



# COMUNITA' MONTANA DELL'ANIENE

## SUBIACO

### COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

Atto n. 02 del 13/01/2021	<b>OGGETTO:</b> Piano Azioni Positive 2021/2023.
------------------------------	--

L'anno duemilaventuno, questo giorno tredici del mese di gennaio alle ore 13,45 in Madonna della Pace – Agosta, Piazza 15 Martiri

#### IL COMMISSARIO STRAORDINARIO LIQUIDATORE (con le funzioni della Giunta Comunitaria)

In esecuzione del Decreto del Presidente della Regione Lazio del 30.12.2019 n. T00321  
Presiede il Signor Luciano Romanzi – Commissario Straordinario Liquidatore della Comunità Montana dell'Aniene.  
Partecipa il Sub Commissario liquidatore Sandro Runieri.  
Assiste il Segretario Dott. Guido Mazzocco.

Premette che prima dell'adozione del presente atto vengano di seguito apposti i pareri previsti dall'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, che fanno pieno riferimento al testo proposto e di seguito fedelmente riportato.

Regolarità Tecnica  
Il Resp.le del Servizio  
Amministrativo

Parere favorevole   
Parere non favorevole

Firma  
F.to Dott. Guido Mazzocco  
.....

Regolarità Contabile  
Il Resp.le del Servizio  
Economico/Finanziario

Parere favorevole   
Parere non favorevole

Firma  
F.to Rag. Sonia Koepke  
.....

## LA GIUNTA COMUNITARIA

**Visto** il Decreto del Presidente della Regione Lazio del 30.12.2019 n. T00321 con il quale sono stati nominati il Sig. Luciano Romanzi (già Presidente della Comunità Montana dell'Aniene) Commissario straordinario liquidatore ed il Sig. Sandro Runieri (già Vice presidente della Comunità Montana dell'Aniene) sub Commissario liquidatore;

**Tenuto conto** che al Commissario, all'organo di gestione straordinaria, non competono scelte politiche, che sono proprie degli organi ordinari d'indirizzo dell'Ente locale, ma atti necessari per la cui adozione la legge fissa termini improrogabili e dalla cui omissione derivi un danno per l'Ente locale;

**Considerato** che il Commissario, l'organo di gestione straordinaria assume tutti gli atti e i provvedimenti finalizzati a mantenere l'adeguata vitalità dell'Ente in tutto il periodo transitorio, con lo scopo di riconsegnare all'Ente che succede, Unione di comuni montani, il patrimonio di beni, personale, attività e relazioni, attualmente esistente, nella sua integrità;

**Premesso** che:

- la normativa di cui al D.Lgs. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246", stabilisce che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

- la Direttiva 23.5.2007 emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

**Vista** la deliberazione n. 12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei Conti, 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;

**Visto** il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021/2023, allegato, e ritenuto meritevole di approvazione;

**Visti:**

- il D.Lvo 150/2009 con particolare riferimento all'art. 8;
- il D.Lgs. 18/08/00 nr. 267;
- la Legge 28/12/01 nr. 448;
- il D.Lgs. 01/04/06 nr. 198;
- il D.Lgs. n. 196/2000 con particolare riferimento all'art. 7, comma 5 ultimo periodo;
- il D.Lvo n. 165/2001;
- lo Statuto comunitario;
- il D.Lvo 267/00;
- il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del servizio ai sensi dell'art. 49 del Tuel;
- la L.R. 17/2016 con particolare riferimento all'art. 3, commi 126 e seguenti;
- la Legge Regionale 25/2020;

## DELIBERA

1. Di approvare l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023 redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246", che comporta oneri per il bilancio;

2. Di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Roma Capitale per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
3. Di incaricare l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 1/4/2000;
4. Di rendere il presente atto immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito.

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023**

### **PREMESSA**

La normativa di riferimento è contenuta nel Decreto Legislativo 1 aprile 2006 n. 198, il quale, a norma dell'art. 6 della Legge del 28 novembre 2005 n. 246, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lvo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". A tale normativa ha fatto seguito la Direttiva 23 maggio 2007 contenente "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", la quale, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Le azioni positive sono misure "temporanee speciali" che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. "Speciali"- in quanto 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Esse rappresentano misure che pongono rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

E' pertanto necessaria nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne tenendo conto dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente.

Si dà comunque atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

### **OBIETTIVI DEL PIANO**

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;

In tale ambito l'Amministrazione intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

### **AREE TEMATICHE – OBIETTIVI**

#### **1) Sensibilizzazione, informazione, comunicazione sulle Pari Opportunità:**

- Organizzazione di riunioni per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del piano di azioni positive.
- Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.

#### **2) Formazione ed aggiornamento:**

- Favorire la possibilità di partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione.

- Incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri organismi.

### **3) Conciliazione tempi di vita e di lavoro.**

- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.
- Monitorare il tempo parziale e le richieste/concessioni di part-time.
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.
- Partecipazione ai bandi di finanziamento sulle pari opportunità.

### **4) Assunzioni.**

- Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso diverso.
- Garantire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

### **5) Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa.**

- Divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata ai principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2021/2023).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

## **AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE**

**Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).**

Al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

## **Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità**

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

## **Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.**

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni ulteriori:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

## **Analisi/Stato di fatto, flessibilità all'interno dell'Ente**

Effettuare una verifica sulla flessibilità dell'orario di lavoro e individuazioni di eventuali altre tipologie di flessibilità dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare.

## **UFFICI COINVOLTI**

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi: Segreteria generale, servizio personale, sempre in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia

## Monitoraggio dell'organico distinto per categorie e genere

Organico dell'Ente al 13.01.2021:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Totale n. 1

Donne n. 1

Uomini n. 0

CATEGORIE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Dirigenti a tempo determinato			
Dirigenti a tempo indeterminato			
SEGRETARIO		1	1
TOTALE		1	1

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale dipendente:

CATEGORIA D	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a tempo parziale			
CATEGORIA C	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a tempo parziale			
CATEGORIA B	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1		1

A tempo determinato parziale ex art.110 n.1 uomo cat D.

In convenzione n. 0

Letto approvato e sottoscritto

IL COMMISSARIO  
STRAORDINARIO LIQUIDATORE  
f.to Luciano Romanzi

IL SEGRETARIO  
f.to Dott. Guido Mazzocco

.....

.....

---

Della suestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione nel sito Web istituzionale della Comunità Montana per quindici giorni consecutivi.

IL SEGRETARIO  
f.to Dott. Guido Mazzocco

Subiaco, li 22/01/2021

.....

---

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo.

IL SEGRETARIO  
Dott. Guido Mazzocco

Subiaco, li 22/01/2021

.....

---

La suestesa deliberazione è divenuta esecutiva poiché decorsi 10 giorni dalla fine della pubblicazione nel sito Web istituzionale di questa Comunità Montana ai sensi dell'art. 134, 3° comma del D. Lgs 18.08.2000 n. 267.

IL SEGRETARIO  
f.to Dott. Guido Mazzocco

Subiaco, li .....

.....