



COMUNE DI SESTU

Città Metropolitana di Cagliari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 182 del 15.12.2020

COPIA

Oggetto: Approvazione del Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2021/2023 (art. 48 del d.lgs. n.198/2006).

L'anno duemilaventi il giorno quindici del mese di dicembre, in Sestu, nella sede comunale, alle ore 13:20, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

SECCI MARIA PAOLA	SINDACO	P
ANNIS ILARIA	ASSESSORE	P
ARGIOLAS ROBERTA	ASSESSORE	P
BULLITA MASSIMILIANO	ASSESSORE	P
MELONI EMANUELE	ASSESSORE	P
RECCHIA ROBERTA	ASSESSORE	P
TACCORI MATTEO	ASSESSORE	P

Totale presenti n. 7 Totale assenti n. 0

Assiste alla seduta la Vicesegretaria Comunale LICHERI SANDRA.

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 è 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);
- la legge n.124 del 7 agosto 2015 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;

- la Legge n.81 del 22 maggio 2017 recante “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”
- la Direttiva n. 3/2017 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”;

preso atto della Direttiva n.2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

dato atto che:

- con delibera di Giunta n.172 del 19/11/2020 è stata approvata la proposta del Piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023;
- la predetta proposta, con nota protocollo n.36066 del 23/11/2020 è stata trasmessa alle Organizzazioni sindacali rappresentative ed alle Rappresentanze sindacali unitarie;
- con nota protocollo n.37193 del 01/12/2020 la proposta del Piano è stata trasmessa alla Consigliera di parità della Città metropolitana di Cagliari per l’espressione del parere di competenza;

visto il parere espresso dalla Consigliera di parità acquisito al protocollo n.38542 del 10/12/2020;

dato atto che le Organizzazioni sindacali non si sono espresse in merito;

ritenuto di dover confermare il testo della proposta del Piano delle azioni positive riferito al triennio 2021/2023 approvato con propria deliberazione n.172/2020;

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 l’allegato Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023 ai sensi dell’articolo 48 del decreto legislativo n.198/2006;

di trasmettere l’allegato Piano alle Organizzazioni Sindacali e ai Responsabili di Settore per l’adozione di quanto di competenza;

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 15/12/2020

IL RESPONSABILE
F.TO FILIPPO FARRIS

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.TO MARIA PAOLA SECCI

LA VICESEGRETARIA COMUNALE
F.TO SANDRA LICHERI

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 15/12/2020 per:

a seguito di pubblicazione all'albo pretorio di questo Comune dal **16/12/2020** al **31/12/2020** (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 16/12/2020, dove resterà per 15 giorni consecutivi e cioè sino al 31/12/2020

LA VICESEGRETARIO COMUNALE
F.TO SANDRA LICHERI

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Sestu, 16.12.2020

IL COLLABORATORE AMMINISTRATIVO



COMUNE DI SESTU

(CITTÀ METROPOLITANA DI CAGLIARI)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 (ART.48 D.LGS.198/2006)

Sommario

Fonti normative	3
1. Introduzione	4
2. Contesto interno di riferimento	5
3. Obiettivi	9
3.1 Ambiente di lavoro	
3.2 Reclutamento del personale	10
3.3 Formazione e aggiornamento professionale	
3.4 Flessibilità e lavoro agile	11
3.5 Linguaggio di genere	12
4. Durata e tempi di attuazione	
5. Risorse finanziarie ed umane dedicate	
6. Monitoraggio	
Allegato "A" - Indicatori/Indici di riscontro	13

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. 1,7-54-57), "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 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 (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);

Direttiva n.2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

1. Introduzione

Il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023 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.

In particolare ai sensi dell'articolo 48 del predetto decreto legislativo n.198/2006 anche i comuni, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive, di durata triennale, 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 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.

Per quanto applicabile alla realtà dell'Amministrazione comunale di Sestu nella redazione del presente Piano si è fatto riferimento alle indicazioni contenute nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.2/2019 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

Sul presente Piano è stato emesso il Parere della Consigliera di Parità della Città metropolitana di Cagliari acquisito al protocollo generale n.38542 del 10/12/2020.

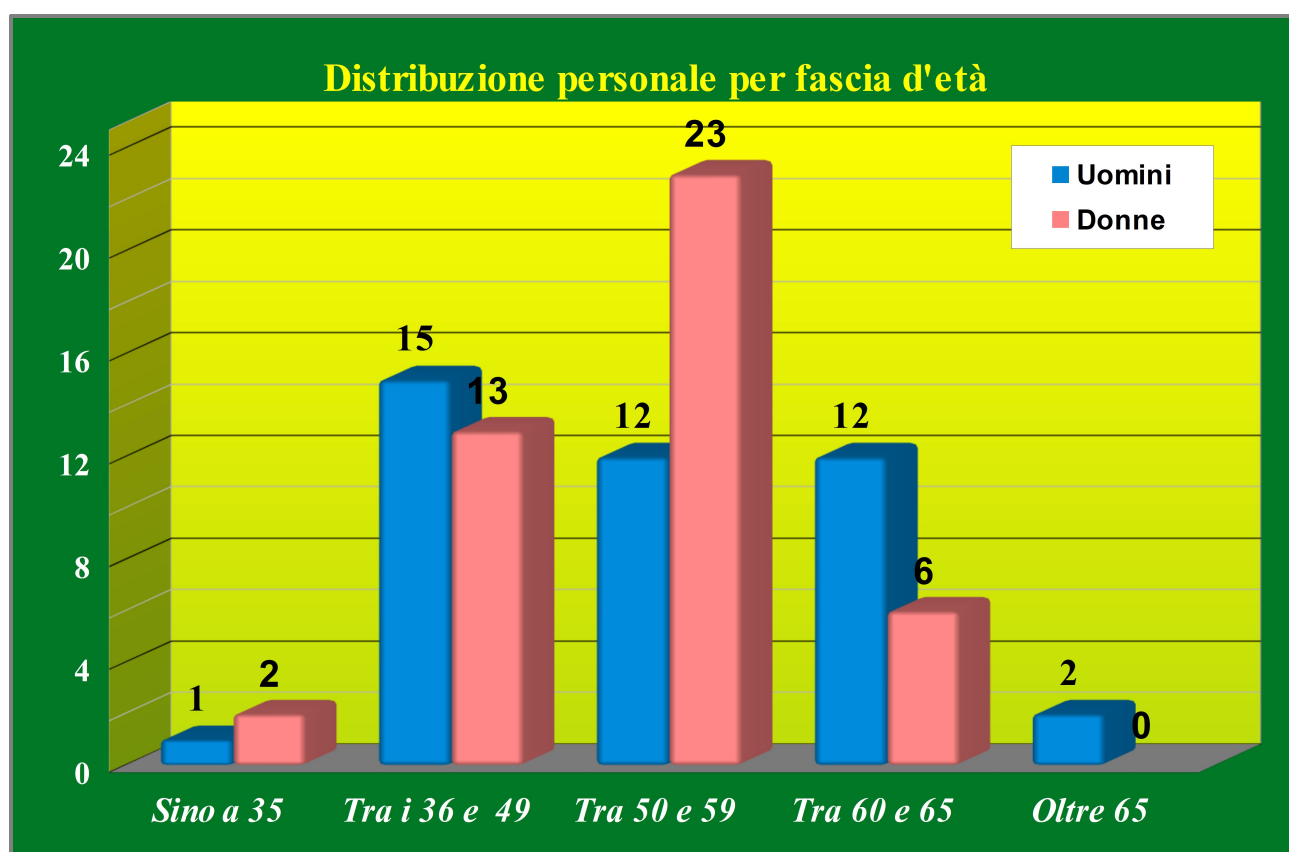
2. Contesto interno di riferimento

L'Amministrazione comunale ha la sua sede principale nel Municipio sito in Sestu nella via Scipione 1, dove sono ubicati la maggior parte degli Uffici di riferimento, ad eccezione di quelli afferenti al Comando della Polizia Locale, ubicati nello stabile della via Verdi 4.

Il relazione al Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022 assunto con delibera di Giunta n.112 del 16/07/2020 la dotazione organica complessiva del personale è improntata al raggiungimento di 94 unità lavorative a regime, anche in relazione ai possibili incrementi previsti dall'articolo 33, comma 2, del Decreto legge n.34/2019 e dalle relative disposizioni attuative.

Alla data di adozione del presente Piano l'Ente può contare su n.86 dipendenti a tempo indeterminato, rappresentato dai due sessi nelle seguenti proporzioni: 48% uomini; 52% donne.

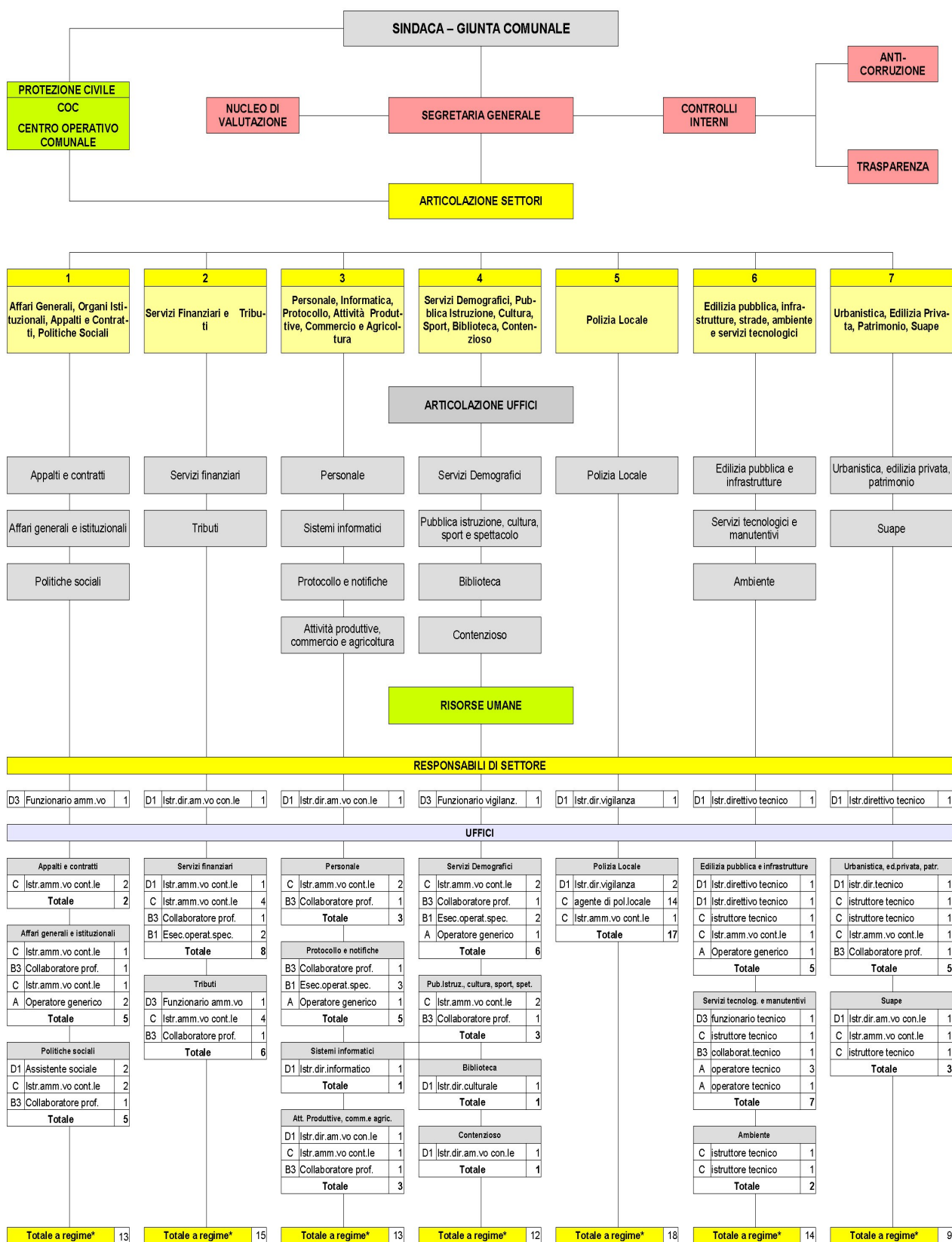
A fronte di un'età media di poco superiore ai 52 anni, si rappresenta di seguito la suddivisione del personale per classi di età in base al sesso:



Ai fini della programmazione, gestione e valutazione delle performance l'attuale asset organizzativo del Comune è stato adottato con la delibera di Giunta n.159 del 10/09/2019, in vigore dal primo Ottobre 2019, il quale prevede un'articolazione della macrostruttura dell'Ente in n.7 unità operative di massimo livello, denominate settori, presidiate da altrettanti responsabili in base alle disposizioni contrattuali vigenti; ciascun settore è poi declinato in servizi ed uffici, tra i quali sono ripartite le risorse (umane, economiche e materiali) e le competenze poste in capo all'Amministrazione comunale, al netto delle funzioni attribuite dalle leggi, dai regolamenti e da specifici provvedimenti al Segretario Generale.

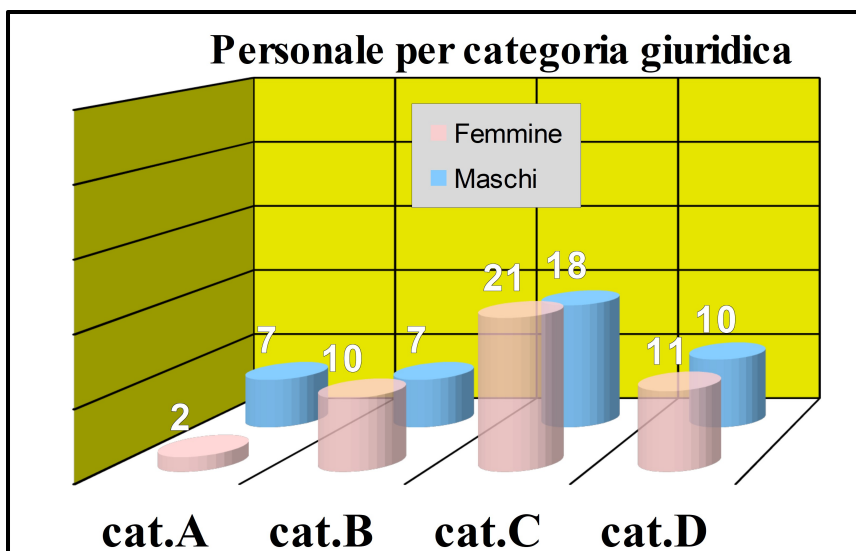
In particolare la struttura organizzativa dell'Ente è articolata nel seguente modo:

MACROSTRUTTURA ORGANIZZATIVA ED ORGANIGRAMMA



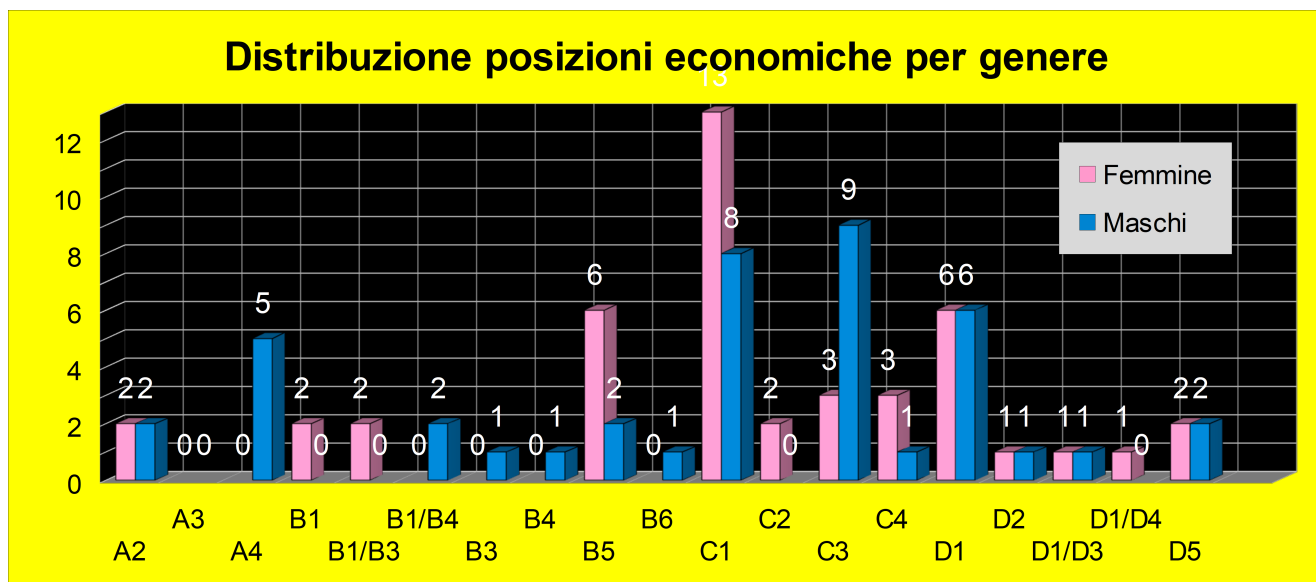
TOTALE GENERALE A REGIME IN BASE ALLA PROGRAMMAZIONE 2020/2022

Come si evince dal seguente grafico, l'inquadramento del personale nelle categorie contrattuali di riferimento è caratterizzato da una prevalenza delle categorie "C", anche a causa dell'avvenuta soppressione negli ultimi anni di posizioni appartenenti alle categorie inferiori in seguito al pensionamento di alcuni dipendenti inquadrati in queste ultime:



Pur non avendo alcuno strumento l'Ente per garantire un'equa distribuzione dei sessi all'interno delle categorie, essendo le assunzioni subordinate al superamento di procedure selettive aperte a tutti, come si evince dal grafico sopra riportato sussiste un sostanziale equilibrio nella presenza dei generi in ciascuna categoria, fatta eccezione per la categoria "A", il cui squilibrio in favore dei maschi è imputabile alla qualifica di "operaio" rivestita principalmente da questi ultimi.

Nell'ambito delle categorie, si riporta di seguito la distribuzione delle posizioni economiche le quali determinano i livelli retributivi spettanti al personale:

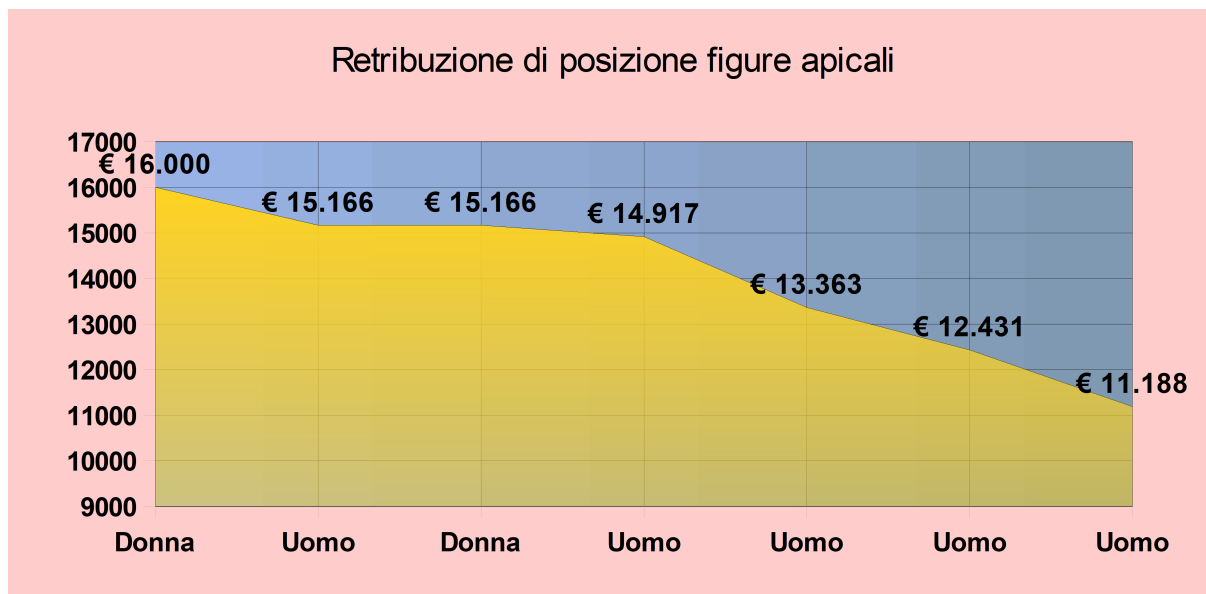


Anche a livello retributivo l'attribuzione delle progressioni economiche è frutto di criteri oggettivi che non consentono una differenziazione delle possibilità di accesso ai miglioramenti stipendiali in base al genere; il grafico rappresenta un sostanziale equilibrio tra la distribuzione delle posizioni economiche in ambo i generi.

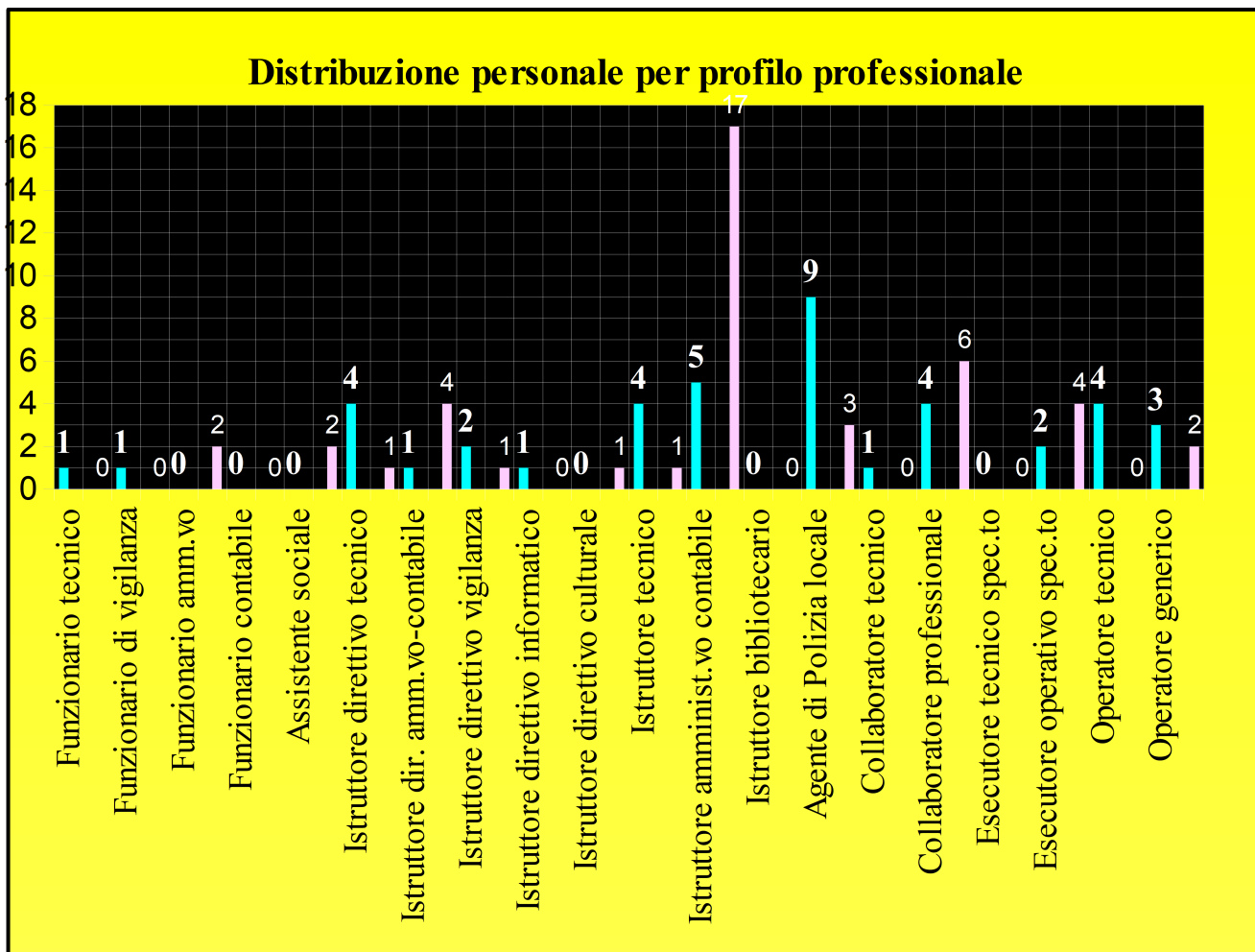
Le figure preposte alla direzione dei sette settori costituenti la macrostruttura organizzativa dell'Ente, da ultimo nominate con decreto sindacale n.6 del 15/05/2019, rilevano la presenza

di ambo i sessi (71% uomini; 29% donne); la posizione apicale di vice segretario generale dell'Ente risulta ricoperta da una donna.

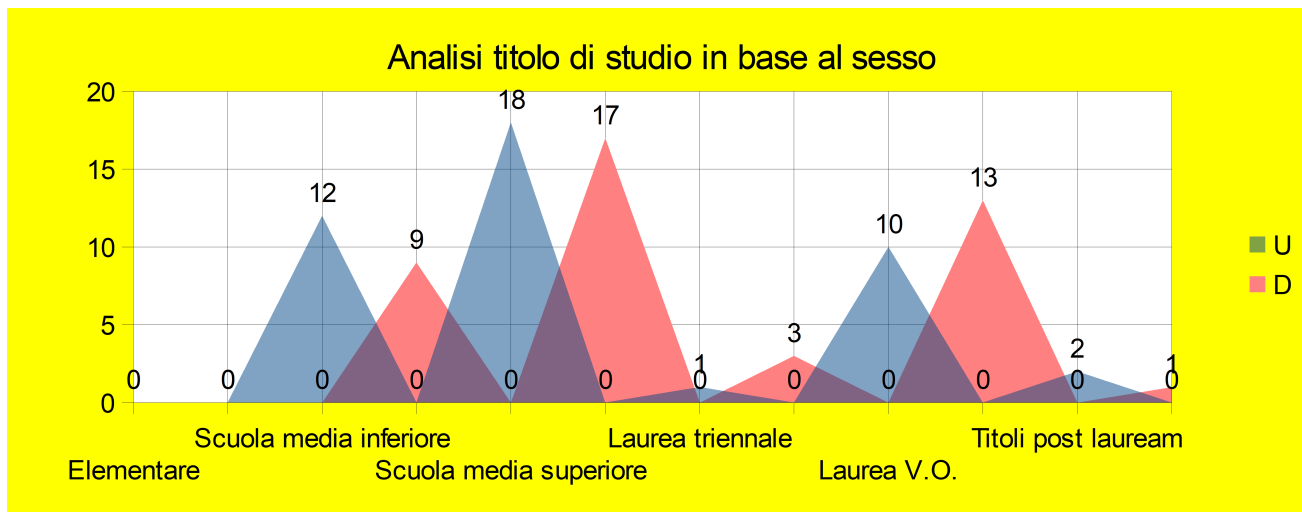
La determinazione della retribuzione aggiuntiva spettante alle figure direzionali (retribuzione di posizione) è frutto di un processo di “pesatura” effettuato con criteri oggettivi approvati con deliberazione di Giunta n.198 del 12/11/2019; dall'applicazione di detti parametri emerge l'attuale seguente quadro retributivo annuo suddiviso per genere:



L'incidenza dei vari profili professionali ricoperti dal personale dipendente, tenuto conto del personale effettivamente in servizio, è rappresentata dal seguente grafico:



Infine, si riporta la suddivisione del personale in base al titolo di studio posseduto/dichiarato:



3.Obiettivi

1. Nel corso del triennio 2021/2023, il Comune di Sestu si prefigge di realizzare le seguenti azioni positive, declinate in cinque ambiti di intervento:
 - ambiente di lavoro: tutela da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
 - reclutamento del personale: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure selettive;
 - formazione e aggiornamento professionale: garantire le pari opportunità per l'accesso ai corsi;
 - flessibilità e lavoro agile: garantire forme di flessibilità oraria che consentano di superare specifiche situazioni di disagio e garantiscano la conciliazione delle esigenze familiari con quelle lavorative;
 - linguaggio di genere: garantire nella formulazione dei provvedimenti, della modulistica, delle comunicazioni e delle pubblicazioni l'utilizzo di un linguaggio declinato in base al genere;
2. Il Piano delle azioni positive del Comune di Sestu per il triennio 2021/2023 è 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.
3. Al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi l'allegato "A" al presente Piano prevede specifici indicatori-indici di riscontro, soggetti a rilevamento annuale da parte del Comitato unico di garanzia (CUG) sulla base dei dati comunicati dai soggetti competenti.

3.1 Ambiente di lavoro

1. 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.

2. 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.
3. 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.
4. Al fine di consentire al dipendente vittima delle situazioni di cui al comma 1 di segnalare quando subito, anche anonimamente, è consentito l'utilizzo della piattaforma telematica interna preposta alla denuncia dei fenomeni corruttivi <https://comunedisestu.whistleblowing.it/#/>; tali segnalazioni sono gestite esclusivamente dal Segretario generale che, in relazione a quanto segnalato, valuta le azioni da intraprendere, anche in termini disciplinari.
5. I Responsabili di settore ripongono costante e particolare attenzione al 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; in particolare 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.

3.2 Reclutamento del personale

1. Nell'ambito dei processi di reclutamento del personale gli Uffici competenti si atterrano strettamente alle previsioni normative e regolamentari in materia.
2. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso, 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.
3. L'Ente garantisce l'invio alla Consigliera per le pari opportunità, nel rispetto dei termini di legge, di ogni provvedimento relativo alla nomina della Commissioni selezionatrici.
4. 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 generi.

3.3 Formazione e aggiornamento professionale

1. 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.
2. Nella programmazione e nell'esecuzione dei corsi di formazione eseguiti in house, dovrà porsi particolare attenzione affinché l'articolazione degli orari dei medesimi corsi 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.

3. 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.

3.4 – Flessibilità e lavoro agile

1. 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.
2. E' favorita in ingresso ed in uscita una flessibilità di almeno un ora per conciliare le esigenze della vita familiare e del lavoro.
3. In particolari circostanze, i Responsabili e le Responsabili di settore riconoscono un'ulteriore mezz'ora di flessibilità rispetto a quella indicata al comma 2, in accordo alle vigenti disposizioni contrattuali del comparto Funzioni locali, ai dipendenti e alle dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. L'Amministrazione si impegna a garantire 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.
5. Il Comune di Sestu si conforma alle disposizioni nazionali e contrattuali in materia di lavoro agile; garantisce al personale la possibilità di espletare la prestazione lavorativa in regime di smart working per tutte le attività che possano essere svolte in tale modalità, accordando priorità, nel rispetto delle percentuali minime di legge, al personale impegnato nell'assistenza familiare, con figli minori, pendolare o versante in particolari condizioni di salute; adotta, secondo quanto previsto dall'articolo 263, comma 4 bis del DL 34/2020, il piano organizzativo del lavoro agile (POLA), escludendo qualsiasi tipo di discriminazione o penalizzazione ai fini del riconoscimento della professionalità e progressione di carriera.
6. In relazione alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro in regime i part-time, l'Amministrazione si impegna ad accogliere le relative domande nel rispetto delle percentuali massime previste dalla legge e dai contratti collettivi di riferimento, accordando priorità, nel caso di sfioramento di dette percentuali massime, alle richieste di part-time che siano giustificate dalle motivazioni indicate nel precedente comma 3; 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.

3.5 – Linguaggio di genere

1. Il Comune di Sestu promuove l'utilizzo del linguaggio di genere negli atti ufficiali, nelle comunicazioni interne, nella modulistica, nelle pubblicazioni e nella redazione dei comunicati anche attraverso il sito web dell'Ente.
2. E' istituito, nell'ambito del Comitato unico di garanzia e senza maggiori oneri per la finanza pubblica, un osservatorio per la verifica del corretto utilizzo del linguaggio di genere, al quale possono essere inviate segnalazioni circa l'utilizzo da parte dell'Amministrazione di una terminologia non correttamente declinata in base al genere di riferimento; una volta ricevuta la segnalazione, verificatane la fondatezza, l'Osservatorio promuove presso l'autore o autrice del testo discriminante in termini di genere, l'adozione dei correttivi necessari.
3. L'istituzione dell'Osservatorio di cui al precedente comma 2 è resa nota in via permanente attraverso il sito web dell'Amministrazione unitamente alla email di riferimento.
4. L'Osservatorio procede ad un verifica a campione degli atti dell'Amministrazione in merito al rispetto circa l'utilizzo del linguaggio di genere; le risultanze di tale attività di verifica sono inserite nella relazione di cui all'articolo 6, comma 1, del presente Piano.

4. Durata e tempi di attuazione

1. Il presente Piano ha durata triennale; le azioni previste saranno avviate e concluse nel triennio 2021/2023; in ogni caso è oggetto di aggiornamento con cadenza annuale.
2. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguamento e aggiornamento.

5. Risorse finanziarie ed umane dedicate

1. Per dare corso al presente Piano di azioni positive il Comune mette a disposizione le risorse richieste dai Responsabili di settore, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.
2. Sono a vario titolo coinvolti nella realizzazione del presente Piano:
 - Ufficio personale;
 - Responsabili di settore;
 - Conferenza dei responsabili;
 - Segretario Generale;
 - Comitato unico di garanzia.

6. Monitoraggio

1. Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) effettua il monitoraggio del Piano delle Azioni Positive, relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alla RSU.
2. Per consentire al CUG l'effettuazione del monitoraggio di cui al comma 1, allo stesso sono comunicati i dati previsti nell'allegato "A" al presente Piano, contenente gli indicatori/indici di riscontro per ciascuno degli obiettivi previsti, di norma entro il 31 Gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Allegato “A”

Verifica del raggiungimento degli obiettivi del Piano - Indicatori/Indici di riscontro

Obiettivo 3.1 – ambiente di lavoro

Indicatori:

N. di segnalazioni pervenute ai responsabili di servizio e comunicate al CUG;

N. di segnalazioni inoltrate attraverso il portale <https://comunedisestu.whistleblowing.it> ricevute dal Segretario generale e comunicate al CUG;

I Responsabili di Settore e il Segretario generale trasmettono annualmente al CUG i dati sulle segnalazioni ricevute, di norma entro il 31 Gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Obiettivo 3.2 – Reclutamento del personale

Indicatori:

N. di commissioni selezionatrici nominate/N. Di commissioni in cui sono presenti entrambi i generi

N. di commissioni selezionatrici nominate/N. Di provvedimenti di nomina trasmessi alla consigliera di parità.

Il Responsabile del personale trasmette al CUG, di norma entro il 31 Gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, i dati per la verifica della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.

Obiettivo 3.3 - Formazione e aggiornamento professionale

Indicatori:

N. di corsi individuali effettuati/Distribuzione dei corsi effettuati per genere

Il Responsabile del personale trasmette al CUG, di norma entro il 31 Gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, i dati per la verifica della percentuale di partecipazione dei generi ai corsi di formazione.

Obiettivo 3.4 – Flessibilità e lavoro agile

Indicatori:

N. di dipendenti, con suddivisione per genere, a cui sia stata concessa l'ulteriore flessibilità oraria ex art.3.4, comma 3 rispetto agli aventi richiesto il beneficio;

N. di dipendenti, con suddivisione per genere, che abbiano espletato ovvero non abbiano espletato la prestazione lavorativa in regime di lavoro agile;

N. di dipendenti, con suddivisione per genere, che abbiano ottenuto ovvero non abbiano ottenuto il part-time.

Il Responsabile del personale trasmette al CUG, di norma entro il 31 Gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, i dati per il monitoraggio del presente ambito di intervento.

Obiettivo 3.5 – Linguaggio di genere

Indicatori:

N. di segnalazioni ricevute dall'Osservatorio in merito al presunto mancato rispetto del linguaggio di genere;

N. di casi di mancato rispetto del corretto linguaggio di genere rilevate d'Ufficio dall'Osservatorio nei controlli a campione previsti; l'Osservatorio provvede ai controlli con cadenza almeno semestrale attenzionando i provvedimenti di ciascun settore anche in relazione alle varie tipologie (deliberazioni degli organi, determinazioni dirigenziali).