



COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO
CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

| | | |
|-------------------------|----------------|---|
| N. 5 | OGGETTO | Piano Triennale delle azioni positive 2018-2020 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006. |
| 07 febbraio 2018 | | |

L'anno duemiladiciotto il giorno sette del mese di febbraio alle ore 17:30 nella sala delle Adunanze in seguito a regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale;

| | | Presente | Assente |
|--------------------------------|-------------|-----------------|----------------|
| <i>PUDDU GIAN LUIGI</i> | Sindaco | X | |
| <i>ATZORI STEFANO</i> | Assessore | X | |
| <i>ARBA MARIA RITA</i> | Assessore | | X |
| <i>CONCU ANTONIO</i> | Vicesindaco | X | |
| <i>LOCCI MARCO</i> | Assessore | X | |
| TOTALE | | 4 | 1 |

Presiede il Sindaco Gian Luigi Puddu.

Assiste il Segretario Comunale Alberto Morelli.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che la normativa in materia di pari opportunità è contenuta nel Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246, il quale all’art 48 prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;

Visti:

- La Direttiva Stato del 4 Marzo 2011 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri “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» (G.U. n. 134 del 11 giugno 2011);
- il Decreto Legislativo 25 Gennaio 2010, n. 5, recante “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- l’art 4 bis del Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici dei servizi rubricato “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- La Legge n. 183 del 04/11/2010;
- Il D.Lgs. 165/2001 art. 57;
- Il D.Lgs. 267/2000;

Richiamati i seguenti atti:

- La deliberazione n. 2 del 24/01/2018 di istituzione del Comitato Unico di Garanzia;
- La determinazione n. 139 del 26/01/2018 con la quale si è provveduto alla costituzione del C.U.G.;

Presa visione dell’allegato proposta del “Piano Triennale 2018-2020” redatto dall’Area Amministrativa, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Dato atto che una copia della medesima proposta è stata trasmessa alla Consiglieria di parità territorialmente competente e alla RSU aziendale per le relative competenze;

Preso atto che con Verbale n. 1 del 31/01/2018 il Comitato Unico di Garanzia conferma, per il suo funzionamento, il Regolamento precedentemente approvato con Deliberazione di G.C. n. 102 del 2013;

Dato atto che sulla presente proposta sono stati espressi i seguenti pareri:

- di Regolarità tecnica favorevole firmato dal Responsabile dell’Area amministrativa Dott.ssa Gabriella Perra;
- di Regolarità contabile favorevole firmato dal Responsabile del Servizio finanziario Dott.ssa Manuela Loy;

Preso atto che le azioni contenute nel Piano non contengono spese;

Con voto unanime favorevole espresso nei modi di legge,

Per i motivi esposti in premessa

DELIBERA

Di approvare l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2018/2020" ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, degli artt. 42 e 48 del D.Lgs 198/2006, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Di dare atto che il presente atto non comporterà né potrà comportare impegni di spesa a carico del bilancio dell'anno corrente né degli esercizi successivi;

Di prendere atto che il Regolamento per il funzionamento del nuovo C.U.G. è il medesimo approvato con deliberazione n. 102/2013, allegato integrale e sostanziale del presente atto;

Di disporre che il presente Piano venga pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente;

Di trasmettere il suddetto Piano Triennale al CUG, ai Responsabili di Posizione Organizzativa, alla RSU comunale, alla Consigliera di parità territorialmente competente;

Di dichiarare immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO

CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

DELIBERA GIUNTA COMUNALE

N. 5 del 07/02/2018

OGGETTO:

Piano Triennale delle azioni positive 2018-2020 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006.

Letto, approvato e sottoscritto.

seguono le firme

| | |
|------------------|------------------------|
| IL SINDACO | IL SEGRETARIO COMUNALE |
| PUDDU GIAN LUIGI | MORELLI ALBERTO |

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lgs 82/2005).

Deliberazione della Giunta n. 5 del 07 febbraio 2018

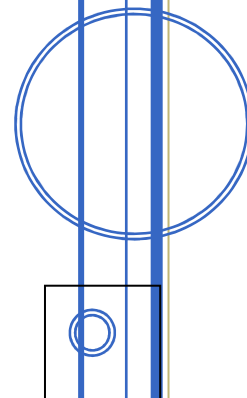


COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO
CITTÀ METROPOLITANA DI CAGLIARI

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Anni 2018-2020

Approvato con deliberazione G.C. n. 5 del 7 febbraio 2018



Indice

| | |
|--|---------------|
| FONTI NORMATIVE | PAG. 2 |
| PREMESSA | PAG. 2 |
| ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO | PAG. 3 |
| RESOCONTO PIANO TRIENNALE 2015-2017 | PAG. 6 |
| OBIETTIVI GENERALI | PAG. 6 |
| AZIONI POSITIVE | PAG. 7 |
| MONITORAGGIO E PUBBLICAZIONE | PAG. 8 |
| DURATA | PAG. 8 |

FONTI NORMATIVE

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità” Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 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 4 novembre 2010 (art. 21), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, 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 4 marzo 2011 concernente le 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 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”

Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile - Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

PREMESSA

Il D.Lgs. 198/2006 prevede la predisposizione di piani triennali al fine di pianificare nel medio termine azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto, impediscono la condizione di parità sostanziale tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione personale e nella mobilità. Il piano promuove il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra i tempi di lavoro e la vita privata, sostenga la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, elimini le forme di disparità eventualmente rilevate.

Il Piano individua sia obiettivi generali nei vari ambiti delineati dal decreto sopracitato, sia misure specifiche per espletare azioni concrete indirizzate al perseguimento di tali obiettivi.

Sostanzialmente si possono individuare due parti distinte nella struttura del Piano: la prima svolge attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra ha carattere operativo in quanto contiene l'indicazione delle azioni specifiche da perseguire.

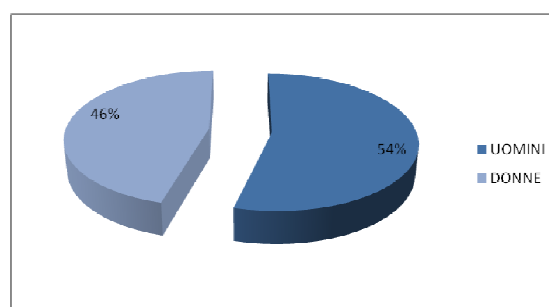
Tali misure sono da intendersi temporanee in quanto destinate ad esaurirsi a seguito della realizzazione dell'obiettivo preposto o dalla rimozione della forma di discriminazione individuata.

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, costituito con deliberazione della G.C. n. 2/2018.

ANALISI DEL PERSONALE IN ORGANICO

I dati qui di seguito illustrati sono relativi all' anno 2017.

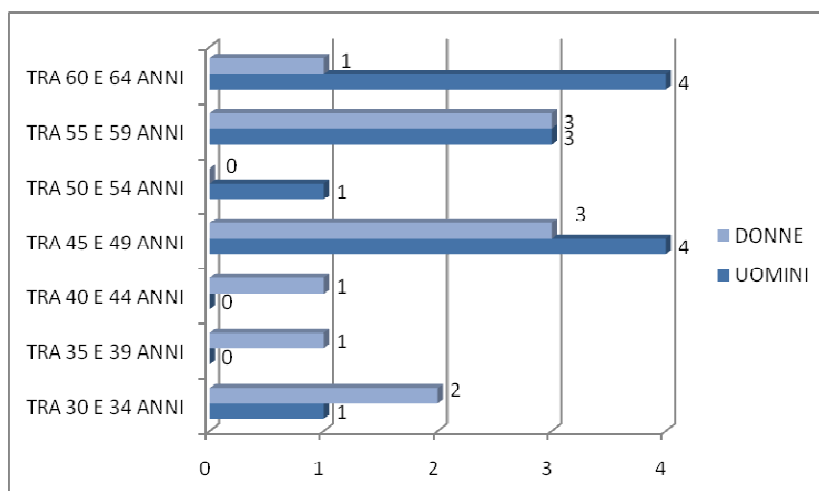
La composizione dell'organico dell'Ente per quanto concerne la distribuzione di genere è piuttosto equilibrata. Non sussiste una maggioranza elevata di una delle due parti. Il 54% del personale è di genere femminile contro il 46% maschile.



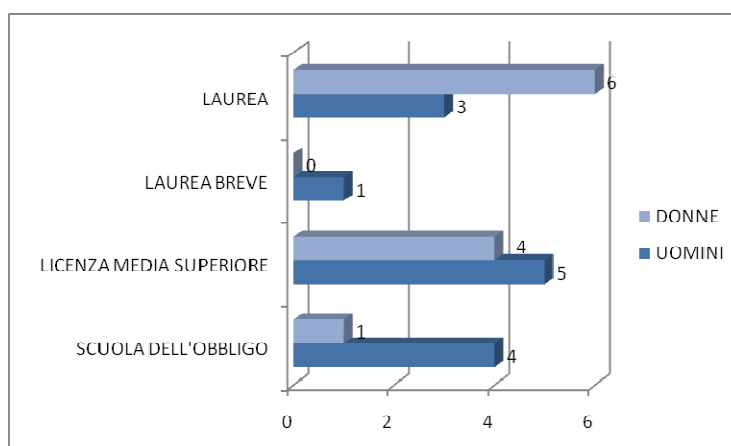
Il numero dei dipendenti nel corso del 2017 è aumentato di tre unità, di cui due donne.

La maggior parte dei dipendenti si concentra sulle fasce di età più alte, causa congenita del perdurare del blocco delle assunzioni nella pubblica amministrazione e della mancata sostituzione del personale collocato a riposo. La concentrazione più elevata si ha nella fascia intermedia compresa tra 45-49 anni ma due delle nuove assunzioni hanno incrementato la

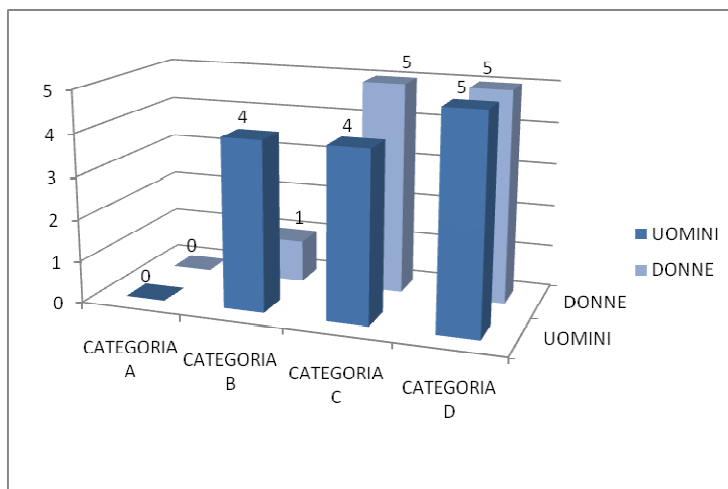
fascia di età più giovane tra i dipendenti dell'Ente, quella dai 30 -34 anni. Non sono presenti dipendenti al di sotto della fascia dei 30 anni.



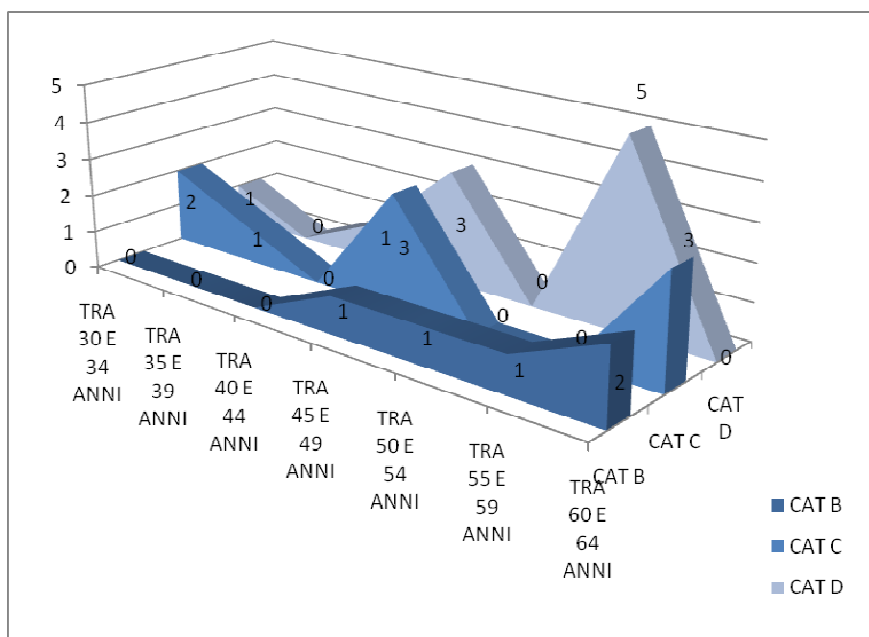
Come livello di istruzione, il personale si distribuisce perlopiù tra i titoli della Laurea e quello di Licenza Media Superiore, con delle eccezioni per la scuola dell'obbligo o per laurea breve. Due delle nuove assunzioni sono collocate nella fascia più elevata di istruzione.



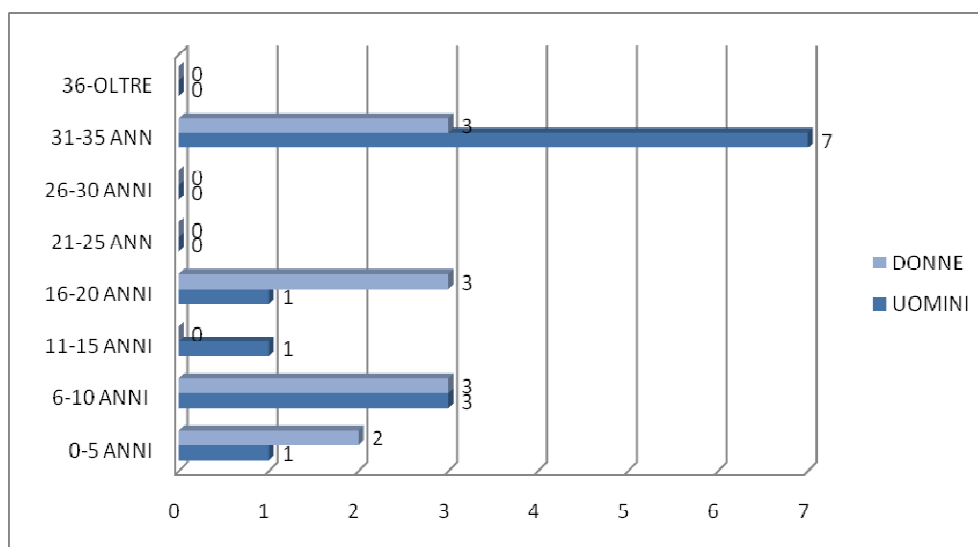
L'organico è prevalentemente raggruppato nelle categorie C e D, senza particolari disparità tra i due generi. Nessuna unità del personale si trova in una categoria professionale inferiore alla B.



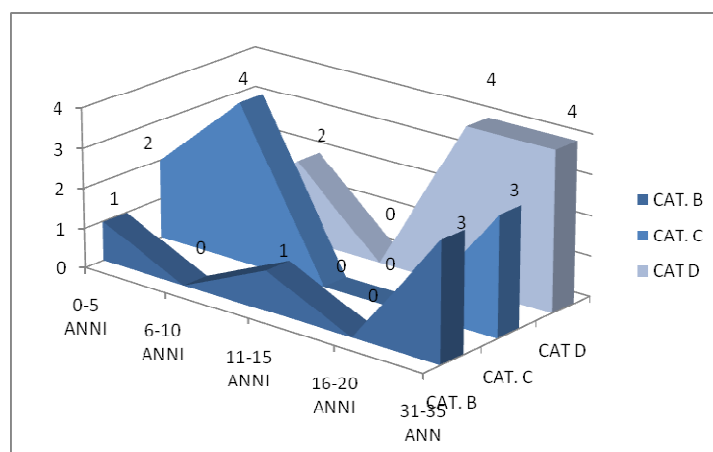
Da un esame congiunto tra le classi di età e la posizione professionale ricoperta, risulta subito evidente la correlazione tra l'avanzare dell'età anagrafica e il progredire della posizione professionale, confermato anche nell'ultimo grafico relativo al rapporto tra anzianità di servizio e posizione professionale. Le due eccezioni evidenziano il grado di maggior istruzione degli ultimi assunti.



Nel grafico sottostante si evidenzia la ripartizione dell'organico a seconda dell'anzianità di servizio, le classi più concentrate sono quelle della classe compresa tra i 31-35 anni e i 6-10 di servizio. La fascia più bassa per anzianità di servizio è data dalle tre assunzioni avvenute nel 2017.



Si ribadisce lo stretto legame tra l'aumento dell'anzianità di servizio e lo svolgimento di mansioni di categoria superiore, con delle eccezioni soprattutto per la categoria C. Quest'ultimo grafico in particolare sottolinea come negli anni si siano attuate politiche di valorizzazione delle competenze e delle professionalità acquisite nel tempo dal personale dell'Ente, incremento riconosciuto attraverso le progressioni orizzontali e verticali rispetto all'accesso iniziale.



RESOCONTO PIANO TRIENNALE 2015-2017

Come previsto nel Piano triennale delle Azioni Positive 2015 – 2017, sono state realizzate nell'Ente varie attività ed interventi inerenti le pari opportunità ed il benessere lavorativo ed organizzativo.

I giorni di chiusura al pubblico, in particolare quelli precedenti alle principali festività, seppure non calendarizzati, sono stati garantiti nel 90% dei casi.

Nei concorsi di selezione pubblica avvenuti nel 2017 il rispetto delle pari opportunità è stato garantito dichiarando tale principio espressamente nei bandi di concorso, avendo riguardo degli orari delle prove selettive, dalla scelta di un linguaggio di genere appropriato, garantendo disponibilità e supporto alle diverse richieste dei candidati.

Per quanto riguarda l'ultimo obiettivo del precedente piano è stato assunto l'impegno di spesa e conferito l'affidamento della posa in opera di un nuovo sistema di apertura/chiusura dell'ingresso comunale a perfetta tenuta, il quale garantirà una maggiore sicurezza del personale dell'Ente.

Tutte le azioni previste sono state rispettate entro il termine ultimo del 31/12/2017.

OBIETTIVI GENERALI

Gli obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Le aree di intervento del presente Piano si possono suddividere in:

- Monitoraggio e indagine sulle pari opportunità, sull'equità e sull'etica nei comportamenti e negli atti prodotti dall'Ente;
- Formazione del personale;
- Attività di sensibilizzazione sulle forme di discriminazione e le differenze di genere;
- Valorizzazione risorse umane anche in ottica di genere;
- Organizzazione del lavoro e conciliazione tra tempi di vita privata e di lavoro.

AZIONI POSITIVE

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D,Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 il piano propone un set di azioni positive distinte per area di intervento.

| AREA DI INTERVENTO | AZIONI POSITIVE PREVISTE | PERIODICITÀ |
|---|---|-------------|
| Monitoraggio e Indagine sulle pari opportunità, sull'equità e sull'etica nei comportamenti e negli atti dell'Ente | <ul style="list-style-type: none">• Verificare periodicamente ed eventualmente aggiornare, il Codice di Condotta | Annuale |
| Formazione del personale | <ul style="list-style-type: none">• Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.• Sostenere il personale over 50 nell'affrontare al meglio le | Annuale |

| | | |
|--|--|---|
| | richieste lavorative nella fase avanzata della carriera | |
| Attività di sensibilizzazione sulle forme di discriminazione e le differenze di genere | <ul style="list-style-type: none"> Organizzare una giornata informativa inerente alle tematiche del mobbing e le molestie in abito lavorativo, le discriminazioni di genere e le pari opportunità. | Almeno una giornata nel triennio |
| Valorizzazione risorse umane anche in ottica di genere | <ul style="list-style-type: none"> Favorire percorsi di ricollocazione presso altri uffici (mobilità interna) anche considerando l'esperienza o le attitudini dimostrate | Su richiesta del dipendente |
| Organizzazione del lavoro e conciliazione dei tempi di vita privata/lavoro | <ul style="list-style-type: none"> Favorire la flessibilità oraria in entrata per periodi di tempo limitato e nel rispetto delle esigenze di servizio, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza - cura per minori, anziani, disabili, al di fuori dei casi già disciplinati dalle norme di settore. Calendarizzare nei primi mesi dell'anno le giornate di chiusura al pubblico, precedenti/successive alle principali festività, dando modo al personale di organizzare il proprio lavoro al meglio e ai cittadini, di conoscere con largo anticipo i giorni di sospensione dei servizi pubblici. | <p>Su richiesta del dipendente</p> <p>Annuale</p> |

Per ciò che concerne la formazione, a tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati in collaborazione tra i Responsabili dei servizi. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni.

Inoltre, ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio.

A seguito delle continue riforme (trasparenza, digitalizzazione, codice dei contratti etc..) e del blocco del turnover, al personale dell'Ente viene continuamente richiesto un forte impegno nell'acquisizione di nuove conoscenze e competenze e nello sviluppo di nuove modalità di lavoro. Per agevolare i dipendenti, in particolare quelli che si trovano nella fase avanzata della loro carriera professionale, verrà effettuata un'indagine conoscitiva al fine di individuare le esigenze formative e le difficoltà pratiche ricorrenti nello svolgimento delle proprie mansioni.

Sulla base delle risultanze del questionario di indagine verranno programmate giornate di formazione e di aggiornamento specifiche.

MONITORAGGIO E PUBBLICAZIONE

La necessità di adempiere alla programmazione contenuta nel presente Piano pone in evidenza l'esigenza di eseguire un costante monitoraggio sulle attività intraprese e la verifica sui risultati circa l'avanzamento degli obiettivi preposti.

Tali attività connesse alle azioni positive illustrate in precedenza sono competenza del CUG ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, 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".

Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web dell'Ente.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

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

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e coinvolti e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulla loro motivazione.