>3</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>55</b>

UOMINI								Totale
età	Cat. A	Cat. B 1	Cat. B 3	Cat. C	Cat. D1	Cat. D3	Dirigenti	
25/29				3	2	1		6
30/34				6	4			10
35/39				6	1	3		10
40/44		1	1	5	2	1	1	11

45/49		7		3	2	5	1	18
50/54		4	2	4	2	1		13
55/59		4	4	2	2	2		14
60/64		2			1	1		4
<b>Totale</b>		18	7	28	17	14	2	86

**TABELLA PER ETÀ E TITOLO DI STUDIO**

Fascia d'età	Laurea	Diploma	Licenza Media	Licenza Elementare	Totale
25/29	7	2			9
30/34	12	4			16
35/39	13	11			24
40/44	10	5	1		16
45/49	10	14	4		28
50/54	5	15	2		22
55/59	4	12	6		22
60/64	1	2		1	4
<b>Totale</b>	62	65	13	1	141

**TABELLA PER TITOLO DI STUDIO E SESSO**

Titolo di studio	Uomini	Donne	Totale
Laurea	32	30	62
Diploma	45	20	65
Licenza Media	8	5	13
Licenza Elementare	1	0	1
<b>Totale</b>	86	55	141

\*\*\*\*\*



**Linee guida**

Il Piano intende muoversi su alcune grandi direttrici:

- 1) **Attività di Ricerca e Studio** della organizzazione e delle condizioni di lavoro, finalizzate a favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità lavorative e familiari;

Handwritten signatures of several individuals at the bottom of the page.

2) **Attività di formazione ed aggiornamento** sulla cultura di genere, finalizzate a favorire la consapevolezza della positività ed arricchimento strategico derivante da una adeguata pianificazione e gestione delle politiche delle risorse umane ;

3) **Attività di promozione e valorizzazione** delle differenze di genere all'interno della organizzazione del lavoro, finalizzate, in un'ottica di cambiamento ed innovazione della pubblica amministrazione, ad individuare le potenzialità e a sviluppare le professionalità esistenti, migliorando la produttività ed il clima lavorativo generale.



### **Azioni Positive e Obiettivi**

#### **Azione 1): Analisi situazione lavorativa interna**

Indagine conoscitiva sulla situazione di genere, al fine di individuare eventuali criticità riguardanti situazioni di discriminazione nel lavoro e nella carriera o rispetto alle esigenze ed aspettative dei dipendenti.

Monitoraggio dei dati di genere rilevati che potrà rivelare nel tempo il profilo occupazionale dell'Ente ed evidenziare la distribuzione di uomini e donne nei servizi ed uffici o gli ambiti e settori in cui le donne sono sottorappresentate o non fanno carriera.

#### **Azione 2): Costituzione del Comitato per le Pari opportunità**

Avvio delle procedure per la costituzione ed insediamento del Comitato per le Pari Opportunità, ai sensi dell'art. 19 del CCNL 14/09/2000, per favorire, attraverso i compiti attribuitigli, la diffusione della cultura di genere nei luoghi di lavoro.

Il Comitato riveste per l'Ente una importanza strategica e funzionale, quale soggetto paritetico preposto alla studio delle condizioni di lavoro e alla formulazione di proposte volte a superare o, meglio, ad evitare eventuali conflitti o discriminazioni.

#### **Azione 3): Formazione ed aggiornamento**

Inserimento nel Piano Formativo dell'Ente di percorsi formativi sulle tematiche specifiche della pari opportunità, rivolti anche ai gestori delle risorse umane (Dirigenti e P.O.), al fine di migliorarne la gestione e creare un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano esprimere le proprie potenzialità professionali.

La programmazione della formazione dovrà altresì consentire uguale possibilità di accesso e frequenza ai corsi, tenendo conto delle esigenze dei Servizi ma anche delle esigenze dei dipendenti relativamente ad orari e sedi dei corsi stessi.

Promuovere iniziative ed interventi formativi finalizzati al reinserimento lavorativo di dipendenti assenti per periodi lunghi a causa di aspettative , anche di maternità, tesi alla salvaguardia delle professionalità.

#### **Azione 4): Analisi degli orari di lavoro**

Partendo dalla analisi degli attuali assetti dell'orario di lavoro e di servizio presenti nell'Ente, individuare eventuali situazioni di disagio o criticità derivante dalla mancata conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita dei dipendenti.

Five handwritten signatures in black ink, located at the bottom of the page.

Favorire, anche tramite la sperimentazione di nuove articolazioni di orario e di flessibilità, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e quelle familiari.

Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in situazione di svantaggio personale o familiare derivante da condizioni genitoriali o da altri fattori, al fine di consentire di colmare lo svantaggio tramite una diversa organizzazione del lavoro e/o degli orari di lavoro improntati a criteri di flessibilità.

**Azione 5): Promozione e sensibilizzazione sulla cultura di genere**

Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità anche tramite la creazione di una apposita sezione nel sito internet della Provincia.

Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati degli studi ed analisi che di volta in volta verranno effettuati.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*