



**COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO**  
**PROVINCIA DI CAGLIARI**  
**Cf 80004000925**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2015-2017**

Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna a norma della Legge 28.11.2005 n. 246 e s.m.i."

## PREMESSA

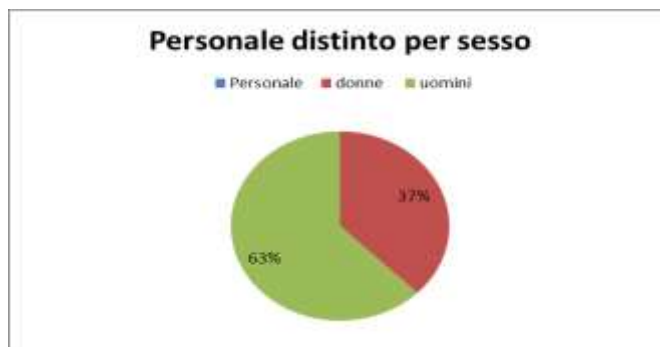
Il presente Piano delle azioni positive per il triennio 2015-2017, nell'ambito delle finalità espresse dalla legge 125/1991 e s.m.i. (decreti legislativi n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006), ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne nel lavoro, contiene l'analisi delle misure, denominate azioni positive, che questo Comune intende adottare al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Il Comitato unico di garanzia è costituito con deliberazione della G.C. n.87/13.

## ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO

I dati sono riferiti al periodo 1 gennaio 2014 al 31 dicembre 2014

Personale	D3	D1	C	B1	TOTALE
donne	0	5	3	1	9
uomini	1	4	4	6	15

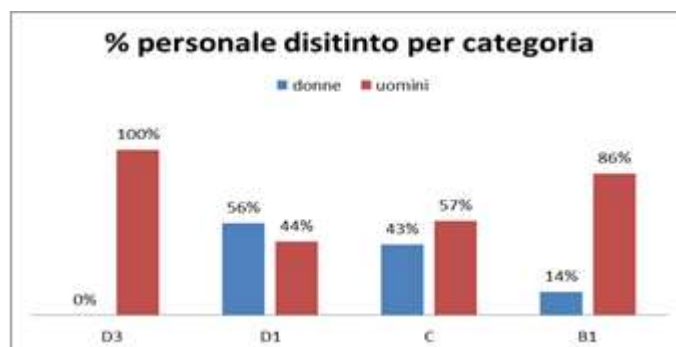
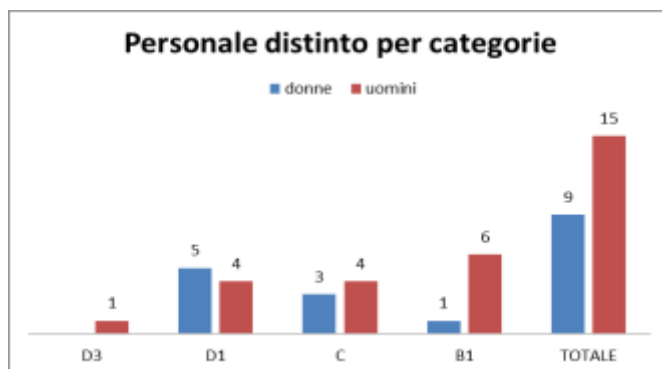


L'esame di questa tabella evidenzia che la percentuale di personale maschile è quasi il doppio di quella femminile

Dipendenti titolari di posizione organizzativa:                      Donne: n. 4                      Uomini. n. 1

Dipendenti in part time al 31 dicembre 2014:                      donne n. 1                      orario 30 h/settimana.

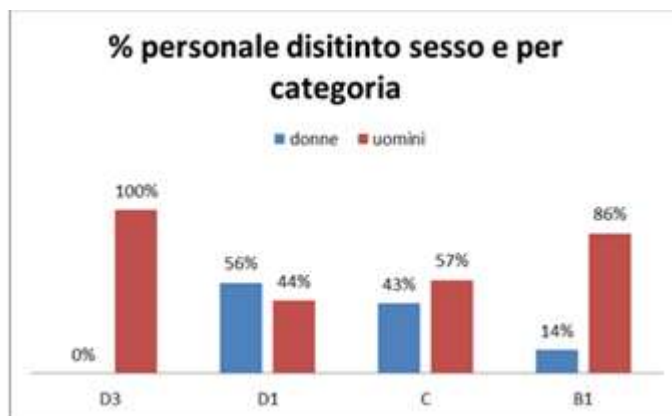
Non si segnalano da parte dei dipendenti difficoltà d'accesso al part time.



La situazione del personale distinta per anzianità di servizio e per categoria suddivisa tra uomini e donne è la seguente:

	tra 0 e 5 anni		tra 6 e 10 anni		tra 11 e 15 anni		tra 16 e 20 anni		tra 31 e 35 anni		tra 36 e 40 anni	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
D3							1					
D1	1			2		2		1				3
C	1	3	1						2			
B1	1								4	1	1	
TOTALE	3	3	1	2	0	2	1	1	6	1	4	0

L'esame di questa tabella evidenzia che personale distinto per sesso, per categoria e per fascia d'anzianità di servizio presenta un equilibrio nella categoria D1 e C, mentre presenta uno squilibrio nella categoria B1. Sul totale dei lavoratori della categoria B1, il 14% è coperto da forza lavoro femminile e il restante 86% è coperto da forza lavoro maschile.



## AZIONI POSITIVE

Il Comitato unico di garanzia del Comune di Settimo San Pietro non ha ricevuto, nel corso del 2014 denunce di situazioni di disparità di genere.

L'articolazione dell'orario di lavoro è stata improntata garantendo la conciliazione tra esigenze professionale e personali delle lavoratrici/lavoratori. Esiste la flessibilità di orario sia in ingresso che in uscita.

Ogni anno nei mesi estivi (luglio – agosto) è previsto un unico rientro pomeridiano, concedendo ai dipendenti più opzioni nell'articolazione delle 36 ore settimanali. Inoltre è prevista la chiusura degli uffici al pubblico nei pomeriggi precedenti le principali festività, concedendo ai dipendenti di usufruire di ferie e permessi.

### **SICUREZZA.**

L'ingresso della sede comunale è priva di controllo e pertanto la sicurezza dei lavoratori non è totalmente garantita.

### **OBIETTIVI ANNO 2015**

Il Comune di Settimo San Pietro si pone come obiettivi:

1. calendarizzare annualmente i giorni di chiusura al pubblico precedenti le principali festività e, di conseguenza, l'astensione dal lavoro di tutto il personale non precettato;
2. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
3. assicurare un sistema di apertura e di chiusura della porta d'ingresso a perfetta tenuta.

Il presente piano sarà pubblicato nel sito internet del comune nella sezione trasparenza