



COMUNE DI ROCCA DI PAPA

CITTA' METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE – COPIA

N. 93 DEL REGISTRO	Piano Triennale Azioni Positive 2020/2022 D.Lgs n. 196/2006 art. 6 codice delle pari opportunità L. n. 193/2011 art. 16.
DATA 02 ottobre 2020	

L'anno duemilaventi, il giorno due del mese di ottobre alle ore 14,00 e seguenti si è riunita nella sala delle adunanze del Comune suddetto, la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

		Presenti	Assenti
Cimino Veronica	VICE SINDACO	X	
Zecchinelli Laura	ASSESSORE		X
Romei Danilo	ASSESSORE	X	
Montalto Pier Paolo	ASSESSORE	X	

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione (art.97, c.4.a, del T.U. n. 267/2000), il Segretario Giuditta Silvia Liantonio

Il Vice Sindaco, dopo aver constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione e, dopo aver riscontrato che sulla proposta della presente deliberazione sono stati acquisiti i pareri previsti dall'art. 49 del D.lgs. 267 del 18/08/2000, appresso richiamati, invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato

Il Responsabile del Servizio interessato, per quanto concernente la regolarità tecnica, esprimono parere favorevole:

f.to Gabriele Di Bella

Il Responsabile Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere favorevole

f.to=====

Il Responsabile del Servizio interessato attesta che il parere non è dovuto in quanto la proposta di deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente:

f.to=====

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione;

VISTI i pareri resi dai competenti Responsabili dei Settori ai sensi dell'art. 49 TUEL, come in essa espressi;

Visto il PEG approvato con deliberazione di Giunta Comunale numero 104 del 26.11.2019;

Visto il DUP approvato con Deliberazione di Consiglio numero 19 del 18 aprile 2019;

Visto il BILANCIO di previsione 2019/2021 approvato con Deliberazione di Consiglio numero 20 del 18 aprile 2019

Visto il D.Lgs 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

Dopo ampia discussione in merito,

Con unanime favorevole votazione resa nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

Di Approvare l'allegata proposta di deliberazione.

Successivamente, stante l'urgenza, con separata unanime favorevole, votazione resa nei modi e nelle forme di legge,

DELIBERA

l'immediata eseguibilità della delibera ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL

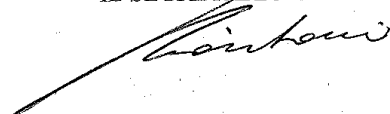


COMUNE DI ROCCA DI PAPA
(Città Metropolitana di Roma Capitale)

Proposta di Deliberazione della Giunta comunale

ORGANO POLITICO PROPONENTE	DATA	SERVIZIO INTERESSATO
OGGETTO: PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020/2022 D, LGS. N. 196/2006 ART. 6 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' L. N. 193/2011 ART. 16.		
Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), decreto legge n. 174/2012, che testualmente recita:		
<ol style="list-style-type: none">1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta ed al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere in ordine alla sola regolarità tecnica del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile. I pareri sono inseriti nella deliberazione.2. Nel caso in cui l'ente non abbia i responsabili dei servizi, il parere è espresso dal Segretario dell'ente, in relazione alle sue competenze3. I soggetti di cui al comma 1 rispondono in via amministrativa e contabile dei pareri espressi.4. Ove la Giunta o il Consiglio non intendono conformarsi ai pareri di cui al presente articolo, devono darne adeguata motivazione nel testo della deliberazione		
Il Responsabile Settore Risorse Umane Gabriele Di Bella	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: Firma:  data	
Il Responsabile del Settore Economico Finanziario Dott.ssa Anna Rita D'Andrea	Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: Firma: _____ data	
Il Responsabile del Settore Risorse Umane Gabriele Di Bella	Si attesta che il parere non è dovuto in quanto la proposta di deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'ente Firma: _____ data	
DETERMINAZIONE DELLA GIUNTA		
Presenti Assenti		
1. CIMINO VERONICA - VICESINDACO		
2. LAURA ZECCHINELLI		
3. ROMEI DANILO		
4. PIER PAOLO MONTALTO		
DATA	ORDINE DEL GIORNO N.	

IL SEGRETARIO GENERALE



LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al d. lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’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”, ritenuta da più fonti la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale;
- la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” indica 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;
- il piano triennale delle azioni positive è previsto dall’art. 48 del Dlgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità”, con la finalità di assicurare “la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” e la direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 sia indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;
- la strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l’introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l’accesso ai diritti;
- il D. Lgs. n. 198 dell’11 aprile 2006, all’art. 48, prevede che *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 Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 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’art. 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, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis....*
- l’articolo 48 del Dlgs 198/2006 recepisce le conclusioni della giurisprudenza che aveva classificato l’articolo 51, comma 1, della Costituzione norma immediatamente precettiva e inderogabile (deliberazione Corte dei conti Veneto 531/2015);

- il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art.6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:
 - ❖ chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro
 - ❖ valorizzazione ed ascolto delle persone
 - ❖ attenzione ai flussi informativi
 - ❖ relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità
 - ❖ operatività e chiarezza dei ruoli
 - ❖ equità nelle regole e nei giudizi
- l'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art.7 prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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 o psichica al proprio interno» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- in quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza";
- con la dichiarazione congiunta n. 3 in calce al CCNL EELL 2016-2018 sottoscritto in data 31.5.2018 "A fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 5.10.2001.";
- il Comune, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto;
- Considerato che non sono pervenute esposte proposte di modifica o integrazione del Piano approvato;

Precisato che:

- aver approvato il Piano triennale delle azioni positive (art.48, comma 1, del d. lgs n.198/2006 e art.6, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001) costituisce condicio sine qua non per garantire la legittimità delle assunzioni di personale (anche per mobilità) e la sua predisposizione non può essere effettuata successivamente sostenendo di avere comunque salvaguardato i principi che tale documento mira a tutelare (Corte dei Conti, sezione Veneto, deliberazione n. 531/2015);

- secondo costante giurisprudenza contabile (cfr. C.d.C. Sezione regionale controllo Piemonte, 13 marzo 2015, n. 33 e Sezione regionale controllo Liguria 21 dicembre 2016, n. 102), la mancata adozione del piano di azioni positive per le pari opportunità, imposto dall'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), deve comunque essere rilevata, a prescindere dalla sanzione formalmente prevista del divieto di assunzione di nuovo personale, in quanto costituisce uno strumento altamente rilevante nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e di tutela delle donne nei luoghi di lavoro;

Ribadito che il piano triennale, la cui adozione costituisce adempimento ad un obbligo di legge, si pone come strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente;

Ritenuto opportuno approvare l'allegato Piano triennale delle azioni positive che avrà durata triennale;

Acquisito il parere tecnico e contabile favorevole formulato ai sensi dell'articolo 49 del d.lgs. n. 267/2000 e smi sulla proposta di deliberazione in esame dal Responsabile del Servizio Amministrativo Finanziario;

Con voti unanimi e favorevoli espressi ed accertati nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente atto,
2. di approvare l'allegato Piano Triennale delle Azioni Positive (2020-2022);
3. di dare atto che della adozione del presente Piano verrà data informazione alle OO.SS (R.S.U.) ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. in data 1.4.1999;
4. di disporre la pubblicazione del suddetto piano sul sito internet del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente";
5. di rendere noto che, nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere ad un adeguato e tempestivo aggiornamento.
6. Successivamente con votazione favorevole ed unanime di dichiarare immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'articolo 134, comma 4° del D.Lgs. 267/2000.



Comune di Rocca di Papa
(Città Metropolitana di Roma Capitale)

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2020-2022

(art. 48, c. 1, D. Lgs. 11.04.2006 n. 198)

Approvato con delibera di Giunta N° del

Indice

FONTI NORMATIVE	Pag.3.
PREMESSA	Pag. 4
ARTICOLI	
<i>Art. 1 Obiettivi</i>	<i>Pag. 6</i>
<i>Art. 2 Obiettivo 1 : Pari Opportunità</i>	<i>Pag. 6</i>
<i>Art. 3 Obiettivo 2: Formazione, salute e benessere</i>	<i>Pag. 6</i>
<i>Art. 4. Obiettivo 3: Conciliazione</i>	<i>Pag. 8</i>
<i>Art. 5 Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie</i>	<i>Pag. 9</i>
<i>Art. 6 Monitoraggio del Piano</i>	<i>Pag. 9</i>
<i>Art. 7 Durata</i>	<i>Pag. 8</i>
<i>Dati sul personale</i>	<i>Pag. 10</i>

Fonti Normative

Legge 10.04.1991, n. 125 "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D. Lgs. del 18.08.2000, n. 267, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

Artt. 7, 54 e 57 del D. Lgs. del 30.03.2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. 01.04.2006, n. 198 "Codice delle Pari opportunità"

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE 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. 09 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

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"

Art. 21 della Legge 04 novembre 2010, n. 183 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"

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"

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive viene predisposto dal Comune di Rocca di Papa in attuazione degli obiettivi di pari opportunità previsti nel D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", aventi ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. Il piano delle azioni positive viene predisposto al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che le persone possono incontrare in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza ed ha lo scopo di garantire, altresì, l'eliminazione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

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".

L'art. 48 del D.Lgs n. 198, stabilisce che i Comuni, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nell'ambiente del lavoro tra uomini e donne. Tali piani hanno durata triennale.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

1. eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
2. favorire l'accesso alla qualificazione professionale delle lavoratrici;
3. 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;
4. 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.
5. 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.

Il Comune di Rocca di Papa, con Determinazione del Segretario Comunale n. S 80 del 23 ottobre 2014 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Inoltre ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) stabilendo tra l'altro i compiti propositivi del CUG, tra i quali quello di predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e cercando di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

In coerenza con i principi e le finalità dettate dalla normativa vigente, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Il Comune di Rocca di Papa, sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs in argomento con deliberazione di GC n. 157 del 24/12/2015 ha approvato il PAP per il triennio 2014-2017.

Questo comitato, verificato che nell'organizzazione di questo Comune è presente una forte componente femminile (27 donne contro 22 uomini) ritiene opportuno porre attenzione all'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come strategia già perseguita nel precedente triennio.

In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, in continuità con il precedente PAP, si confermano gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere:

- a) **Pari opportunità** intesa come condizione di uguale possibilità di riuscita e pari occasioni favorevoli di crescita professionale, di valorizzazione delle risorse umane per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale dei dipendenti.
- b) **Promuovere benessere organizzativo**, una migliore organizzazione del lavoro, la qualità dell'ambiente di lavoro che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
- c) **Formazione, salute e benessere** - Garantire formazione professionale dei dipendenti, la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Art.1 Obiettivi

Nel corso del triennio 2020-2022 il Comune di Rocca di Papa intende realizzare un Piano delle Azioni Positive, in continuità con il precedente, teso ai seguenti obiettivi generali:

per ciascuno degli ambiti di azione vengono di seguito indicati i singoli interventi

Art. 2 Obiettivo 1: Pari Opportunità

Verifica ed analisi costante dei dati utili ad adottare le azioni volte a rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro.

Azioni specifiche:

1. Analisi del contesto organizzativo interno all'amministrazione in termini di dati di genere (dati relativi alle assunzioni, progressioni, cessazioni, trattamenti economici, ecc.) ed indagini con predisposizione di eventuali test da sottoporre ai dipendenti;
2. Monitoraggio e diffusione dei dati relativi alla situazione occupazionale dell'Ente (inserimento sul sito istituzionale dei dati distinti per genere);
3. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

Art. 3 Obiettivo 2: Formazione, salute e benessere organizzativo

Impegno nella formazione del personale, valorizzazione delle risorse umane, accrescimento professionale dei dipendenti

Il Comune di Rocca di Papa, a causa dell'evento catastrofico di natura antropica avvenuto in data 10/06/2020, che ha causato l'esplosione della sede comunale nonché morti e feriti tra cui alcuni dipendenti comunali ancora sotto infortunio. La sede comunale è diventata inagibile e tutti gli uffici hanno dovuto essere dislocati in altre sedi comunali, apportando notevoli disagi e rallentamenti al lavoro ordinario degli uffici. Tutto questo stato di cose, aggravato questo anno anche dall'emergenza sanitaria Covid- 19, ha notevolmente provato tutti i dipendenti comunali sia fisicamente, a causa dei carichi di lavoro sempre più numerosi, che psicologico per lo stress e l'ansia provocati da entrambe le emergenze. Purtroppo non si è potuto investire sulla formazione del personale, consentendo ai propri dipendenti di partecipare a corsi di formazione. Non è stato possibile neanche intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane al fine di favorire le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenendo conto delle condizioni specifiche di uomini e donne, e azioni volte a ritenere come fondamentale il valore del benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti.

Questa fase emergenziale ha obbligatoriamente portato l'amministrazione comunale a organizzare un sistema di smart working, sia per gli spazi lavorativi insufficienti a contenere tutte le postazioni dei dipendenti, sia per contenere l'emergenza sanitaria del Covid- 19.

Il Comune di Rocca di Papa, intende continuare ad investire sulla formazione del personale, consentendo ai propri dipendenti di partecipare a corsi di formazione favorendo in relazione alle esigenze di ogni servizio, l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratrici/ori di partecipare ai corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale, al fine di accrescere attraverso iniziative formative la cultura della parità e delle pari opportunità e del benessere organizzativo del personale con le seguenti modalità:

Accesso alla formazione per smart worker:

1. organizzare webinar per una formazione in house sull'utilizzo dello smart working;
Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning – Al fine di consentire una maggiore partecipazione dei lavoratori/lavoratrici alle iniziative svolte presso la sede. L'Amministrazione ha dato e darà nel corso del triennio particolare risalto alla implementazione e al monitoraggio di tutti gli strumenti tecnologici innovativi per tutelare il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione.
2. Redazione del piano di formazione e mappatura delle competenze - Si intende procedere con una mappatura delle competenze del personale, in particolare del personale prossimo al pensionamento per agire tempestivamente adeguando il personale alle esigenze interne di processo e di produzione, al fine di riconoscere la dimensione, le caratteristiche e l'apporto professionale di ciascun individuo presente nell'amministrazione al fine di valutare meglio le competenze e per una più precisa analisi dei fabbisogni formativi. Si procederà, quindi con il piano generale di formazione tenendo conto anche dei risultati della valutazione delle performance individuali, oltre che dei piani di miglioramento. Ciò al fine di indirizzare la progettazione formativa verso piani e progetti in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici previsti dal Piano della performance.
3. Incentivazione di riunioni di servizio di servizio con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.
4. Benessere organizzativo - Organizzazione di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo nei diversi servizi per porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive.
5. Programmazione di corsi anche sulle competenze trasversali sia in modalità e-learning e/o in aula a titolo di esempio sulle seguenti tematiche: "Strategie di comunicazione di ascolto, di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alle violenze di genere"; "Strategie e strumenti di gestione delle priorità"; "Team working, modalità di gestione dei gruppi di lavoro"; "Modalità di perfezionamento della comunicazione per il personale al contatto con l'utenza" e in materia di corrette modalità comunicative.

Reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo mediante

- l'attivazione di flussi informativi tra lavoratori e ente durante l'assenza tramite posta elettronica
- Affiancamento da parte del responsabile o da chi ha sostituito la persona al momento del rientro.
- Partecipare ad apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

Sistema premiante selettivo -

Sarà richiesta la collaborazione dell'OIV al fine di ottimizzare un sistema premiante selettivo, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Attribuzione incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Art. 4 Obiettivo 3: Conciliazione

Favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare. E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

La prospettiva futura è quella di ricercare soluzioni organizzative e relazionali al fine di ridurre le assenze per motivi familiari, continuando a prestare particolare attenzione alla flessibilità oraria in entrata e in uscita, pur nel rispetto dell'orario contrattualmente previsto e delle fasce orarie di compresenza attraverso le seguenti modalità:

Azioni specifiche:

- 1 Orari di apertura uffici al pubblico:** garantendo gli orari di apertura degli uffici al pubblico nel rispetto della normativa anti Covi-19 e dei principi del benessere organizzativo consentendo la possibilità di rispettare i tempi di vita dei lavoratori, che, come è ben evidenziato in letteratura, l'opportunità di facilitare e migliorare la qualità della vita e del lavoro svolto in team in fasce orarie condivise, promuove una maggiore collaborazione e rende più efficace tutta l'azione amministrativa.
- 2 Orario agevolato:** Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro in presenza di soggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e professionale, sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio evitando disfunzioni e ricadute negative sull'organizzazione dell'ente. La tipologia oraria potrebbe essere riconosciuta ai dipendenti del Comune di Rocca di Papa a tempo pieno ed indeterminato, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, che presentano particolari situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare (ad esempio familiari di persone con handicap grave accertato ai sensi della Legge 104/92; genitori di figli, anche affidatari o adottivi, di età inferiori agli 11 anni; familiari affetti da gravi patologie, documentate, che richiedono terapie salvavita, ecc.) per un periodo limitato (ad esempio un anno), da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà.
- 3 Sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli:** la normativa prevede la possibilità di un congedo parentale anche per i padri che, però, viene scarsamente utilizzato anche per una sottovalutazione culturale

delle implicazioni positive che la dimensione della cura ha nelle relazioni genitoriali. Si ritiene pertanto di promuovere una campagna interna di informazione dei diritti previsti dalla Legge 53/2000 finalizzata anche ad una riflessione sul ruolo dei padri e sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare.

Art. 5 Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Rocca di Papa si impegna a garantire con le risorse necessarie il funzionamento del CUG e a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Art. 6 Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Rocca di Papa attiverà un percorso di valutazione, sulla base delle risorse disponibili, che, a fasi programmate, informerà ciclicamente il CUG il quale svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

Art. 7 Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, affinché alla sua scadenza si possa avere un adeguato aggiornamento.

Dati sul personale del Comune di Rocca di Papa - situazione attuale

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio al 31.12.2019 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

UOMINI	DONNE	TOTALE
22	27	49

Come si può evincere il rapporto sul totale complessivo dei dipendenti comunali è pressoché paritario tra uomini e donne. Una caratteristica della popolazione comunale su cui focalizzare l'attenzione è la ripartizione del personale in base all'età. Come riportato nella tabella A allegata al presente PAP, si evidenzia una forte sottorappresentazione della fascia di età "sotto i 30 anni". La classe di età numericamente più significativa è quella del quarantenni. L'analisi delle singole classi di età in relazione al genere di appartenenza dei dipendenti evidenzia una prevalenza femminile all'interno della fascia di età 40- 50 (20 donne contro 4 uomini). La situazione è completamente rovesciata per quanto riguarda la fascia di età del personale tra 51- 60 con netta prevalenza maschile (10 uomini contro 5 donne) e per quella oltre i 60 anni di età con prevalenza maschile (3 uomini e 1 donna).

Il rapporto tra categoria e genere, (tabella B allegata), evidenzia una situazione paritaria di genere tra le categorie B, (5 femmine e 5 maschi); mentre si riscontra una prevalenza femminile per quanto riguarda la Categoria C (16 femmine e 11 maschi) e una situazione paritaria per quanto riguarda la categoria D (6 maschie 6 femmine).

La maggioranza del personale è di ruolo con contratto a tempo pieno e indeterminato. Il personale con contratto a tempo parziale è in percentuale minima (9 dipendenti sono con contratto a tempo parziale contro 40 contratto a tempo pieno).

PERSONALE SUDDIVISO PER ETÀ' E GENERE

ALLEGATO A)

NOMINATIVO	CAT.	ETA'	ANZIANITA'	TITOLO	SESSO
ETA' TRA I 31 E 40	C.4	36	5	DIPLOMA	F
	C.2	40	8	DIPLOMA	F
	D.2	40	9	LAUREA	F
ETA' TRA I 41 E 50	C.3	42	9	LAUREA	F
	B.5	43	9	LAUREA	F
	B.4	44	8	DIPLOMA	F
	C.2	44	7	DIPLOMA	F
	C.2	45	2	LAUREA	F
	C.1	45	2	DIPLOMA	F
	C.2	45	8	DIPLOMA	F
	D.3	45	18	LAUREA	F
	B.4	46	3	LAUREA	F
	C.1	46	2	LAUREA	F
	C.1	48	2	LAUREA	F
	C.2	49	18	DIPLOMA	F
	C.5	49	6 MESI	LAUREA	F
	D.2	49	18	DIPLOMA	F
	D.5	49	10	LAUREA	F
ETA' TRA I 51 E 60	B.4	50	7	DIPLOMA	F
	C.1	50	1	LAUREA	F
	D.4	50	10	LAUREA	F
	C.2	51	18	DIPLOMA	F
	B.4	52	3	LAUREA	F
	D.5	54	10	LAUREA	F
	C.6	56	20	DIPLOMA	F
	C.3	60	26	MEDIA	F

nominativo	CAT.	ETA'	ANZIANITA'	TITOLO	SESSO
ETA' TRA I 30 E I 40	C.1	32	4	LAUREA	M
	B.5	34	10	DIPLOMA	M
	C.2	35	9	DIPLOMA	M
	C.3	35	8	DIPLOMA	M
	C.2	37	9	DIPLOMA	M
ETA' TRA I 41 E 50	D.1	45	2	LAUREA	M
	B.7	47	17	DIPLOMA	M
	C.3	49	9	LAUREA	M
ETA' TRA I 51 E 60	C.3	49	9	DIPLOMA	M
	C.2	52	9	DIPLOMA	M
	B.7	53	26	DIPLOMA	M
	D.2	53	8	LAUREA	M
	C.3	54	38	DIPLOMA	M
	C.6	54	20	DIPLOMA	M
	D.3	54	18	DIPLOMA	M
	B.4	59	8	MEDIA	M
	C.3	59	34	DIPLOMA	M
	D.2	60	20	DIPLOMA	M
	D.3	60	34	DIPLOMA	M
	C.2	61	17	DIPLOMA	M
	C.1	62	17	DIPLOMA	M
	D.2	64	17	DIPLOMA	M

PERSONALE SUDDIVISO PER CATEGORIA E GENERE

ALLEGATO B)

CAT	ETA'	ANZIANITA'	TITOLO	SESSO
B.4	44	8	DIPLOMA	F
B.4	46	3	LAUREA	F
B.4	50	7	DIPLOMA	F
B.4	52	3	LAUREA	F
B.5	43	9	LAUREA	F
C.1	45	2	DIPLOMA	F
C.1	46	2	LAUREA	F
C.1	48	2	LAUREA	F
C.1	50	1	LAUREA	F
C.2	40	8	DIPLOMA	F
C.2	44	7	DIPLOMA	F
C.2	45	2	LAUREA	F
C.2	45	8	DIPLOMA	F
C.2	49	6 MESI	LAUREA	F
C.2	51	18	DIPLOMA	F
C.3	42	9	LAUREA	F
C.3	60	26	MEDIA	F
C.4	36	5	DIPLOMA	F
C.5	49	18	DIPLOMA	F
C.6	56	20	DIPLOMA	F
C.6	63	39	MEDIA	F
D.2	40	9	LAUREA	F
D.2	49	18	DIPLOMA	F
D.3	45	18	LAUREA	F
D.4	50	10	LAUREA	F
D.5	49	10	LAUREA	F
D.5	54	10	LAUREA	F
CAT	ETA'	ANZIANITA'	TITOLO	SESSO
B.4	59	8	MEDIA	M
B.5	34	10	DIPLOMA	M
B.7	47	17	DIPLOMA	M
B.7	53	26	DIPLOMA	M
B.8	61	33	DIPLOMA	M
C.1	32	4	LAUREA	M
C.2	35	9	DIPLOMA	M
C.2	37	9	DIPLOMA	M
C.2	52	9	DIPLOMA	M
C.3	35	8	DIPLOMA	M
C.3	49	9	LAUREA	M
C.3	49	9	DIPLOMA	M
C.3	54	33	DIPLOMA	M
C.3	59	34	DIPLOMA	M
C.5	62	17	DIPLOMA	M
C.6	54	20	DIPLOMA	M
D.1	45	2	LAUREA	M
D.2	58	8	LAUREA	M
D.2	60	20	DIPLOMA	M
D.2	64	33	DIPLOMA	M
D.3	54	18	DIPLOMA	M
D.3	60	34	DIPLOMA	M

Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL Vice Sindaco reggente
f.to Veronica Cimino

Il Segretario
f.to Giuditta Silvia Liantonio

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

In data odierna di aver inviato la presente deliberazione per la relativa pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune

Rocca di Papa, lì 30/10/2020

IL SEGRETARIO
f.to Giuditta Silvia Liantonio

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La sottoscritta Sig.ra Francesca Fondi incaricata per la pubblicazione certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Comune dal giorno 30/10/2020 per rimanervi quindici giorni consecutivi.

Rocca di Papa, lì 30/10/2020

L'IMPIEGATO INCARICATO
f.to Francesca Fondi

E S E C U T I V I T A'

Il sottoscritto Segretario, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 02/10/2020

- La presente deliberazione, trascorsi 10 giorni dalla su indicata data di inizio pubblicazione, è divenuta esecutiva non essendo pervenute richieste di invio al controllo.

Ovvero

- La presente deliberazione, è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del c. 4 dell'art. 134 T.U.O.E.L. 267/2000

Rocca di Papa, lì

IL SEGRETARIO
f.to Giuditta Silvia Liantonio

E' copia conforme all'originale.

Rocca di Papa, lì 30/10/2020

IL SEGRETARIO
f.to Giuditta Silvia Liantonio