

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE COMUNI MEDANIENE

n. 3 del 28.01.2022	<i>APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE (PAP) TRIENNIO2022/2024 EX ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"</i>
------------------------	---

L'anno duemilaventidue il giorno 28 del mese di gennaio alle ore 17.30 in seguito a convocazione del Presidente, si è riunita la Giunta dell'Unione in modalita' telematica secondo quanto disposto dalla delibera di Giunta Unitaria n. 6 del 29.01.2021, nelle persone dei Signori :

Il Presidente	SIG. STURABOTTI FILIPPO	SI
Assessore:	Sig. DE ANGELIS FRANCESCO	SI
Assessore	Sig. CAUCCI GABRIELE	SI
Assessore:	Sig. LIANI MASSIMILIANO	SI
Assessore:	SIG. SFORZA BEATRICE DELEGA MEZZAROMA FRANCESCO	SI
Assessore:	SIG. FOLGORI MATTIA	SI
Assessore:	SIG. PALMA GIANCARLO	SI

La seduta in videoconferenza mediante collegamento da remoto, ai sensi dell'art. 73 del D.Legge n. 18 del 17.03.2020, nonche' della delibera di G.U. n. 6 del 29.01.2021, partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art.97, comma 4, lettera a), del .Lgs. 18.8.2000 n. 267) a seguito di Decreto del Presidente dell'Unione di nomina per la giornata odierna il Segretario Comunale Dott. Vittorio Piccigallo.

Al momento dell'assunzione di questa deliberazione sono presenti i Sigg.ri sopra indicati.

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Dott. Vittorio Piccigallo.

Accertato che sono soddisfatti i criteri e i principi di cui alla delibera di Giunta Unitaria n. 6 del 29.01.2021, il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la riunione e invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

LA GIUNTA UNITARIA

Visto:

- il D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 e segnatamente gli articoli 1 comma 1 lett. c); 7 comma 1 e art. 57;
- il Decreto Legislativo n. 198 del 11.4.2006 recante il Codice delle pari opportunità tra uomini e donne ed in particolare l'art. 48 in base al quale i comuni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, 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 emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per le per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;
- l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 in base al quale ciascuna amministrazione deve costituire al proprio interno il "Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con compiti consultivi, propositivi e di

verifica";

Richiamate le proprie delibere con le quali sono stati approvati i Piani Triennali delle Azioni Positive per i trienni precedenti;

Vista la proposta di Piano Triennale delle Azioni positive per le Pari Opportunità di Lavoro per il triennio 2022/2024 in allegato "A" alla presente delibera;

Dato atto che con la presente delibera l'Ente 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:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Considerato che la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Considerato che presso l'Ente non sono in servizio Dirigenti;

Viste le delibere adottate dall'Ente aventi stesso oggetto e finalità negli anni precedenti;

Visto il decreto del Presidente dell'Unione, con il quale e' stato nominato per la seduta odierna il Dott. Vittorio Piccigallo, nelle more dell'individuazione del Segretario titolare, previa autorizzazione rilasciata dall'Ente di appartenenza ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs.vo 1635/2001 come da documentazione agli atti, al solo fine di procedere alla verbalizzazione del presente provvedimento;

VISTO il decreto del Presidente dell'Unione, con il quale e' stato nominato Segretario dell'Unione per la seduta odierna, il Dott. Vittorio Piccigallo, nelle more dell'individuazione del Segretario titolare, previa autorizzazione rilasciata dal Comune di Arsoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs.vo 165/2001, sede di titolarita' del citato Segretario, come da documentazione agli atti, al solo fine di procedere alla verbalizzazione del presente provvedimento

Acquisiti i pareri di Regolarità Tecnica e Contabile espressi dai Responsabili competenti, ai sensi dell'art.49 del Testo unico delle Leggi sull'Ordinamento degli enti locali D. Lgs. 18.08.2000 n. 267;

Visto:

- il D. Lgs 267/2000;
- il D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii.;
- lo Statuto dell'Ente;
- il vigente Regolamento di Contabilità;
- il vigente Regolamento Uffici e Servizi;

Con voti favorevoli unanimi dei presenti

D E L I B E R A

1. **La premessa** è parte integrante e sostanziale del presente deliberato e si intende qui integralmente riportata e trascritta;
2. **Di approvare** la proposta di Piano delle Azioni Positive per le Pari Opportunità di Lavoro per il triennio 2022/2024 che si pone allega "A" al presente provvedimento;
3. **Di rendere**, stante l'urgenza di provvedere in merito con separata unanime votazione favorevole dei presenti, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134 comma 4 del D.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii..

UNIONE COMUNI MEDANIENE

Citta' Metropolitana Roma Capitale

Piano di Azioni Positive Triennio 2022/2024

(comma 5, art.7 Dlgs 23 maggio 2000, n. 196)

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 prevede che gli Enti predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, 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 debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del Dlgs 3/2/93, n.29 (gli Enti inadempienti non possono assumere personale).

Nell'Ente non sono presenti ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, infatti la componente femminile è in situazione di parità.

Il piano delle azioni positive, pertanto, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile nella quasi totalità dei servizi. Destinatari: tutti i dipendenti.

Formazione in orario di lavoro e svolta in sede. Il piano di formazione dell'Ente prevede già che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro. Destinatari: tutti i dipendenti.

Formazione finalizzata alla motivazione della carriera: su eventuale richiesta delle RSU dell'Ente si impegna ad organizzare specifici corsi di motivazione alla carriera riservati ai dipendenti. Destinatari: tutti i dipendenti.

Molestie sessuali: l'Ente si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali e morali;
- Atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici e dei lavoratori, sotto forma di discriminazioni.

L'Ente, pur ritenendo che non esistono i presupposti perché possano verificarsi le situazioni conflittuali sopraindicate, stabilisce che le segnalazioni del caso siano rivolte direttamente ed in forma riservata al proprio Responsabile apicale, e quest'ultimo al Segretario Comunale. Destinatari: tutti i dipendenti.

Istituzione, sul sito Web dell'Ente, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità. Destinatari: tutti i dipendenti.

Si prende atto della Direttiva emanata il 23 maggio 2007 dai Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'innovazione nelle PA ed in particolare del punto e) titolo VI “ utilizzare in tutti i documenti di lavoro, (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.), un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori)” La cultura organizzativa delle amministrazioni deve essere orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. Il rispetto e la valorizzazione delle diversità sono un fattore di qualità sia nelle relazioni con i cittadini e le cittadine (front office), sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne all'amministrazione (back office). Occorre, pertanto, che le culture organizzative superino gli stereotipi (la “neutralità” non sempre è sinonimo di equità) e adottino modelli organizzativi che rispettino e valorizzino le donne e gli uomini. La formazione rappresenta una leva essenziale per l'affermazione di questa nuova cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi nell'ottica di un generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Attuazione del Piano

L'Ente informerà la RSU impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano. S'impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione.

L'Ente s'impegna altresì a provvedere al controllo in itinere del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

Delibera Giunta Unitaria n° 3 del 28.01.2022

Il Presidente
dell'Unione MedAniene
Filippo Sturabotti

Il Segretario
Dell'Unione
Dott. V. Piccigallo

Arsoli, li 28.01.2022

REFERTO DI PUBBLICAZIONE
(art. 124, legge 18.8.2000, n.267)

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale che copia del presente verbale è stato pubblicato il
giorno 31.01.2022 all'Albo Pretorio on-line, ovvero sul sito Istituzionale dell'Unione
MedAniene: www.unionemedaniene.it a decorrere dal suddetto giorno.
Arsoli, li 28.01.2022

Il Segretario
dell'Unione MedAniene
Dott. Vittorio Piccigallo

La presente delibera è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 4 del
D.Lgs.vo 267/2000.
Arsoli, li 31.01.2022

Il Segretario
Dell'Unione MedAniene o
Dott. Vittorio Piccigallo