

# UNIONE COMUNI MEDANIENE

## COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA UNITARIA

Oggetto: Approvazione Piano di Azioni Positive triennio 2016/2018

Delibera N° 12 del 11.05.2016

l'anno duemilasedici il giorno undici del mese di maggio alle ore 19.30 nella sede dell'Unione, in seguito a convocazione del Presidente, si è riunita la Giunta dell'Unione nelle persone dei Signori:

Il Presidente	SIG. MEZZAROMA FRANCESCO	SI
Assessore	Sig. CAFFARI GIORGIO	SI
Assessore:	Sig. AMEDEO LATINI	NO
Assessore:	SIG. MOSCARDINI PIERO	NO
Assessore:	SIG. CAUCCI GABRIELE	SI
Assessore:	SIG. FALCONI ROBERTO	SI
Assessore:	SIG. CECCARELLI SANDRO	SI

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art.97, comma 4, lettera a), del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267) il Segretario dell'Unione **Dott. LOFFREDO PASQUALE.**

Il Presidente MEZZAROMA FRANCESCO, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione e invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue

Ai sensi dell'art. 49 e art. 147bis del D.lgs. 18.08.2000, n. 267 sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono il parere:

Per quanto concerne la regolarità TECNICA:

Esprime **PARERE FAVOREVOLE**

Il Responsabile

f.to **Dott. Loffredo Pasquale**

Per quanto concerne la regolarità CONTABILE

Esprime **PARERE FAVOREVOLE**

Il Responsabile dell'Area Finanziaria

f.to **Rag. Marilena Amici**

## LA GIUNTA UNITARIA

### PREMESSO:

- **che** nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n.196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2015-2017;
- **che** il Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n.144" e, in particolare, l'art. 7, comma 5, prevede:
- **che** gli Enti, tra cui le Unioni dei Comuni, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la 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,
- **che** siano coinvolti, nel merito, le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato paritetico pari opportunità e la consigliera di parità;
- **che** con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Unione dei Comuni intende favorire 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;
  2. agli orari di lavoro;
  3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
  4. 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.

**Vista** la proposta di piano di azioni positive per il periodo 2016/2018 predisposto dal competente servizio personale;

**Preso Atto** che nel merito saranno informate le rappresentanze sindacali unitarie;

**Visto** il vigente Statuto Unitario;

**Visti** i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 e 147bis del D.Lgs. 267/2000, pareri che si allegano alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale del presente atto;

Con voti favorevoli ed unanimi, espressi in forma palese:

## DELIBERA

1) La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto;

2) di ADOTTARE il **Piano di Azioni Positive triennio 2016/2018** tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, come di seguito si riporta:

### **PIANO DI AZIONI POSITIVE (comma 5, art.7 Dlgs 23 maggio 2000, n. 196)**

#### Premessa

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, 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).

#### Azioni positive previste nel triennio 2016/2018

Le politiche del lavoro adottate negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Vivaro Romano da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per la categoria quadri e dirigenza. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Le posizioni gerarchiche di livello dirigenziale e non dirigenziale non evidenziano divari significativi tra generi e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, e in attività extra-lavorativa presenta il seguente raffronto:

- Personale a tempo indeterminato in servizio presso l'unione dei Comuni MedAniene nessuna unità;
- Personale in attività extra-lavorativa:

Categoria	Donne	Uomini	Totale
Cat. D (Comune Arsoli)	1	0	1
Cat. C	0	0	0
Cat. B (Comune Arsoli)	1	1	1
Cat. A	0	0	0
			Totale 2

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.

Per il triennio 2016/2018 si prevedono le seguenti azioni positive:

#### I. Nuovo Orario di Lavoro

L'Ente articola l'orario di lavoro dei propri servizi su 6 giorni settimanali. Su questo tema è stata effettuata una riflessione sulla reale necessità e convenienza che tutti i servizi siano aperti al

sabato. A tale scopo verrà elaborata una nuova proposta di articolazione oraria che, contemperando le diverse esigenze in campo, determinerà principalmente:

- un'organizzazione dei tempi lavoro adeguata alle esigenze di funzionalità dei servizi;

II Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile nella quasi totalità dei servizi comunali;

III. 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.

IV Formazione finalizzata alla motivazione della carriera: su eventuale richiesta delle RSU il Comune si impegna ad organizzare specifici corsi di motivazione alla carriera riservati ai dipendenti.

V. Valutazione delle prestazioni e dei risultati: tra i vari criteri non è prevista la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica.

VI. Prevenzione mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni di legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

VII. Congedi parentali: l'Ente è impegnato non solo ad applicare puntualmente la vigente normativa, ma ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa.

VIII Molestie sessuali: l'Ente s'impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le R.S.U.

IX Attuazione del Piano L'Unione informerà le 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'Unione 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).

3) Di DISPORRE l'invio della presente deliberazione, per quanto di propria competenza, alla Provincia di Roma competente e alla Regione Lazio – Presidente Giunta Regionale – Ufficio del Consigliere Regionale di Parità;

4) Di PUBBLICARE la presente sul Sito Web Sezione Trasparenza Valutazione e Merito- Dati relativi al personale;

Indi, con separata votazione favorevole all'unanimità

## **DELIBERA**

di rendere immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134, comma 4° del D.L.vo nr. 267 del 18/08/2000 "Testo unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

Delibera Giunta Unitaria n. 12 del 11.05.2016

Il Presidente  
dell'Unione MedAniene  
f.to MEZZAROMA FRANCESCO

Il Segretario  
dell'Unione MedAniene  
f.to DOTT.. PASQUALE LOFFREDO

Roviano, li 11.05.2016

---

#### **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 11.05.2016 all'Albo Pretorio on-line, ovvero sul sito Istituzionale dell'Unione MedAniene: [www.unionemedaniene.it](http://www.unionemedaniene.it) a decorrere dal suddetto giorno.

Roviano, li 11.05.2016

Il Segretario  
dell'Unione MedAniene  
f.to Dott. PASQUALE LOFFREDO

---

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

Roviano, li 11.05.2016

Il Segretario  
f.to Dell'Unione dei Comuni MedAniene