

Comune di Isola del Giglio
Provincia di Grosseto

Copia di deliberazione della Giunta Comunale

N. 30 del 14-04-2021

Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

L'anno **duemilaventuno (2021)** il giorno **quattordici (14)** del mese di **Aprile**, alle ore **19:20** e seguenti, nella sede Comunale di Giglio Castello, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge, con l'intervento dei Sigg:

1. ORTELLI SERGIO	SINDACO	Presente
2. PINI COSIMO RICCARDO		Presente
3. ROSSI WALTER		Presente

Assume la presidenza il Sig. SERGIO ORTELLI, nella qualità di SINDACO del Comune.

Assiste il Segretario comunale del Comune dott. CUCINOTTA SIMONE.

IL PRESIDENTE

Constatato il quorum strutturale, dichiara aperta la seduta.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

RICHIAMATO il seguente quadro normativo di riferimento:

- Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”;
- DLgs 8 marzo 2000, n. 53, recante “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”;
- DLgs 26 marzo 2001, n. 151, recante “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- DLgs 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”, e successive modificazioni e integrazioni;
- DLgs 9 luglio 2003, n. 215, recante “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”;
- DLgs 9 luglio 2003, n. 216, recante “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”;
- DLgs 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- 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;
- 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. 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. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche;

DATO ATTO che La direttiva 2/2019, che sostituisce la direttiva 3/2017 che a sua volta sostituiva la direttiva del 4 Marzo 2011, ha fornito gli indirizzi e le azioni da intraprendere per vietare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua. In particolare vengono evidenziati i divieti di discriminazione:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001);

DATO ATTO che, secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro in generale e in particolare di quello delle donne;

DATO ATTO che le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, nell'osservanza del principio di uguaglianza sostanziale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla crescita professionale dei dipendenti comunali e alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” in quanto mirate e ben definite, e “temporanee” in quanto danno risposte risolutive e circoscritte nel tempo alle problematiche specifiche emerse dall'analisi del contesto interno all'Ente;

RILEVATO che il Comune di Isola del Giglio, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende:

- armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti tra il personale dipendente e con i cittadini;
- inserire tra le Azioni Positive del Piano che si va ad approvare quella di costituire il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), che potrà rivelarsi un importante risorsa per l'Ente in quanto, grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, potrà riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze;

DATO ATTO che gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" quindi suscettibile di aggiornamenti e variazioni nel corso del triennio;

RILEVATO che l'Ente, con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 13/12/2016, ha adottato il piano triennale 2017/2019 delle azioni positive in materia di pari opportunità tra uomo e donna, riconfermato per il triennio 2019/2021, che con la presente delibera si intende radicalmente aggiornare;

DATO ATTO in particolare che, sulla base di quanto indicato nella suddetta normativa:

a) Il costituendo C.U.G. dovrà assumere, unificandole, tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuiscono ai comitati per le Pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

b) La mancata adozione del Piano triennale comporta, per l'Amministrazione il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

c) A seguito dell'istituzione del C.U.G spetterà a lui il compito di aggiornare tale Piano;

d) L'art. 3.2 della direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri prevede, entro il 31 gennaio di ogni anno (termine non perentorio), l'aggiornamento del Piano Triennale, anche come allegato al piano della performance.

ACQUISITO il solo parere favorevole del competente ufficio in ordine alla regolarità tecnica in quanto il parere contabile non è necessario;

PROPONE ALLA GIUNTA DI DELIBERARE

- 1) DI ADOTTARE il piano triennale 2021/2023 delle azioni positive in materia di pari opportunità tra uomo e donna, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 2) DI TRASMETTERE la presente deliberazione ai soggetti di seguito indicati:
 - a tutto il personale
 - alle OO.SS. maggiormente rappresentative firmatarie del contratto collettivo decentrato integrativo;
 - alla RSU;
- 3) DI PUBBLICARE il presente piano sul sito istituzionale nell'apposita sezione di amministrazione trasparente;
- 4) DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D. Lgs. 267/2000 (TUEL).

Allegato

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione favorisce l'adozione di misure

che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento (nei limiti di risparmio della spesa imposti dalle vigenti normative);
2. al lavoro agile, organizzazione del lavoro e dei tempi di vita mediante la predisposizione di un nuovo modello organizzativo e strumenti di misurazione adeguati;
3. all'istituzione del "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro, da cui si evince un sostanziale equilibrio tra la presenza dei lavoratori uomini e lavoratrici donne:

LAVORATORI

CAT.D 4

CAT.C 7

CAT.B 1,5

totale 12,5

TOTALE Donne 4 Uomini 8,5

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa l'Amministrazione individua le seguenti azioni positive da sviluppare nell'arco del triennio 2021-2023:

1. FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera anche nell'ambito di progressioni orizzontali future.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: l'Ufficio Ragioneria e Personale accoglie le esigenze formative avanzate dai Responsabili delle varie Aree e stanziando a bilancio le risorse che si rendono necessarie. Ciascun Responsabile di Area a tal fine dovrà monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Azione positiva 2: Anche al fine della progressione in carriera gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Personale.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili Aree/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. LAVORO AGILE, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DEI TEMPI DI VITA NEDIANTE UN NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO E STRUMENTI DI MISURAZIONE ADEGUATI

L'emergenza sanitaria ha fortemente mutato lo scenario organizzativo del lavoro. Il lavoro agile che, soltanto un anno fa, sembrava poco proponibile nella pubblica amministrazione, adesso è una realtà che da necessaria, a normativa vigente, diverrà fisiologica.

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro

Finalità strategiche: mettere l'attenzione sul cambiamento avvenuto nonostante le nostre resistenze, e di individuare strumenti e metodologie più adatte al nuovo sistema di lavoro. E questo significherà anche ripensare all'organizzazione del sistema nel suo insieme. È un lavoro che dobbiamo fare insieme, ciascuno con i propri ruoli e le proprie competenze, ma senza escludere nessuna parte e in collaborazione con tutti i livelli e gli organismi del sistema. In questo triennio, i Responsabili di Area

dovranno quindi lavorare insieme al personale addetto e in collaborazione con l'OIV e il CUG, per attuare, progressivamente e in modo graduale, un nuovo piano organizzativo, correlato al sistema di misurazione e di valutazione della performance, che deve diventare uno strumento di monitoraggio per lo sviluppo e il miglioramento del sistema nel suo insieme.

Azione positiva 1: introdurre e diffondere l'uso di strumenti di misurazione del lavoro per processi, di armonizzazione, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Azione positiva 2: consentire per una percentuale crescente di dipendente la possibilità di lavorare in modalità agile al fine di poter conciliare le esigenze di vita con quelle di lavoro

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Aree/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

3. ISTITUZIONE DEL C.U.G.

Obiettivo: Istituire all'interno dell'Amministrazione il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ai sensi dell'art. 21 della L. 183/2010

Finalità strategica: il CUG ha poteri consultivi, di verifica e 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 del contrasto di qualunque forma di discriminazione sui lavoratori.

Azione positiva: istituzione del CUG, con atto del responsabile a cui è affidata la gestione delle risorse umane, il quale è formato da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un numero pari di rappresentanti dell'Amministrazione, oltre che da altrettanti componenti supplenti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO della proposta di deliberazione meglio descritta più sopra;

VISTI i pareri espressi dai Responsabili del servizio competente, ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18/8/2000, n. 267;

RITENUTO la proposta meritevole di approvazione;

CON VOTI favorevoli unanimi, espressi nei modi di legge;

DELIBERA

- 1) di approvare la proposta di deliberazione meglio enunciata più sopra.
- 2) **SUCCESSIVAMENTE**, con separata votazione unanime e palese, la presente deliberazione viene dichiarata **IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE** ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18/8/2000 N. 267.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Sig. ORTELLI SERGIO

IL SEGRETARIO GENERALE
CUCINOTTA SIMONE

Copia conforme all'originale firmato digitalmente