

COMUNE DI THIESI

Provincia di Sassari

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023 – 2025

(Art. 48, comma 1, D. Lgs 11/04/2006, n. 198)

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Thiesi, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31.12.2022

L'attuale dotazione organica del Comune di Thiesi prevede complessivamente 14 posti suddivisi in 4 Settori:

- 1) Affari Generali - Segreteria-Vigilanza;
- 2) Finanziario;
- 3) Tecnico;
- 4) Servizio Assistenziale –Scolastico- Culturale.

Al 31.12.2022 la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio al 31.12.2022
n. 08 di cui: n. 6 donne e n.2 uomini;
- Dipendenti a tempo determinato complessivamente in servizio al 31.12.2022:
n. 04 di cui: n. 4 uomo;

così suddivisi nelle seguenti categorie:

- Lavoratori Categoria D: 6 (4 donne, 2 uomo)
- Lavoratori Categoria C: 6 (2 donne, 4 uomini)
- Nessun lavoratore appartenente alle Categorie A e B

Ai predetti dipendenti va aggiunta la Segretaria Comunale che svolge le sue funzioni in convenzione con un altro Comune.

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Cat. c 1		1	2	0	0	0	0	0	2	0
Cat. c 4		0	0	1	0	0	0	0	1	0
Cat. d 1		1	0	1	0	1	1	0	1	0
Cat. d 4			0	0	0	0	0	1	0	0
Totale personale		2	2	2	0	1	1	1	3	
% sul personale complessivo										100,00%

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNISCOPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
Segretario b	5.814	-5814	-5.814	36,07
Posizione economica C1	2.078	1952	126	0,79
Posizione economica C4	2.210	-	2.210	13,71
Posizione economica D1	-	2.289	- 2.289	14,20
Posizione economica D2	-	2.752	- 2.752	17,08
Posizione economica D4	-	2.926	-2.926	18,15
Totale personale				
% sul personale complessivo				100,00%

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

CATEGORIA C	UOMINI	DONNE
Titolo di studio	Valori assoluti	Valori assoluti
Inferiore al Diploma superiore	0	0
Diploma di scuola superiore	4	1
Laurea	0	0
Laurea magistrale	0	1
Master di I livello	0	0
Master di II livello	0	0
Dottorato di ricerca	0	0
Totale personale	4	2

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE
Titolo di studio	Valori assoluti	Valori assoluti
Inferiore al Diploma superiore	0	0
Diploma di scuola superiore	0	0
Laurea	0	0
Laurea magistrale	1	1
Master di I livello	0	0
Master di II livello	0	0
Dottorato di ricerca	0	0
Totale personale	1	1

**AGGIORNAMENTO ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO PRECEDENTE
CON INCIDENZA DELLA SPESA**

Nel triennio precedente non sono pervenute all'Ente segnalazioni in merito ad azioni, comportamenti, atti discriminatori del principio della parità di genere.

Questo Ente nell'attività di formazione del personale, così come nella composizione delle commissioni di concorso e delle commissioni di gara, ha rispettato il principio della rappresentazione dei generi. L'attività formativa è programmata annualmente dall'Unione dei Comuni il quale gestisce, in forma associata, il servizio in argomento e per il quale riceve le risorse economiche da ciascun Comune aderente. L'ente ha sempre programmato ed erogato le risorse economiche ai fini della formazione. L'incidenza del costo sul Bilancio è di € 1.500,00 circa.

Gli incarichi di specifiche responsabilità e gli incarichi di responsabile del servizio oltre a rispondere ai criteri di competenze e capacità professionali, garantiscono anche il rispetto del principio della parità di genere. L'incidenza della spesa sul Bilancio è la seguente:

- Incarichi P.O. affidati a personale di sesso maschile: € 11.224,23 (personale coinvolto pari all' 8,33% su n. 12 dipendenti, esclusa la segretaria comunale)
- Incarichi P.O. affidati a personale di sesso femminile: € 16.876,21 (personale coinvolto pari al

25% su n. 12 dipendenti,(esclusa la segretaria comunale)

- Incarichi di specifiche responsabilità affidati a personale di sesso maschile: € 9.111,17
- Incarichi di specifiche responsabilità affidati a personale di sesso femminile: € 7.031,53

In materia di valorizzazione delle risorse umane si segnala che nell'anno 2022 sono state espletate le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza che hanno interessato n. 1 dipendente donna. L'incidenza della spesa è la seguente:

- costo progressione economica personale di sesso femminile: € 1.290,86

Il personale ha ottenuto, nel corso degli anni, l'avanzamento della progressione economica nonché è stato coinvolto interamente nelle attività formative.

Si evidenzia comunque che la formazione del personale è stata effettuata, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore

Ne rispetto di quanto previsto nel precedente piano per le azioni positive l'ente a luglio 2022 ha proceduto alla costituzione **del Comitato Unico di Garanzia (CUG)** previsto dalla legge 183 del 4/11/2010, art. 21.

La realizzazione delle azioni positive programmate nel triennio precedente ha portato a risultati in armonia con gli obiettivi in materia di pari opportunità. Tra il personale si è instaurato un clima di collaborazione e rispetto che si intende preservare e rafforzare.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

AZIONI POSITIVE

Si riportano le azioni positive programmate per il prossimo triennio con gli strumenti di monitoraggio:

azione positiva n.1

L'ente si impegna attraverso tutti i suoi servizi a rimuovere in ogni ambito gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.

Strumenti di monitoraggio azione positiva n.1

Al fine di perseguire il raggiungimento di detta azione si rende necessario procedere ad un'analisi del contesto lavorativo finalizzato alla verifica della presenza di eventuali ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro con eliminazione degli stessi qualora presenti e ad una verifica periodica dell'organizzazione e delle attribuzioni di incarichi nel rispetto dell'equilibrio delle posizioni.

azione positiva n.2

L'ente continua a garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.

Strumenti di monitoraggio azione positiva n.2

La formazione professionale è garantita attraverso l'Unione dei Comuni la quale riceve, annualmente, le risorse finanziarie necessarie per la programmazione delle relative attività. Al fine di garantire la piena conoscenza delle attività l'ufficio protocollo è incaricato della trasmissione delle comunicazioni a tutti i Settori dell'Ente. L'adesione ai corsi avviene mediante il sistema della rotazione personale. Periodicamente saranno esaminate le partecipazioni ai corsi al fine di verificare che sia stata garantita la formazione senza discriminazioni di genere. La verifica periodica è un utile strumento anche per porre in essere azioni correttive.

azione positiva n.3

L'ente attua le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

Strumenti di monitoraggio azione positiva n.3

Il servizio del personale raccoglie e analizza sia le autorizzazioni rilasciate che eventuali dinieghi in materia di lavoro flessibile al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni contrattuali (art. 27, comma 4 CCNL 21.05.2018).

azione positiva n.4

L'ente, attraverso la Segretaria Comunale e i Responsabili dei Servizi, tutela l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni al fine di creare un ambiente di lavoro che tuteli il benessere fisico, psicologico e sociale delle risorse umane.

Strumenti di monitoraggio azione positiva n.4

- Raccolta e analisi dei dati inerenti l'organizzazione delle attività al fine di verificare eventuali forme di discriminazione in ambito lavorativo.
- interviste con il personale di riferimento sull'esperienza e la pratica dell'attuazione dei sistemi organizzativi;
- indagine presso il personale per cogliere le percezioni dominanti in materia di uguaglianza, diversità e non discriminazione all'interno dell'organizzazione nonché di assenza di episodi di mobbing di molestia sessuale;
- analisi ed eventuale modifica dei Piani della performance;
- monitoraggio applicazione Documento valutazione rischi per prevenire il rischio da stress correlato.

azione positiva n.5

L'ente riserva alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.

Strumenti di monitoraggio azione positiva n.5

Al fine di verificare il rispetto dell'articolo 57 del D.lgs 165/2001 "Pari opportunità" è prevista la trasmissione alla Segreteria Comunale dei provvedimenti di nomina dei componenti della commissione per le relative verifiche del rispetto dell'azione in oggetto.

COMPOSIZIONE GIUNTA COMUNALE

La giunta comunale è composta da n. 5 membri di cui n. 2 donne e n. 3 uomini.

VALUTAZIONE RISULTATI RAGGIUNTI

In un'ottica di trasparenza è essenziale che l'attività dell'amministrazione si concluda con un'accurata analisi dei risultati ottenuti attraverso l'attuazione delle azioni positive programmate e dei relativi impatti. Il servizio del personale in collaborazione con il CUG annualmente renderà e valuterà le azioni positive realizzate, il grado di informazione e formazione del personale anche attraverso la compilazione dei dati richiesti dalla Direttiva della Funzione Pubblica 2/2019. Tale analisi sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti e alla Giunta Comunale.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti, pagina "**Amministrazione trasparente**", sezione "**Atti Generali**".

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO. SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.

Si allega Bilancio di genere dell'Ente. All. A



COMUNE DI THIESI

Provincia di Sassari

Piazza Caduti in Guerra n° 1 - 07047 THIESI (SS) - tel. 079886012 - fax: 079889199 - C.F./P.IVA: 00075850909 - www.comunethiesi.it - Pec: serviziociali@pec.comunethiesi.it

BILANCIO DI GENERE ANNO 2022

1. Definizione del bilancio di genere

Il "bilancio di genere" è da intendersi in primo luogo come un processo per analizzare e valutare in che modo e in quale misura le scelte politiche producano effetti diversi sulle donne e sugli uomini, in relazione ai differenti ruoli che esse/i esercitano nelle dinamiche familiari, sociali, economiche e politiche, dà la fotografia della situazione economico-sociale di un ente/territorio secondo il criterio di "genere".

Si tratta di uno strumento utile agli organi politici e amministrativi per la programmazione delle politiche, ma anche utile alla cittadinanza che in questo modo riesce a leggere i risultati delle attività comunali utilizzando un approccio differente da quello usuale.

2. Riferimenti normativi

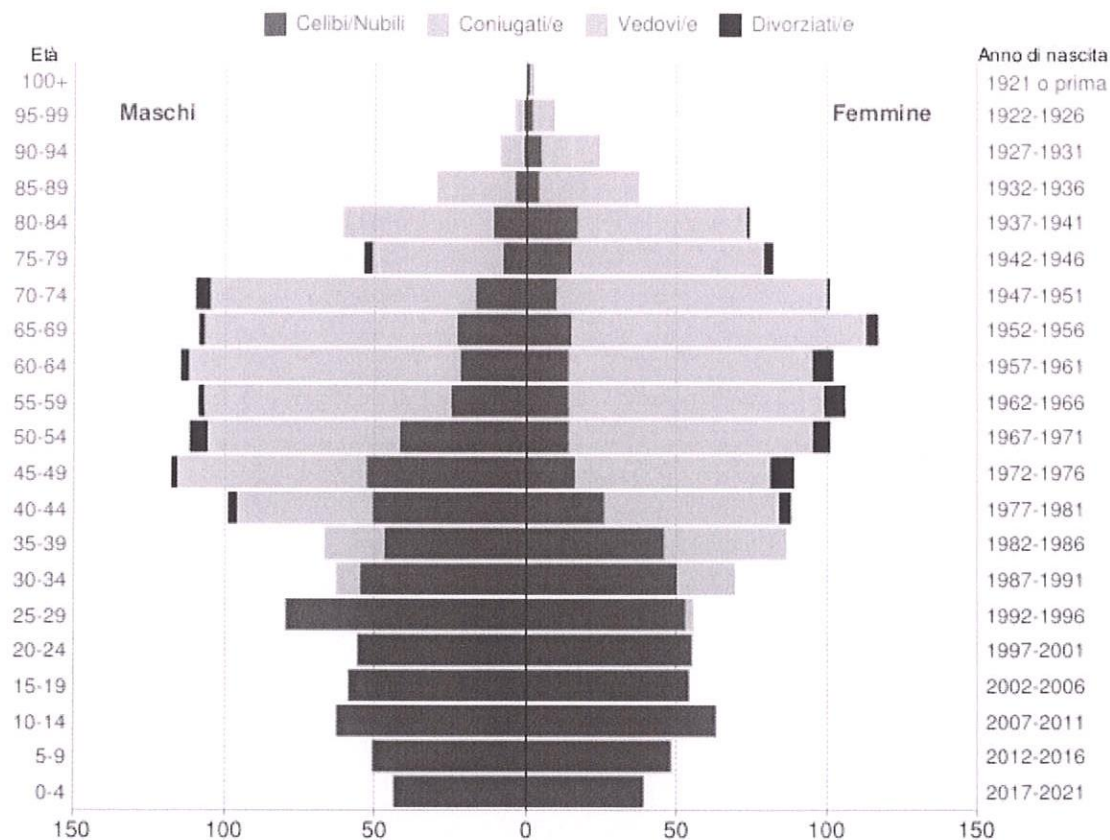
L'articolo 38-septies della legge n.196 del 2009, ha disposto, per il bilancio dello Stato, la sperimentazione in sede di rendicontazione di un bilancio di genere. I criteri e la metodologia generale sono indicati dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze adottato il 16 giugno 2017.

Successivamente, con l'articolo 8 comma 1 del decreto legislativo del 12 settembre 2018, n.116, è stata rafforzata la funzione del bilancio di genere, ponendo l'accento sull'opportunità che sia utilizzato come base informativa per promuovere la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse e tenendo conto dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel Documento di Economia e Finanza (DEF).

Il bilancio di genere prevede, da un lato, la riclassificazione contabile delle spese del bilancio dello Stato e, dall'altro, l'individuazione di indicatori statistici per monitorare le azioni intraprese per incidere sulle disuguaglianze di genere e la loro associazione alle strutture del bilancio contabile.

3. Dati anagrafici

Popolazione per età, sesso e stato civile 2022



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2022

COMUNE DI THIESI (SS) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

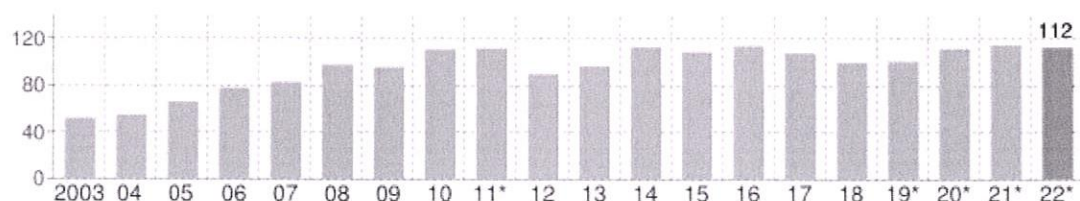
Distribuzione della popolazione 2022 - Thiesi

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	83	0	0	0	44 53,0%	39 47,0%	83	2,9%
5-9	99	0	0	0	51 51,5%	48 48,5%	99	3,5%
10-14	126	0	0	0	63 50,0%	63 50,0%	126	4,5%
15-19	113	0	0	0	59 52,2%	54 47,8%	113	4,0%
20-24	111	0	0	0	56 50,5%	55 49,5%	111	3,9%
25-29	133	2	0	0	80 59,3%	55 40,7%	135	4,8%
30-34	105	27	0	0	63 47,7%	69 52,3%	132	4,7%

All. A

35-39	93	60	0	0	67 43,8%	86 56,2%	153	5,4%
40-44	77	102	1	7	99 52,9%	88 47,1%	187	6,6%
45-49	69	127	1	10	118 57,0%	89 43,0%	207	7,4%
50-54	56	144	1	12	112 52,6%	101 47,4%	213	7,6%
55-59	39	161	6	9	109 50,7%	106 49,3%	215	7,6%
60-64	36	160	11	10	115 53,0%	102 47,0%	217	7,7%
65-69	38	166	16	6	109 48,2%	117 51,8%	226	8,0%
70-74	27	154	24	6	110 52,1%	101 47,9%	211	7,5%
75-79	23	81	26	6	54 39,7%	82 60,3%	136	4,8%
80-84	28	70	36	1	61 45,2%	74 54,8%	135	4,8%
85-89	8	38	21	0	30 44,8%	37 55,2%	67	2,4%
90-94	6	14	13	0	9 27,3%	24 72,7%	33	1,2%
95-99	3	3	7	0	4 30,8%	9 69,2%	13	0,5%
100+	1	1	0	0	0 0,0%	2 100,0%	2	0,1%
Totale	1.274	1.310	163	67	1.413 50,2%	1.401 49,8%	2.814	100,0%

Cittadini stranieri Thiesi



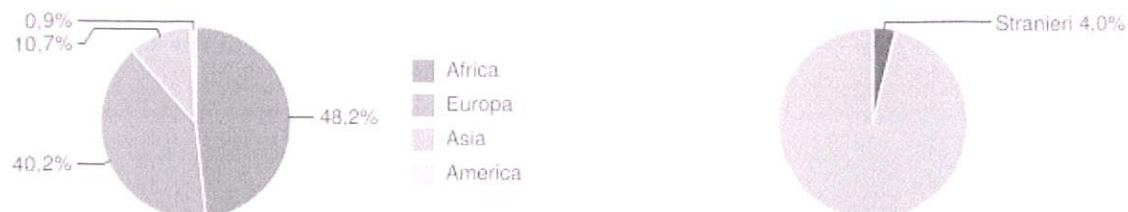
Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2022

COMUNE DI THIESI (SS) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

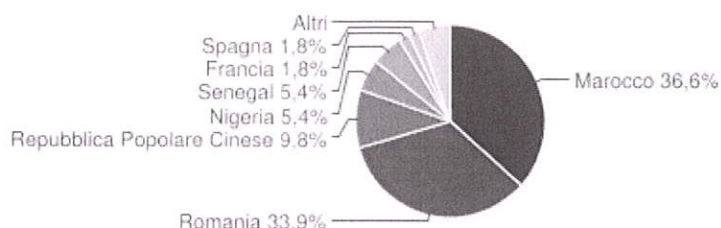
(*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Thiesi al 1° gennaio 2022 sono **112** e rappresentano il 4,0% della popolazione residente.

All. A



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dal **Marocco** con il 36,6% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla **Romania** (33,9%) e dalla **Repubblica Popolare Cinese** (9,8%).



Paesi di provenienza

Segue il dettaglio dei paesi di provenienza dei cittadini stranieri residenti divisi per continente di appartenenza ed ordinato per numero di residenti.

AFRICA	<i>Area</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	Totale	%
<u>Marocco</u>	<i>Africa settentrionale</i>	19	22	41	36,61%
<u>Nigeria</u>	<i>Africa occidentale</i>	5	1	6	5,36%
<u>Senegal</u>	<i>Africa occidentale</i>	3	3	6	5,36%
<u>Ghana</u>	<i>Africa occidentale</i>	1	0	1	0,89%
Totale Africa		28	26	54	48,21%

EUROPA	<i>Area</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	Totale	%
Romania	<i>Unione Europea</i>	11	27	38	33,93%
Francia	<i>Unione Europea</i>	1	1	2	1,79%
Spagna	<i>Unione Europea</i>	2	0	2	1,79%
Regno Unito	<i>Unione Europea</i>	1	0	1	0,89%
Lussemburgo	<i>Unione Europea</i>	0	1	1	0,89%
Moldova	<i>Europa centro orientale</i>	0	1	1	0,89%
Totale Europa		15	30	45	

ASIA	<i>Area</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	Totale	%
Repubblica Popolare Cinese	<i>Asia orientale</i>	5	6	11	9,82%
Thailandia	<i>Asia orientale</i>	0	1	1	0,89%
Totale Asia		5	7	12	10,71%

<i>AMERICA</i>	<i>Area</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>
Cuba	<i>America centro meridionale</i>	0	1	1	0,89%
Totale America		0	1	1	0,89%
	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>	
TOTALE STRANIERI	48	64	112	100,00%	

Come è facile notare dal grafico nel corso degli anni è aumentata la presenza di cittadine straniere di genere femminile nel nostro territorio. Molte di esse arrivano qui per lavoro, svolgendo nella quasi totalità dei casi attività lavorativa come badanti o assistenti familiari. Coloro che non sono inserite in questa casistica non svolgono alcuna attività lavorativa, ma sono impegnate nei lavori di cura e accudimento dei figli. Il produttore di reddito all'interno del nucleo familiare è l'uomo.

Il carico assistenziale delle donne limita il loro accesso al mercato del lavoro.

Struttura della popolazione dal 2002 al 2022

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: **giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani** 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI THIESI (SS) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

<i>Anno</i> 1° gennaio	<i>0-14 anni</i>	<i>15-64 anni</i>	<i>65+ anni</i>	<i>Totale residenti</i>	<i>Età media</i>
2002	426	2.145	561	3.132	42,0
2003	412	2.127	577	3.116	42,4
2004	395	2.112	575	3.082	42,7

AII. A

2005	379	2.090	609	3.078	43,4
2006	369	2.088	606	3.063	43,4
2007	375	2.055	606	3.036	43,6
2008	373	2.063	611	3.047	43,8
2009	369	2.046	615	3.030	44,1
2010	368	2.033	614	3.015	44,4
2011	359	2.027	624	3.010	44,7
2012	345	2.018	640	3.003	45,1
2013	356	1.982	671	3.009	45,6
2014	356	1.992	699	3.047	46,0
2015	340	1.966	721	3.027	46,6
2016	344	1.931	746	3.021	46,9
2017	326	1.894	759	2.979	47,4
2018	325	1.853	758	2.936	47,7
2019*	327	1.779	768	2.874	48,0
2020*	321	1.736	793	2.850	48,3
2021*	322	1.698	806	2.826	48,7
2022*	308	1.683	823	2.814	49,1

(*) popolazione post-censimento

Indicatori demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Thiesi.

<i>Anno</i>	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza strutturale</i>	<i>Indice di ricambio della popolazione attiva</i>	<i>Indice di struttura della popolazione attiva</i>	<i>Indice di carico di figli per donna feconda</i>	<i>Indice di natalità (x 1.000 ab.)</i>	<i>Indice di mortalità (x 1.000 ab.)</i>
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2002	131,7	46,0	95,9	98,6	15,4	6,1	8,0
2003	140,0	46,5	97,3	102,0	16,9	5,5	10,6
2004	145,6	45,9	98,4	104,7	15,4	8,1	7,5
2005	160,7	47,3	97,8	104,9	15,3	7,8	11,4
2006	164,2	46,7	89,7	103,7	14,9	8,9	10,5
2007	161,6	47,7	100,6	110,3	15,8	7,9	9,9
2008	163,8	47,7	113,4	110,1	16,8	7,9	10,5
2009	166,7	48,1	124,0	113,6	18,0	8,3	12,9
2010	166,8	48,3	146,2	118,8	18,3	8,0	8,3

2011	173,8	48,5	158,3	122,0	18,4	6,0	10,6
2012	185,5	48,8	149,3	123,0	17,8	7,3	6,7
2013	188,5	51,8	162,7	125,7	18,4	7,3	6,6
2014	196,3	53,0	169,2	133,3	18,7	3,6	7,6
2015	212,1	54,0	177,2	135,4	16,3	7,3	11,6
2016	216,9	56,4	182,7	135,8	16,6	5,0	12,7
2017	232,8	57,3	200,9	142,2	16,5	7,1	13,5
2018	233,2	58,4	199,2	146,7	16,4	6,2	13,1
2019	234,9	61,6	198,2	150,2	16,1	5,2	11,9
2020	247,0	64,2	182,1	152,3	17,2	5,3	10,2
2021	250,3	66,4	194,4	162,8	17,1	5,0	11,7
2022	267,2	67,2	192,0	161,3	16,7	-	-

Glossario

Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. *Ad esempio, nel 2021 l'indice di vecchiaia per il comune di Thiesi dice che ci sono 250,3 anziani ogni 100 giovani.*

Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). *Ad esempio, teoricamente, a Thiesi nel 2021 ci sono 66,4 individui a carico, ogni 100 che lavorano.*

Indice di ricambio della popolazione attiva

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. *Ad esempio, a Thiesi nel 2021 l'indice di ricambio è 194,4 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.*

Indice di struttura della popolazione attiva

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

Carico di figli per donna feconda

È il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.

Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

Indice di mortalità

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

Età media

È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

4. Dati finanziari

Nel bilancio 2022 del Comune di Thiesi non è previsto alcun intervento specifico a favore del genere femminile. E' opportuno, seppur forse scontato, precisare che in merito alla concessione di contributi e sovvenzioni di alcun tipo non è prevista alcuna preferenza o limitazione nell'accesso da parte di nessuno dei due generi.

Appare però certamente opportuno, anche in vista di future decisioni politiche nonché di valutazione di quelle passate, compiere uno sforzo per operare quella classificazione delle spese del bilancio secondo una prospettiva di genere, secondo quanto meglio indicato nella Circolare del 13.04.2021 n. 12 della Ragioneria Generale dello Stato.

Spesa 4° Settore Assistenziale Scolastico e Culturale	
Suddivisione per tipologia	Totale
Spese Codice 1 - dirette a ridurre le diseguaglianze di genere (relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità)	€ 24.523,84*
Spese Codice 2 – sensibili (relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne)	€ 353.565,72**
Spese Codice 0 – neutrali (relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere)	€ 371.331,70
Totale complessivo spese anno 2022	€ 749.421,26

* rientrano qui le spese sostenute per inserimento in strutture di nuclei madre – bambino

**rientrano qui le spese sostenute dettagliate di seguito:

€ 27.143,35 spese per l'erogazione di servizi a minori

€ 18.822,20 spese per integrazione rette strutture anziani

€ 42,60 spese per erogazione dei bonus erogati con fondi regionali per la copertura delle rette per gli asili nido

€ 210.295,60 spese la gestione dei piani personalizzati di cui alla legge 162/98ù

€ 24.846,19 spese per servizio di assistenza domiciliare comunale

€ 72.414,78 spese per la gestione dei progetti Ritornare a casa

Rappresentazione grafica della spesa 2022

