



Comune di Monterotondo

Deliberazione Giunta Com.le

Atto n. 3 del 07/01/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE PER LA PROMOZIONE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023 RIVOLTE ALLA PIENA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITÁ NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE - ART. 48 DEL D.LGS. 11 APRILE 2006, N. 198.

L'anno 2021, il giorno 7 del mese di Gennaio a partire dalle ore 12.30 si è riunita nella Residenza Municipale

LA GIUNTA COMUNALE

Risultano presenti ed assenti al momento dell'adozione del presente atto i signori:

PRESENTE

Varone Riccardo	Sindaco	SI
Bronzino Isabella	Vice Sindaco	SI
Cavalli Luigi	Assessore	SI
Di Nicola Alessandro	Assessore	SI
Felici Claudio	Assessore	SI
Garofoli Matteo Gaetano	Assessore	SI
Pancaldi Antonella	Assessore	SI
Valenti Marianna	Assessore	SI

Presiede: Sindaco Varone Riccardo

Partecipa: alla seduta formale il Segretario Generale Mauro Di Rocco

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE PER LA PROMOZIONE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023 RIVOLTE ALLA PIENA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE - ART. 48 DEL D.LGS. 11 APRILE 2006, N. 198.

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta dell'Assessore al Servizio Risorse Umane Sig. Alessandro Di Nicola.

Richiamati i seguenti riferimenti normativi:

- La Legge n. 125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- Il DL 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt. 7 e 57 così come sostituiti e modificati dall'art.21 legge 183 del 2010;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 che stabilisce per la Pubblica Amministrazione l'adozione di 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;
- la Direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella pubblica amministrazione" - Presidenza Del Consiglio Dei Ministri - Dipartimento Della Funzione Pubblica;
- la Legge delega del 4 Marzo 2009 n.15 e il Decreto Legislativo di attuazione "finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei Conti".
- il Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009 in 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;
- L'art 21 della L. 183/2010 che stabilisce che "le pubbliche amministrazioni garantiscano 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" Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì "un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno";
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
- la legge 23 novembre 2012, n. 215, che detta ulteriori disposizioni in termini di pari opportunità
- la Direttiva N. 2 /2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità

Atteso che la suddetta normativa, per gli enti locali, è integrata dalle prescrizioni contenute nell'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, il quale ha stabilito che: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge n.125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. n.29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici".

Ricordato che i principi desumibili dalla sopra richiamata normativa possono come di seguito venire esemplificati:

- garantire 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;

- garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, con l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;
- 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.
- garantire altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- riservare alle donne almeno un terzo dei posti dei componenti delle commissioni di concorso;
- adottare regolamenti per assicurare le pari opportunità tra uomini e donne;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione;
- finanziare, possibilmente, programmi di azioni positive nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Premesso che questa Amministrazione comunale con delibera di Giunta comunale n. 57 del 27/02/2018 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020, che risulta scaduto pertanto il 31.12.2020;

Tenuto Conto del periodo di vigenza del precedente Piano approvato con delibera n. 57 del 27/02/2018 e ritenuto opportuno provvedere all'approvazione di nuovo Piano della Azioni Positive per il triennio 2021 – 2023;

Vista la deliberazione n.12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, depositata 11 luglio 2012, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del "Piano triennale delle azioni positive" previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246");

Considerato che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Ravvisata pertanto la necessità di approvare tempestivamente il nuovo Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;

Dato Atto che con Determinazione dirigenziale n. 439 del 19 marzo 2015, in attuazione dell'articolo 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, è stato istituito il "Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" il quale dovrà seguire e prendere in considerazione le eventuali modifiche e proposte da apportare successivamente, all'approvando piano di azioni positive;

Atteso che

- la valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione di politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici.
- Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Considerato che le Amministrazioni Pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Visto il Decreto legislativo 11 aprile del 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Considerato che in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive triennio 2018 - 2020, il Comune di Monterotondo conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo. Per raggiungere tali obiettivi propone non solo misure ed azioni specifiche, ma anche strategie di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro e a realizzare condizioni di mainstreaming a livello generale in tutto l'Ente.

Tenuto Conto delle seguenti Finalità Strategiche del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021 – 2023:

1. Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e

favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;

1. favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali ove esiste un divario di generi, promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, sia intervenendo rispetto a tutti i profili sociali che possono trovarsi in situazione di marginalità, svantaggio o discriminazione nell'organizzazione comunale con riferimento non solo alle differenze tra uomo e donna ma anche tra donne e donne e tra uomini e uomini;
2. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
3. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro), e rendere queste argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.

Dato Atto che i piani di azioni positive si collocano tra gli atti di "alta amministrazione" di competenza degli organi di vertice delle singole amministrazioni pubbliche. Essi vanno, infatti, ricompresi tra gli atti organizzativi previsti dall'art.2 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 , comma 1, coi quali le p.a. *secondo i rispettivi ordinamenti determinano le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive.*

Dato Atto che il Piano Triennale di Azioni Positive (P.T.A.P) 2021 - 2023 è stato inviato, per i dovuti riscontri:

- con nota mail del 14/12/2020 al Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità e alle rappresentanze sindacali, RSU interna e OO.SS. Territoriali;
- con nota protocollo n. 49591 del 28/12/2020 alla Consigliera di Parità della Regione Lazio e alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Roma;

Tenuto conto

- Che il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità ha espresso, con nota prot n. 49070 del 22.12.2020, parere favorevole sia per quanto riguarda i contenuti sia per gli aspetti relativi ad obiettivi ed azioni al Piano Triennale di Azioni Positive 2021 - 2023;
- Che le rappresentanze sindacali, (RSU interna e OO.SS. Territoriali), non hanno fatto pervenire all'Amministrazione comunale alcun parere;
- Che le Consigliere di Parità della città metropolitana e della regione non hanno fatto pervenire all'Amministrazione comunale alcun parere o esigenza istruttoria;
- che le azioni del P.T.A.P. potranno essere modificate, integrate ed ampliate sulla base dei bisogni che via via emergeranno e dei cambiamenti organizzativi che si verificheranno nella struttura comunale.
- Che nel corso del triennio di validità del presente Piano verrà pertanto attuato un monitoraggio costante delle azioni positive proposte, ed entro il 31 dicembre di ogni anno, il Comitato Unico di Garanzia, elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente;

Dato Atto che il P.T.A.P sarà valido dalla data di esecutività del medesimo e per i tre anni successivi e comunque fino al 31 dicembre 2023;

Ritenuto quindi per le finalità sopra illustrate di dover procedere all'approvazione del Piano triennale di Azioni Positive 2021/2023;

Richiamati:

- il D. Lgs n. 267/2000 e ss.mm.ii.
- il D.lgs n.165/2001 e smi;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Ravvisata la rispondenza del presente atto ai principi di regolarità e correttezza amministrativa ai sensi e per gli effetti dell' art. 147-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Acquisiti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dal Segretario Generale e dal Dirigente del Servizio Finanziario (All. A)

Visto l'art. 3 dello Statuto Comunale;

Con voti unanimi

DELIBERA

Per i motivi indicati in premessa e che qui s'intendono integralmente riportati,

1. **Di Approvare** il "**Piano Triennale di Azioni Positive 2021/2023**", redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. B), tendente ad assicurare, per il personale del Comune di Monterotondo, la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, con particolare attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, alla promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, alla rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomo e donna;
2. **Di Dare Atto** che il P.T.A.P sarà valido dalla data di esecutività del medesimo e per i tre anni successivi, comunque fino al **31 dicembre 2023**;
2. **Di Autorizzare**, in conseguenza, il Dirigente del Servizio Risorse Umane a porre in essere tutti i necessari atti di gestione amministrativa per la realizzazione di quanto descritto nel Piano stesso;
3. **Di Dare Atto** che nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi;
5. **Di dare atto** che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa e che si provvederà alla copertura di eventuali oneri finanziari derivanti dall'attuazione del piano mediante successivi provvedimenti, dando atto altresì che i piani possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità (art. 57 comma 1 lettera c) del D.Lgs. 165/01) ovvero con finanziamenti previsti dalla Legge 125/1991, art. 2 che potranno essere resi disponibili previa predisposizione di progetti che saranno realizzati con la collaborazione del Comitato Unico di Garanzia;
6. **Di Dare Atto che** il Piano sarà pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente sia sul sito internet istituzionale del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente/personale/CUG/ e sarà trasmesso alle Consigliere di Parità della città metropolitana e della regione e alle rappresentanze sindacali.

Successivamente con voti unanimi

LA GIUNTA COMUNALE

Dichiara il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000 in considerazione dell'urgenza di dotare l'ente dal 01.01.2021 del nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive, considerato che in caso di mancato adempimento, il Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2021 / 5**

Ufficio Proponente: **Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli**

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE PER LA PROMOZIONE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023 RIVOLTE ALLA PIENA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITÁ NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE - ART. 48 DEL D.LGS. 11 APRILE 2006, N. 198.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 07/01/2021

Il Responsabile di Settore

Dott. Mauro Di Rocco

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere -----.

Sintesi parere: Parere Non Necessario

Data 07/01/2021

Responsabile del Servizio Finanziario

DR.SSA LAURA FELICI

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Varone Riccardo

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco

Il presente atto sarà pubblicato all'albo pretorio del Comune a partire dal per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal al come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, senza reclami;
- è stata comunicata, con lettera n. in data, ai signori capigruppo consiliari, come prescritto dall'art. 125, comma 1;

che la presente deliberazione è diventata eseguibile il giorno

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4)
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco

Il presente atto è sottoscritto con firma digitale ai sensi degli artt. 23, 25 D.P.R. 445/2000 e artt .20, 21 D.Lgs. 82/2005 da:

VARONE RICCARDO;1;30485122257444256721435440547145440840
DI ROCCO MAURO;2;609184926008791027