



COMUNE DI SESTU

Città Metropolitana di Cagliari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 202 del 14.11.2017

COPIA

Oggetto: Piano delle azioni positive 2018-2020

L'anno duemiladiciassette il giorno quattordici del mese di novembre, in Sestu, nella sede comunale, alle ore 12:00, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

SECCI MARIA PAOLA	SINDACO	P
ZANDA ELISEO	ASSESSORE	P
BULLITA MASSIMILIANO	ASSESSORE	P
RUGGIU NICOLA	ASSESSORE	P
PISU ANDREA	ASSESSORE	P
SECHI ROSALIA SIMONA GIOVANNA MARIA	ASSESSORE	P
PETRONIO LAURA	ASSESSORE	P

Totale presenti n. 7 Totale assenti n. 0

Assiste alla seduta la Segretaria Generale GALASSO MARGHERITA.

Assume la presidenza SECCI MARIA PAOLA in qualità di Sindaco.

LA GIUNTA COMUNALE

visti:

- il decreto legislativo n.165/2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare:
 - l'articolo 1, comma 1, lettera C) indicante tra le finalità della medesima legge quella di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
 - l'articolo 7 ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni:
 - garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
 - garantiscono un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;
 - garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca;
 - individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;
 - curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
 - l'articolo 57, a norma del quale, tra l'altro:
 - le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato unico ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi; il presidente del Comitato unico di garanzia e' designato dall'amministrazione.

Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità; contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5; b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica; c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

- il decreto legislativo n.198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” ed in particolare l'articolo 48 a norma del quale le pubbliche amministrazioni “predispongono 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 uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”;
- la direttiva ministeriale 23 maggio 2007 “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a suddetta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- la direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità recante “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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).

dato atto che, in ossequio alle suesposte disposizioni, è intendimento dell'Amministrazione comunale di Sestu impegnarsi affinché nell'ambito lavorativo siano perseguite, senza

riserve, le più ampie forme di armonizzazione delle condizioni del personale dipendente, a prescindere dal genere, nonché porsi come obiettivo il favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali;

visto il precedente “Piano della Azioni Positive per il triennio 2015/2017” approvato con deliberazione della Giunta n.13/2015, il quale necessita di essere aggiornato per il successivo triennio di riferimento;

presa visione, allo scopo, del “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020” allegato alla presente deliberazione, redatto e predisposto conformemente a quanto suddetto, e ritenuto meritevole di approvazione;

acquisito, ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n.267/2000, il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, che si riporta in calce;

rilevato che la presente proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente e che pertanto, a mente del citato articolo 49 del decreto legislativo n.267/2000, non necessita del parere in ordine alla regolarità contabile;

con votazione unanime,

DELIBERA

di approvare il “Piano Triennale delle Azioni Positive 2018/2020”, redatto ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo n.198/2006, allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;

di incaricare la delegazione trattante di parte pubblica ad esperire per il suddetto Piano le dovute relazioni sindacali;

di inviare copia del presente atto alla competente Consigliera di Parità;

di dichiarare, con separata votazione resa unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del citato decreto legislativo n. 267/2000.

PARERE ex art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n.267, in ordine alla

Regolarità tecnica: FAVOREVOLE

Data 13/11/2017

IL RESPONSABILE
F.TO FILIPPO FARRIS

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.TO MARIA PAOLA SECCI

LA SEGRETARIA GENERALE
F.TO MARGHERITA GALASSO

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 14/11/2017 per:

a seguito di pubblicazione all'albo pretorio di questo Comune dal **16/11/2017** al **01/12/2017** (ai sensi dell'art. 134, comma 3, D. Lgs.vo n° 267/2000);

a seguito di dichiarazione di immediata eseguibilità (ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs.vo n° 267/2000);

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata messa in pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune il giorno 16/11/2017, dove resterà per 15 giorni consecutivi e cioè sino al 01/12/2017

LA SEGRETARIO GENERALE
F.TO MARGHERITA GALASSO

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Sestu, 16.11.2017



COMUNE DI SESTU

(CITTÀ METROPOLITANA DI CAGLIARI)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2018-2020

(ex art. 48 del D.Lgs n.198/2006)

1. Disposizioni di riferimento

- Legge n. 125 del 10/04/1991

Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

- Legge n.53 del 08/03/2000

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

- Direttiva 2000/43/CE del 29/06/2000

Attuazione del principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

- Decreto legislativo n.165 del 30/03/2001 (artt.1, 7, 54, 57)

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

- Decreto legislativo n.198 del 01/04/2006

Codice delle pari opportunità

- Direttiva 23/05/2007 Ministro Riforme e Innovazioni P.A. e Ministro diritti e pari opportunità

Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche

- Decreto legislativo n.150 del 27/10/2009

Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni

- Legge n.183 del 04/11/2010

Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro

- Direttiva 04/03/2011 Ministro per la P.A. e l'Innovazione e Ministro per le Pari Opportunità

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

- Legge n. 124 del 07/8/2015

Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche

2. Introduzione

Il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020 è predisposto in attuazione di quanto prescritto nello specifico dal decreto legislativo n.198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le possibili disparità 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 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 a una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020 si pone in stretta continuità con il precedente Piano per il triennio 2015/2017 adottato con delibera di Giunta n.13/2015.

3. Contesto

Il Comune di Sestu si caratterizza per la complessità del tessuto economico, produttivo e sociale tipo delle realtà locali che, in controtendenza rispetto all'andamento generale Nazionale, hanno vissuto nell'ultimo ventennio un importante incremento demografico.

A fronte di detto incremento della popolazione, complici le limitazioni imposte dal quadro normativo nazionale, non ha potuto far seguito alcun incremento del personale in servizio, con il risultato che oggi il Comune vanta un bassissimo rapporto dipendenti/abitanti, con inevitabili ricadute sui tempi e la qualità dei servizi erogati.

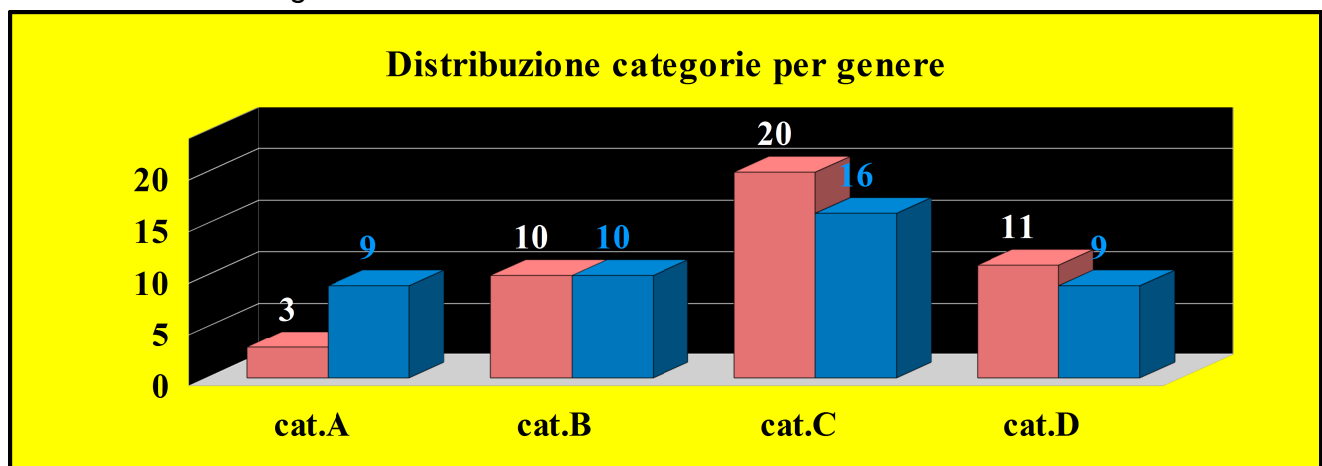
Il Comune di Sestu conta complessivamente alla data odierna n.88 dipendenti a tempo indeterminato dei quali 45 di sesso femminile e 43 di sesso maschile.

Sul totale dei dipendenti soltanto n.9 sono titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale; tutti i rapporti a tempo parziale sono stati costituiti su base volontaria, ovvero su istanza di ciascun dipendente originariamente assunto a tempo pieno.

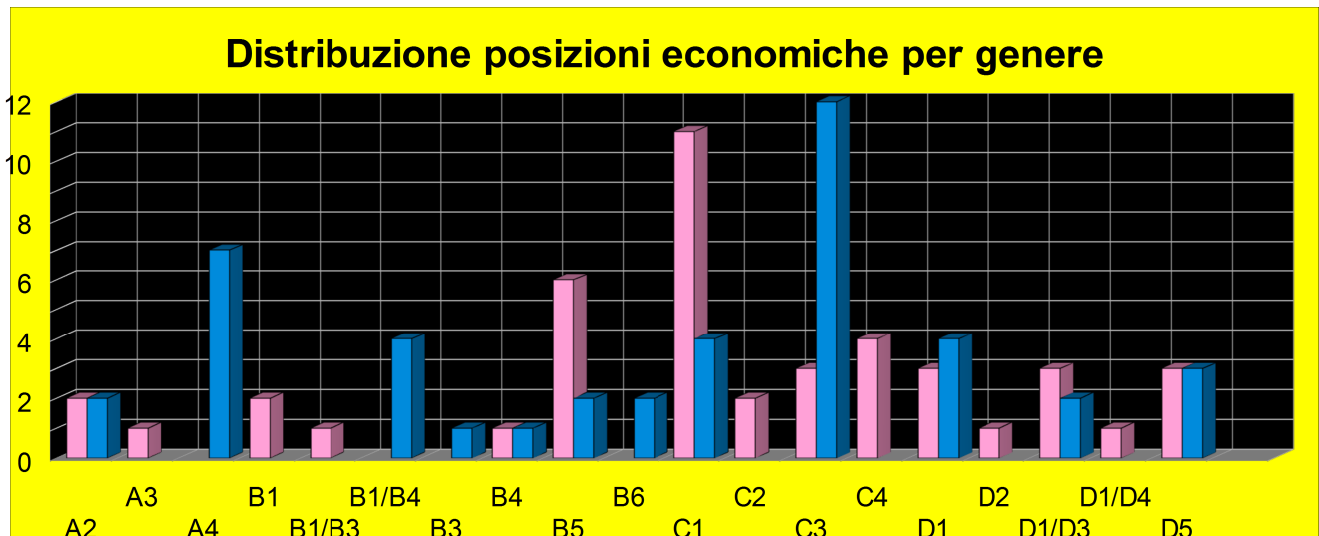
La quasi totalità dei part-time sono stati instaurati in capo al personale femminile (n.8 unità).

Non si rilevano nell'ultimo triennio istanze di concessione del part-time non accolte.

Insiste una sostanziale equivalenza di genere nella distribuzione del personale tra le categorie giuridiche contrattuali; come si evince dal grafico sottostante soltanto nella categoria più bassa (cat.A) prevale il genere maschile; quest'ultimo dato è dovuto alla presenza in tale categoria degli operai assegnati agli uffici tecnici, rappresentati esclusivamente dal genere maschile:



Anche le progressioni di carriera (c.d. progressioni orizzontali), le quali si riflettono sulla posizione economica di riferimento, sono state attribuite nel tempo in maniera omogenea, tenuto conto delle categorie iniziali di partenza, come si evince nel grafico sottostante:



Insiste inoltre una sostanziale equivalenza tra i generi nella distribuzione delle posizioni apicali previste nell'organigramma comunale, da ultimo modificato con delibera della Giunta n.116/2017: a fronte di n.7 responsabili di settore individuati, n.4 sono rappresentati dal genere femminile e i restanti n.3 da quello maschile.

4. Obiettivi

Data la sostanziale equivalenza dei generi nella distribuzione del personale tra le categorie e la prevalenza femminile sul totale del personale, come evidenziato nell'analisi del contesto sopra riportata, il Piano delle azioni positive del Comune di Sestu per il triennio 2018/2020 sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, nonché a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, nel solco dei seguenti ambiti d'azione, rappresentanti le linee direttrici ovvero gli obiettivi programmatici nell'ambito dei quali indirizzare l'operato dell'Amministrazione comunale.

Ambito d'azione 1 – ambiente di lavoro

Il Comune di Sestu si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune si impegna altresì a prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

Al fine di contrastare eventuali fenomeni che possano minare la serenità di tutto il personale, l'Amministrazione ammette tutte quelle iniziative, anche sulla base di proposte e/o segnalazioni individuali, che possano contribuire alla rimozione di eventuali "situazioni critiche" e/o "di disturbo", o comunque tali da pregiudicare anche parzialmente l'ambiente di

lavoro.

Dovrà essere riposta da parte dei Responsabili di settore costante e particolare attenzione sul monitoraggio dei carichi di lavoro assegnati al proprio personale, avuto riguardo anche alla eventuale differente complessità dei processi attribuiti ai collaboratori, al fine di evitare situazioni di conflittualità interna e/o di inefficienza da stress correlato.

Dovranno essere adottate tutte le misure tese a ripartire in maniera efficace ed equilibrata i carichi di lavoro del personale che risulti assente dal servizio.

Ambito d'azione 2 – assunzioni del personale

Nell'ambito dei processi di reperimento del personale gli Uffici competenti si atterranno strettamente alle previsioni normative e regolamentari in materia.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, che almeno un terzo dei componenti sia riservato a ciascuno dei due sessi, come ribadito nell'articolo 21, comma 3, del proprio Regolamento per l'accesso all'impiego da ultimo modificato con delibera di Giunta n.33/2017.

Come risaputo non insiste alcuna discrezionalità in capo all'Ente in merito alla possibilità di assumere, legittimamente, atteggiamenti discriminatori nell'ambito dei processi assunzionali.

Non vi è pertanto alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari mansioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze esistenti tra i due generi.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Ambito d'azione 3 – aggiornamento professionale

Nell'ambito delle risorse annualmente disponibili, ciascun responsabile di settore dovrà consentire in maniera eguale a uomini e donne di frequentare i corsi di aggiornamento preventivamente individuati e necessitati.

Particolare attenzione dovrà porsi nella programmazione e nell'esecuzione dei corsi di formazione eseguiti in house, affinché l'articolazione degli orari dei medesimi non risulti pregiudizievole nei confronti del personale:

- con orario differenziato;
- in regime di part-time;
- pendolare;
- impegnato nell'assistenza familiare;
- fruente di tutele in relazione alla personale condizione psico-fisica

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del personale coinvolto nella sostituzione, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Ambito d'azione 4 – conciliazione e flessibilità oraria

Il Comune di Sestu favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali

problematiche.

Deve essere in ogni caso garantito il rispetto delle “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”, di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Ogni eventuale diniego circa la concessione del part-time deve essere adeguatamente motivato da parte dei Responsabili dei servizi competenti; tale motivazione deve essere particolarmente stringente laddove la richiesta del tempo parziale sia motivata da esigenze di natura familiare, laddove in ogni caso la vigente normativa non ne imponga la concessione.

L'Amministrazione si impegna a conservare nel triennio di riferimento l'istituto della flessibilità in entrata ed in uscita dal lavoro, attualmente stabilita in un'ora; tale possibilità si traduce nella possibilità per ciascun dipendente di coniugare al meglio i propri impegni familiari con gli ineludibili obblighi lavorativi.

Ambito d'azione 5 – informazione e comunicazione

L'Amministrazione si impegna ad assicurare la massima diffusione interna delle migliori pratiche poste in essere, anche sulla base di iniziative individuali, che possano tradursi, nel rigoroso rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, in un miglioramento delle condizioni lavorative dei dipendenti, o nella riduzione delle possibilità che in alcun ambito possano determinarsi, anche solo potenzialmente, discriminazioni di qualunque sorta.

L'Amministrazione diffonde le politiche antidiscriminatorie assunte, anche attraverso il presente Piano, per il tramite di tutti i propri canali disponibili, ovvero via email o tramite affissione nella bacheca aziendale.

Il presente Piano è in ogni caso pubblicato nel sito web dell'Ente, all'interno della sezione “Amministrazione trasparenza”.

5. Validità ed aggiornamenti

Il presente Piano ha validità nel triennio di riferimento, ovvero dal 2018/2020.

Sino all'adozione di un nuovo e successivo Piano delle azioni positive, è stabilita l'ultravigenza del presente, anche oltre il periodo di ordinaria validità.

In seguito all'approvazione del Piano, l'Amministrazione, per il tramite della delegazione trattante di parte pubblica e sindacale, verifica la necessità di eventuali integrazioni e/o aggiornamenti che dovessero rendersi necessari, impegnandosi a recepire all'interno dello stesso tutti gli elementi che siano emersi dal confronto con le rappresentanze sindacali che possano contribuire fattivamente al perseguimento degli obiettivi stabiliti dalla normativa di riferimento.