



COMUNE DI SESTU

Città Metropolitana di Cagliari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 54 del 01.04.2021

COPIA

Oggetto: Approvazione relazione C.U.G. riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, valorizzazione, benessere lavorativo e lotta alle discriminazioni di genere. Anno 2020.

L'anno duemilaventuno il giorno uno del mese di aprile, in Sestu, nella sede comunale, alle ore 12:00, 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 il Segretario Generale MARCELLO MARCO.

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 numero 198 del 2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 numero 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”;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 avente ad oggetto “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”;
- la 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 deliberazione della Giunta comunale numero 202 del 14 novembre 2017 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2018-2020, in applicazione dell’articolo 48. D.lgs. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna";
- con deliberazione della Giunta comunale numero 182 del 15 dicembre 2020 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2021-2023, in applicazione dell’articolo 48. D.lgs. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna";
- con determinazione numero 284 del 22 marzo 2021 si è proceduto alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Dato atto che, in base alla citata normativa, è necessario che entro il 30 marzo di ogni anno, il CUG (Comitato Unico Garanzia) predisponga una relazione sulla situazione del personale riferita all’anno precedente e delle azioni intraprese nel campo delle pari opportunità da parte della Amministrazione Comunale, trasmettendola ai vertici politici ed amministrativi dell’Ente di appartenenza e da inviare al Dipartimento della funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari opportunità;

Vista la relazione del 30 marzo 2021, redatta dal CUG (Comitato Unico Garanzia) e allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Visto il testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali approvato con Decreto Legislativo 267 del 2000”;

Acquisiti, ai sensi dell’articolo 49 del citato decreto legislativo numero 267 del 2000, il parere in ordine alla regolarità tecnica, che si riporta in calce;

tutto ciò premesso e considerato, con voti unanimi,

DELIBERA

1. Di approvare la Relazione, relativa all’anno 2020, riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, valorizzazione benessere lavorativo e lotta alle discriminazioni di genere, predisposta dal CUG (Comitato Unico Garanzia) costituito con determinazione del Segretario Generale numero 284 del 22 marzo 2021;
2. Di trasmettere la suddetta Relazione al Dipartimento della funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari opportunità, così come stabilito, in particolare, dalla Direttiva n.

2 del 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;

3. Di dichiarare, con separata votazione resa unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo 267 del 2000.

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

Regolarità tecnica: FAVOREVOLE

Data 01/04/2021

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO MARCO MARCELLO

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.TO MARIA PAOLA SECCI

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO MARCO MARCELLO

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 01/04/2021 per:

a seguito di pubblicazione all'albo pretorio di questo Comune dal **07/04/2021** al **22/04/2021** (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 07/04/2021, dove resterà per 15 giorni consecutivi e cioè sino al 22/04/2021

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO MARCO MARCELLO

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Sestu, 07.04.2021

L'ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE



COMUNE DI SESTU
Città Metropolitana di Cagliari
Segreteria Generale

Via Scipione 1 – 09028 Sestu
07023601 - protocollo.sestu@pec.it

OGGETTO: Relazione anno 2020 riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, valorizzazione benessere lavorativo e lotta alle discriminazioni di genere.

Premesso che:

- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 avente ad oggetto "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";
- e la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n.2 del 26/06/2019 avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";

stabiliscono che, entro il 30 marzo di ogni anno, il CUG (Comitato Unico Garanzia) predispone una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente e delle azioni intraprese nel campo delle pari opportunità da parte della Amministrazione Comunale, il Comitato Unico di Garanzia, istituito con determinazione n. 284 del 22.03.2021 prende atto sia della situazione del personale alla data 31 dicembre 2020, sia delle azioni intraprese nel campo delle pari opportunità da parte della Amministrazione Comunale al fine di programmare, anche per il futuro, eventuali attività atte al raggiungimento degli obiettivi previsti in materia dalla normativa.

Situazione del personale anno 2020.

Alla data del 31 dicembre 2020 il personale in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente raffronto tra uomini e donne:

Personale Comune di Sestu

Dipendenti	Cat.D	Cat.C	Cat.B	Cat. A	Totale
Donne	11	21	10	2	44
Uomini	10	18	7	7	42
Totale	21	39	17	9	86

Per un totale di 86 dipendenti, di cui 44 donne e 42 uomini.

Personale Comune di Sestu con incarico di direzione di Settore.

Dipendenti	Cat.D	Totale
Donne	2	2
Uomini	5	5
Totale	7	7



COMUNE DI SESTU

Città Metropolitana di Cagliari

Segreteria Generale

Via Scipione 1 – 09028 Sestu
07023601 - protocollo.sestu@pec.it

Le figure preposte alla direzione dei sette settori costituenti la macrostruttura organizzativa dell'Ente, da ultimo nominate con decreto sindacale n. 7 del 31.12.2020, 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.

Il personale del Comune di Sestu in servizio a tempo indeterminato part-time è costituito da n. 6 dipendenti donne, con part-time di tipo orizzontale, pari o superiore alle 30 ore settimanali.

Il personale dipendente che, alla data del 31 dicembre 2020, ha usufruito dei permessi previsti dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 104 "*Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone portatori di handicap*" è composto da n. 10 dipendenti, tutte donne.

Nel triennio 2018-2020 le R.S.U. dell'Ente sono state costituite da 7 dipendenti, di cui 4 maschi e 3 femmine.

Attuazione dei principi di parità e azioni positive.

Si dà atto che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 202 del 14.11.2017 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2018-2020, in applicazione dell'articolo 48. D.lgs. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna";
- le azioni positive contenute nel piano sono finalizzate ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, nonché ad 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, nei seguenti ambiti:
 - Ambito di Azione 1 – Ambiente di lavoro.
 - Ambito di Azione 2 – Assunzione del personale.
 - Ambito di Azione 3 – Aggiornamento professionale.
 - Ambito di Azione 4 – Conciliazione e flessibilità oraria.
 - Ambito di Azione 5 – Informazione e comunicazione.

1) Con riferimento al primo ambito di azione, si significa che non si è verificata alcuna situazione conflittuale sul posto di lavoro, determinata – a titolo esemplificativo - da pressioni, molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente o la dipendente (anche in forma velata ed indiretta) ovvero atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2) In relazione al secondo ambito di intervento, si evidenzia che, pur non possedendo l'Ente alcuno strumento per garantire un'equa distribuzione dei sessi all'interno delle categorie, essendo le assunzioni subordinate al superamento di procedure selettive aperte a tutti, nelle commissioni di concorso e selezione, almeno un terzo dei componenti è stato 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 del 2017.

Le assunzioni perfezionate nel corso del triennio trascorso, peraltro, non mostrano nessun elemento discriminatorio né verso un genere né verso l'altro.

3) I corsi di aggiornamento e di formazione hanno visto la partecipazione, in maniera eguale, a lavoratori e lavoratrici.



COMUNE DI SESTU
Città Metropolitana di Cagliari
Segreteria Generale

Via Scipione 1 – 09028 Sestu
07023601 - protocollo.sestu@pec.it

4) Questa Amministrazione, a richiesta di trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time da parte del personale, si è sempre resa disponibile a concedere l'autorizzazione di fronte a particolari esigenze personali del richiedente, permettendo di conciliare quest'ultime sempre e comunque con le attività lavorative e le esigenze di servizio.

E' sempre operativo 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 obblighi lavorativi.

In particolari circostanze, i Responsabili e le Responsabili di settore riconoscono un'ulteriore mezz'ora di flessibilità oraria, in accordo alle vigenti disposizioni contrattuali del comparto Funzioni locali, ai 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.

Oltre ai congedi parentali di tipo ordinario, di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53, nel corso del 2020, in ragione dell'epidemia COVID-19, sono stati concessi anche i congedi previsti dal Decreto Legge 30 del 12.03.2020, necessari per la sospensione dell'attività scolastica dei figli minori e per l'assistenza di questi ultimi nella didattica a distanza.

Inoltre, il Comune di Sestu conformandosi alle disposizioni nazionali e contrattuali in materia di lavoro agile, ha garantito 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.

5) L'Ente 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.

Il Piano triennale delle azioni positive 2021-2023, è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 182 del 15.12.2020.

Sestu, 30 marzo 2021.

Il Presidente del CUG
f.to. Dott. Marco Marcello