



Comune di Monterotondo

Deliberazione Giunta Com.le

Atto n. 6 del 18/01/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE PER LA PROMOZIONE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 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 2022, il giorno 18 del mese di Gennaio a partire dalle ore 13.00 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(in collegamento telematico)	Vice Sindaco	SI
Cavalli Luigi	Assessore	NO
Di Nicola Alessandro	Assessore	SI
Felici Claudio	Assessore	NO
Garofoli Matteo Gaetano	Assessore	SI
Pancaldi Antonella	Assessore	SI
Valenti Marianna	Assessore	SI

Presiede: Sindaco Varone Riccardo

Partecipa: alla seduta formale il Segretario Generale d.ssa Giuseppina Antonelli

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE PER LA PROMOZIONE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 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.

Dato Atto che

- il Comune di Monterotondo, in coerenza con il proprio Regolamento sull’ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, oltre che con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere.
- gli obiettivi del Piano Triennale delle Azioni Positive sono quelli di porre al centro l’attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all’interno dell’organizzazione del lavoro

Premesso che questa Amministrazione comunale con:

- Delibera di Giunta comunale n. 220 del 09.10.2012 ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2012/2014;
- Delibera di Giunta comunale n. 197 del 09/09/2015 ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015/2017;
- Delibera di Giunta comunale n. 57 del 27/02/2018 ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020;
- Deliberazione Giunta Com.le n. 3 del 07/01/2021 ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023

Considerato che

- il “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024” si pone in continuità con il precedente Piano 2021-2023, ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell’emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze;
- gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l’integrazione descritta nelle singole “iniziative”) e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell’organizzazione, dirette a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze;
- il Piano costituisce un’importante leva per l’Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

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 per il periodo 2022-2024;

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”;
- Determinazione dirigenziale n. 785 del 03/12/2019 comitato unico di garanzia (cug) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni ai sensi dell’art. 21 legge 183/2010 - nomina dei componenti effettivi e supplenti

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 2021 - 2023, 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;

Considerato che al fine di consolidare e potenziare tale quadro, nell’arco del triennio 2022– 2024, l’Amministrazione comunale si propone di perseguire le seguenti finalità:

1. tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
4. sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell’analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell’orario di lavoro, ponendo al centro dell’attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell’Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
6. innovazione dell’Amministrazione e sviluppo dell’organizzazione;
7. definizione degli obiettivi e delle caratteristiche generali del progetto di lavoro agile, quale nuova modalità spaziotemporale di svolgimento della prestazione lavorativa.

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) 2022 - 2024 sarà inviato, per i dovuti riscontri:

- al Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità e alle rappresentanze sindacali, RSU interna e OO.SS. Territoriali;

- alla Consigliera di Parità della Regione Lazio e alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Roma;

Tenuto conto

- 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;
- Sulla base di quanto previsto dalla Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", competerà primariamente al CUG l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano;
- L'Amministrazione dovrà trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - le informazioni ivi indicate entro il 1° marzo di ciascun anno;
- Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispone entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato;
- Entro il 30 marzo di ciascun anno la relazione del CUG, indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, deve essere inviata al seguente indirizzo: monitoraggiocug@funzionepubblica.it ;

Considerato che per la realizzazione delle varie Azioni positive previste dal Piano 2022 -2024 l'eventuale relativa copertura di spesa, qualora necessaria, sarà presa, di volta in volta con singoli atti, del servizio individuato come titolare della realizzazione della specifica azione positiva;

Ritenuto di dover provvedere all'adozione del Piano triennale delle azioni positive, previsto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, per il periodo 2022-2024, e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

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;

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 2022/2024, 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 vita - lavoro, 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 Demandare** al Dirigente del Servizio Risorse Umane la promozione e/o il coordinamento delle attività previste dal Piano delle Azioni Positive, in collaborazione con il CUG, anche favorendo il

confronto con altri Enti e attingendo a esperienze e competenze proprie dei soggetti della società civile, in linea con il concetto di Responsabilità Sociale;

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;
4. **Di Dare Atto** che il C. U G. provvederà annualmente a verificare lo stato di attuazione del Piano contestualmente ad una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, come da Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019, proponendo le integrazioni e gli adeguamenti al P.A.P. che si rendessero necessari;
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;
7. **Di trasmettere** copia del presente Piano al CUG, alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali e alle Consigliera Provinciale/Regionale di Parità, per un esame ed eventuali proposte integrative.

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. **2022 / 5**

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

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE PER LA PROMOZIONE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 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 17/01/2022

Il Responsabile di Settore
Dott.ssa Giuseppina Antonelli

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 18/01/2022

Responsabile del Servizio Finanziario
DOTT.SSA LAURA FELICI

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Varone Riccardo

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli

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

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli

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
d.ssa Giuseppina Antonelli

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:

Antonelli Giuseppina in data 19/01/2022
Antonelli Giuseppina in data 19/01/2022