



ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. 69

In data: 25.06.2021

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 (ART. 48, COMMA 1 DEL D. LGS. N. 198/2006)

L'anno **duemilaventuno** il giorno **venticinque** del mese di **giugno** alle ore **10.10**, nella sede comunale, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dallo Statuto Comunale, sono stati oggi convocati a seduta i componenti della **Giunta Comunale**.

All'appello risultano:

		Pres. Ass.
FERILLI OTTORINO	SINDACO	Assente
SANTONASTASO DAVIDE	VICE SINDACO	Presente
SANTARELLI NICOLA	ASSESSORE	Assente
IANNUCELLI VITTORIA	ASSESSORE	Presente
MASUCCI FATIMA	ASSESSORE	Presente
MATTEI ELENO	ASSESSORE	Presente

Totale presenti 4

Totale assenti 2

Assiste il Segretario Comunale Sig. **DOTT. MARIO ROGATO** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **SANTONASTASO DAVIDE** assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

- Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii., Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, che, all'art. 57, indica misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro e ad incidere sulle situazioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento professionale, ai nuovi ingressi, oltre a prevedere l'adozione di piani triennali per le azioni positive da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;
- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246, riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e i principi di cui al Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, e di cui alla Legge 10 aprile 1991 n. 125, Azioni positive per la realizzazione della parità uomodonna nel lavoro;
- In particolare, l'art. 48 del predetto D. Lgs. n. 198/2006 che, testualmente, prevede: *“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato, di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”*
- la legge del 4 novembre 2010, numero 183, attraverso l'articolo 21 ha modificato gli articoli 1, 7 e 57 del d.lgs. 165/2001, istituendo i Comitati Unici di Garanzia in sostituzione dei Comitati per le pari opportunità (CPO - istituiti dai contratti collettivi e dal d.lgs. 198/2006) e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (CAM - introdotti dalla contrattazione collettiva del 2002);
- La Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, concernente le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;
- Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 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;
- La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, avente ad oggetto Misure per promuovere le pari

opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche;

- L'art. 21, Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, della Legge 4 novembre 2010 n. 183 che ha apportato modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs n. 165/2001, con riferimento, in particolare, al Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, come aggiornata dalla richiamata Direttiva n. 2/2019;

PREMESSO CHE:

- il Comune di Fiano Romano, 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

DATO ATTO CHE:

- con delibera di Giunta Comunale n. 36 del 12.03.2020 è stato approvato il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022";
- con determinazione dirigenziale n. 835 del 22.06.2021 è stato costituito il nuovo CUG,
- il CUG si è riunito nella seduta del 24.06.2021, nella cui sede si è provveduto a monitorare l'andamento e l'attuazione delle azioni del "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022" e all'elaborazione del nuovo PTAP 2021-2023 (come da nota di trasmissione prot. n. 18146/2021)

CONSIDERATO CHE:

- il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023" si pone in continuità con il precedente Piano 2020-2022, 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.

RILEVATO CHE:

- il Comune di Fiano Romano nel corso degli anni ha attuato varie misure finalizzate alla promozione delle pari opportunità nelle condizioni di lavoro, tra le quali si segnalano le seguenti:
 - a) concessione di articolazioni orarie differenziate, su richiesta dei dipendenti;
 - b) turni di lavoro diversificati, anche per periodi di tempo limitati, in presenza di particolari esigenze familiari;
 - c) concessione di mobilità in uscita, per andare incontro ad esigenze di avvicinamento e di conseguenza di miglioramento del benessere lavorativo dei dipendenti;

- nel tempo queste azioni si sono rivelate utili perché hanno permesso di conciliare le esigenze familiari con le esigenze organizzative dell'Ente;

PRESO ATTO CHE:

- il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) viene approvato, su proposta del CUG e a seguito della consultazione della Consigliera di parità competente territorialmente e che la mancata adozione determina il divieto di assunzioni ai sensi dell'art. 6 comma 6 del d. lgs n. 165/2001, richiamato dall'art. 48 del Codice delle pari opportunità
- con nota prot.n. 18145/2021, la proposta Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 è stata trasmessa alla Consigliera di Parità competente territorialmente per il parere obbligatorio, ma non vincolante, di cui all'art. 48 comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006"

CONSIDERATO che per la realizzazione delle varie Azioni positive previste dal Piano 2021 -2023 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 2021-2023, e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e finanziaria emessi dai Responsabili dei servizi interessati ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 267/2000, che gli hanno sottoscritti con firma digitale ed allegati al presente provvedimento;

VISTI:

- Il TUEL;
- Il CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018;
- Lo Statuto Comunale;
- Il Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi; - Il Regolamento Comunale di Contabilità; Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

Con votazione che dà il seguente risultato:

Presenti 4 Assenti 2 (Ferilli, Santarelli)

Favorevoli: all'unanimità

DELIBERARE

La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente atto;

1. DI APPROVARE, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, il Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023, Allegato A) al presente provvedimento, per farne parte integrante e sostanziale;
2. DI DEMANDARE al Dirigente del Settore I 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 DEMANDARE ai Responsabili di Servizio di competenza la predisposizione dei singoli atti di impegno di spesa per la copertura finanziaria attuativa che si rendesse necessaria, relativamente alle specifiche azioni positive indicate dal Piano;
4. DI DEMANDARE al Dirigente del Settore I la trasmissione di copia della presente deliberazione
 - a. ai/alle Dirigenti/Responsabili di Settore/Servizio dell'Ente, perché la rendano nota a tutto il personale dipendente

- b. ai sensi dello stesso art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, agli organi ivi previsti (rappresentanze sindacali, organismi territorialmente competenti in materia di pari opportunità);
5. 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;
6. DI DARE ATTO che il presente provvedimento sarà presente all'albo pretorio online e sul sito comunale nella sezione Amministrazione Trasparente – “Provvedimenti organi di indirizzo politico – Provvedimenti” e in “Disposizioni generali – atti generali”;

LA GIUNTA COMUNALE

Attesa, altresì, l'urgenza di provvedere con votazione che dà il seguente risultato:

Presenti 4 Assenti 2 (Ferilli, Santarelli)

Favorevoli: all'unanimità

DELIBERA

Ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs 18/08/2000, n. 267, di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
DEL COMUNE DI FIANO
ROMANO
2021-2023**

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Fiano Romano per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come previsto dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

La legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi.

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana, ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006), definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, art. 27 e ss, riguardano:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- divieto di discriminazione retributiva
- divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle Forze armate e nei corpi speciali
- divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- divieto di discriminazione nelle carriere militari
- divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure *speciali* – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e *temporanee*, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/06, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale. Attraverso tali Piani, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell'Ente.

Il piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente,
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e lo sviluppo professionale,
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere gli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni (spesso risultato di pratiche o di sistemi sociali), nonché di guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito di maggiore intervento. In questo contesto, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. La valorizzazione professionale e delle differenze, il benessere organizzativo non solo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, consentono di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Fiano Romano ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare:

- ha istituito secondo quanto stabilito dalla Legge n. 183/2010 il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.),
- ha nominato i componenti del C.U.G. di questo Ente;
- ha approvato negli anni il Piano delle Azioni Positive e che sostituisce ed unifica le competenze dei precedenti Comitato Pari Opportunità e Comitato Paritetico sul Mobbing.
- con Determinazioni del Dirigente del Settore I n. 835 del 22.06.2021 è stata rinnovata la composizione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Il C.U.G. è un organo con funzioni consultive, propositive, di progettazione e verifica in ordine al rispetto ed alla garanzia dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, al benessere organizzativo, al contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche (mobbing), nonché in materia di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

La costituzione del C.U.G. rappresenta un adempimento obbligatorio per le Pubbliche Amministrazioni al fine di recepire i principi enunciati dalla legislazione comunitaria circa l'ampliamento delle garanzie da rivolgere oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche a ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, che possa discendere dai diversi fattori collegati alle condizioni di "lavoratore/lavoratrice".

Il Piano non è solo un adempimento ad un obbligo, ma uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente e nella comunità.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance 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.

Da un punto di vista procedurale, la Giunta approva il Piano delle Azioni Positive a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori e della Consigliera di parità competente territorialmente.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 (di seguito "Piano") del Comune di Fiano Romano, pur in continuità con il precedente Piano, affronta le criticità emerse a tutti i livelli nell'anno 2020 (con particolare riferimento alle esperienze e alle problematiche vissute dalle dipendenti e dai dipendenti nel periodo di emergenza sanitaria da Covid-9) e rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Prima di procedere con un'analisi di maggior dettaglio del Piano delle azioni e degli obiettivi previsti, si ritiene necessario fotografare la situazione del personale dipendente del Comune di Fiano Romano.

DATI SUL PERSONALE

Nelle tabelle che seguono è descritta la situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune di Fiano Romano al 31.12.2020 suddiviso per genere, in base alle categorie e all'età.

Personale del Comune di Fiano Romano in servizio al 31.12.2020

Lavoratori	Dirigenti	Titolari di P. O.	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	-	1	1	19	12	33
Uomini	1	4	-	9	5	19

Ulteriore Personale del Comune di Fiano Romano in servizio alla data del 31.12.2020:

Lavoratori	Segretario Generale	Personale in comando	Personale part-time	Personale tempo determinato	Personale in convenzione
Donne	-	1	10	4	--
Uomini	1	-	-	-	

Il contesto del Comune di Fiano Romano, come sopra rappresentato, evidenzia, all'interno dell'organico dell'Ente una lieve maggiore presenza femminile in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente, viceversa emerge una maggiore presenza maschile sia per quanto riguarda le posizioni dirigenziali, la carica di Segretario Generale e la titolarità di Posizioni Organizzative.

Al momento, sebbene si dia atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, le azioni del piano saranno volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

L'altra caratteristica del personale dipendente comunale, sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione, è l'età:

FASCIA DI ETA'	DONNE	UOMINI
Inferiore a 25 anni	-	-
Da 26 anni a 30 anni	1	-
Da 31 anni a 35 anni	1	-
Da 36 anni a 40 anni	4	3
Da 41 anni a 45 anni	4	2
Da 46 anni a 50 anni	2	5

Da 51 anni a 55 anni	2	3
Da 56 anni a 60 anni	10	3
Da 61 anni a 65 anni	8	3
Oltre i 65 anni	1	-

**PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE
DA REALIZZARE NEL TRIENNIO 2021 -2023**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Fiano Romano è suddiviso in 3 macro-azioni tematiche articolate in attività puntuali che saranno sviluppate, nell'arco del triennio, dagli uffici e servizi dell'Ente in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, anche in relazione all'individuazione delle priorità e della tempistica:

MACRO-AZIONE 1: PARI OPPORTUNITÀ, CONCILIAZIONE VITA LAVORO, SENSIBILIZZAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE

AZIONE1: MONITORAGGIO E SVILUPPO DEGLI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO (PART-TIME, LAVORO AGILE, FLESSIBILITA' ORARIA)		
OBIETTIVO: favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze di organizzazione dell'ente con quelle delle lavoratrici/dei lavoratori, dei cittadini e delle cittadine		
DESTINATARI: Tutti i lavoratori e le lavoratrici		
FINANZIAMENTI: risorse dell'ente eventuali		
TIPOLOGIA DI AZIONE: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente		
UFFICI COINVOLTI: UFFICIO RISORSE UMANE (SUPPORTO UFFICIO COMUNICAZIONE)		
ANNO	ATTIVITA'	MONITORAGGIO
2021	Acquisizione dati relativamente allo smart working in periodo di emergenza sanitaria	n. dipendenti coinvolti SW emergenza
2022	Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time e dello smart working ordinario, come forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro	elaborazione e somministrazione di questionari nella intranet comunale di imminente implementazione
2023	Analisi degli esisti e messa a sistema	risultati e proposta organizzativa

AZIONE 2: VALORIZZAZIONE E SALVAGUARDIA DEI PRINCIPI DI: PARI OPPORTUNITÀ E DI BENESSERE ORGANIZZATIVO, ANCHE IN TEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE.		
OBIETTIVO: rafforzare il tema inerente le politiche attive di parità, non solo di genere, ma anche di trattamento e di condizioni di lavoro si richiama l'attenzione del Nucleo di Valutazione in ordine alla disciplina dell'art. 14, comma 4, lettera h), del D.Ldg. n. 150/2009		
DESTINATARI: Tutti i lavoratori e le lavoratrici		
FINANZIAMENTI: risorse dell'ente eventuali		
TIPOLOGIA DI AZIONE: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente		
UFFICI COINVOLTI: UFFICIO SEGRETERIA (SUPPORTO UFFICIO RISORSE UMANE)		
ANNO	ATTIVITA'	MONITORAGGIO

2021	Azioni di sensibilizzazione dell'importanza del "momento" della valutazione da parte dei dirigenti nei confronti dei dipendenti	Verifica delle azioni di trasparenza e di diffusione, tra i dipendenti, degli strumenti di misurazione e di attribuzione delle premialità in modo omogeneo e paritetico
2022	idem	idem
2023	idem	idem

AZIONE 3: INIZIATIVE DI DIFFUSIONE DELL'USO DI TERMINI NON DISCRIMINATORI IN TUTTI I DOCUMENTI DI LAVORO (RELAZIONI, CIRCOLARI, DECRETI, ATTI AMMINISTRATIVI, REGOLAMENTI, INFORMATIVE ECC..) E IN GENERALE IN TUTTE LE COMUNICAZIONI INTERNE ED ESTERNE DELL'ENTE

OBIETTIVO: Sensibilizzare i/le lavoratori/lavoratrici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

DESTINATARI: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

FINANZIAMENTI: risorse dell'ente eventuali

TIPOLOGIA DI AZIONE: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

UFFICI COINVOLTI: TUTTI GLI UFFICI (SUPPORTO UFFICIO COMUNICAZIONE)

ANNO	ATTIVITA'	MONITORAGGIO
2021	Monitoraggio dei documenti di lavoro e mappatura delle principali criticità del linguaggio. Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori") Applicazione del linguaggio di genere negli atti amministrativi (Consigliera, Assessora etc.)	n. e tipologie di atti analizzati n. e ambiti di criticità rilevati
2022	Monitoraggio dei documenti di lavoro e mappatura delle principali criticità del linguaggio. Verifica delle cause dell'eventuale mancata adozione dei correttivi nel linguaggio.	n. e tipologie di atti analizzati n. e ambiti di criticità rilevati analisi tipologia documenti e ambiti del linguaggio non adeguati, uffici coinvolti
2023	Predisposizione e diffusione sulla intranet di specifiche schede sul linguaggio inclusivo e non discriminatorio	n. schede specifiche diffuse

MACRO-AZIONE 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

AZIONE 4: INIZIATIVE DI REINSERIMENTO DEL PERSONALE POST ASSENZA DI LUNGO PERIODO (MATERNITÀ/PATERNITÀ, CONGEDI PARENTALI, ECC.).

OBIETTIVO: Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio.

DESTINATARI: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

FINANZIAMENTI: risorse dell'ente eventuali

TIPOLOGIA DI AZIONE: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

UFFICI COINVOLTI: TUTTI GLI UFFICI

ANNO	ATTIVITA'	MONITORAGGIO
2021	Individuazione di piani informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro al lavoro	n. incontri n. partecipanti
2022	idem	idem
2023	idem	idem

AZIONE 5: TUTELA DALLE MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI, REALIZZAZIONE DI UN FOCUS CONOSCITIVO DELLE SITUAZIONI DEL PERSONALE CON DISABILITÀ E NUOVA INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO.

OBIETTIVO: Evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni e molestie sessuali e/o discriminazioni

DESTINATARI: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

FINANZIAMENTI: risorse dell'ente eventuali

TIPOLOGIA DI AZIONE: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

UFFICI COINVOLTI: UFFICIO RISORSE UMANE

ANNO	ATTIVITA'	MONITORAGGIO
2021	Mappatura del personale con disabilità Analisi delle situazioni e rilevazione di eventuali criticità	n. situazioni criticità
2022	Indagine generale sul benessere organizzativo	elaborazione e somministrazione di questionari al personale dipendente nella intranet comunale di imminente implementazione
2023	Analisi e proposte di soluzioni	Esiti indagine e criticità risolte

MACRO-AZIONE 3: CONSOLIDAMENTO DELLE BUONE PRASSI

AZIONE 6: PROMOZIONE DEL CUG PER VALORIZZARNE IL RUOLO E LE ATTIVITA'		
<p>OBIETTIVO: Per garantire lo svolgimento delle funzioni del Comitato è necessario proseguire con un'attività formativa specifica rivolta ai componenti, tenuto conto che il Comitato si è rinnovato in data, e non tutti i componenti hanno la formazione adeguata ad assolvere il mandato del CUG in carica. A pieno titolo essa costituisce un'azione positiva poiché fra le funzioni del CUG vi è quella di proporre azioni positive e di vigilare su eventuali discriminazioni</p>		
DESTINATARI: componenti del CUG		
FINANZIAMENTI: risorse dell'ente eventuali		
TIPOLOGIA DI AZIONE: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente		
UFFICI COINVOLTI:		
ANNO	ATTIVITA'	MONITORAGGIO
2021	Formazione mirata sul ruolo del CUG e sulle competenze dei suoi componenti	n. iniziative all'anno
2022	Elaborazione di un regolamento sul funzionamento del CUG	
2023	Rafforzare i collegamenti con altri CUG delle amministrazioni del per un proficuo e utile confronto nell'individuazione delle azioni positive, di conoscenza di buone prassi e di crescita di politiche di pari opportunità del territorio	

AZIONE 7: INFO PARI OPPORTUNITÀ SUL SITO ISTITUZIONALE DELL'ENTE		
<p>OBIETTIVO: Potenziare la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema della pari opportunità</p>		
DESTINATARI: Tutti i lavoratori e le lavoratrici		
FINANZIAMENTI: risorse dell'ente eventuali		
TIPOLOGIA DI AZIONE: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente		
UFFICI COINVOLTI: UFFICIO SERGRETERIA E UFFICO COMUNICAZIONE		
ANNO	ATTIVITA'	MONITORAGGIO
2021	Istituzione nel sito istituzionale dell'Ente di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in' tema di pari opportunità Strutture coinvolte nell'intervento	n. di comunicazioni pubblicate nella intranet di imminente implementazione
2022	Idem	Idem
2023	Idem	Idem

RISORSE

Le attività previste nel Piano delle Azioni Positive saranno finanziate con le risorse dei Settori e dei Servizi responsabili per quanto di competenza.

L'attività di monitoraggio e verifica del Piano delle Azioni Positive è coordinata dal CUG in collaborazione con i diversi Servizi responsabili dell'attuazione delle diverse attività

Si prevede di monitorare l'attuazione del Piano attraverso:

- la redazione e analisi sul personale ripartite per genere ed età, utilizzando il nuovo formato introdotto dalla Direttiva 2/2019, al fine di creare una serie storica di dati tra loro confrontabili e, a partire dalla baseline, monitorare trend ed evoluzione dei dati stessi anche come indicatori di risultato delle azioni positive messe in campo;
- l'organizzazione di incontri periodici (quadrimestrali) tra i/le referenti degli uffici e servizi direttamente responsabili delle diverse attività, per un controllo costante e puntuale sullo stato di avanzamento delle azioni, in funzione di una loro effettiva programmazione e realizzazione;
- la redazione di un report a cadenza annuale di verifica dell'efficacia generale delle azioni, analizzando dati e informazioni utili all'eventuale ridefinizione delle attività;

DURATA DEL PIANO, PUBBLICITA' E DIFFUSIONE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Fiano Romano ha durata triennale ed è valido per il triennio 2021-2023. Il piano è pubblicato all'Albo pretorio on-line dell'ente e reso disponibile per il personale dipendente e la cittadinanza sul sito internet del Comune di Fiano Romano nella Sezione Amministrazione Trasparente.

Nel periodo di vigenza saranno rilevate eventuali criticità e problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

FONTI NORMATIVE

D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53, “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”

D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, “Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali”

D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, “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”

D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni e integrazioni

D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

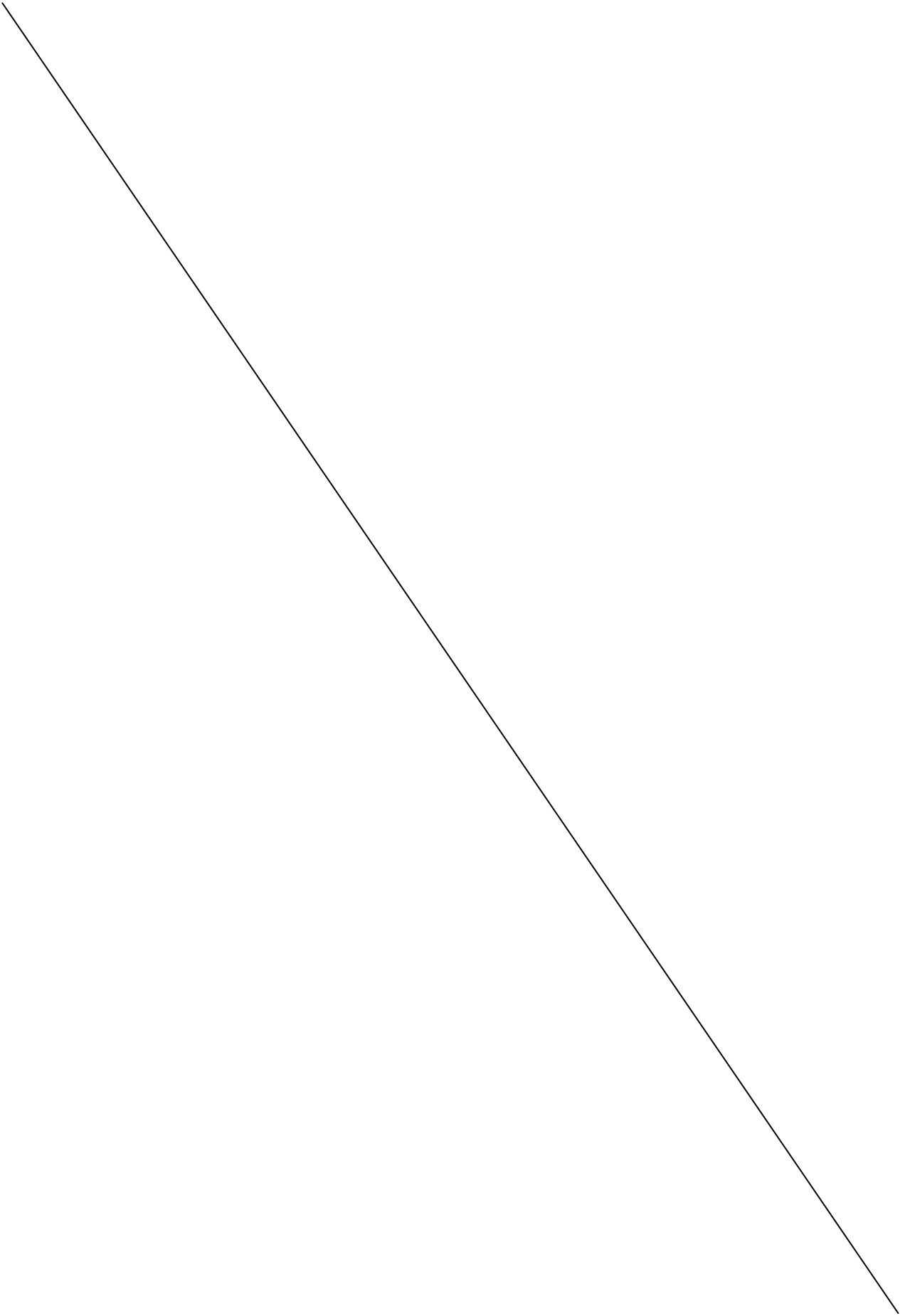
Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, “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”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”

Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”



Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
SANTONASTASO DAVIDE

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. MARIO ROGATO

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi , come da attestato di pubblicazione allegato.

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. MARIO ROGATO
