



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera N. 5 del 20-01-2022

Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024.Approvazione

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **venti** del mese di **gennaio** alle ore **12:30**, nella sede comunale. Previa consegna degli inviti personali, avvenuta nei modi e termini di legge, si è riunita la GIUNTA COMUNALE.

Eseguito l'appello risultano:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENZA
CASCIOLI PIERO	SINDACO	PRESENTE
CACCIOTTI RENATO	ASSESSORE	PRESENTE
MENTUCCIA CESARE	ASSESSORE	PRESENTE
CIOTTI ELENA	ASSESSORE	PRESENTE
PUCELLO SILVIA	ASSESSORE	PRESENTE

Assiste il Segretario Generale *Vittorio Piccigallo*.

Piero Cascioli, nella qualità di Sindaco, assunta la presidenza constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica segnata all'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

➤ il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'art. 48 prevede l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne;

➤ il summenzionato art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, riformando l'art. 7 c. 5 del d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:

1. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
2. assicurare "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro" (art. 7, c. 1 sulla "gestione delle risorse umane" del predetto D. Lgs. 165/2001);
3. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
 - a) riservare alle donne, "salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso", tenendo naturalmente conto di quanto previsto all'art. 35, c. 3, lett. e) del medesimo d.lgs. 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di "esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali";
 - b) adottare atti regolamentari "per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro";
 - c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive.

Atteso che tali piani devono assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Richiamato in particolare l'art. 42, comma 2, dello stesso decreto legislativo n. 198/2006 che testualmente recita:

"Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- d) 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;*
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.*

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.”

Richiamati, altresì:

➤ la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle Donne e le Innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa sopra richiamata e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

➤ la direttiva “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”, emanata congiuntamente dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e prescrivono l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Precisato che l’adozione del Piano delle azioni positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi.

Visto il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, predisposto dall’ufficio competente, tendente ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale.

Ritenuto lo stesso meritevole di approvazione.

Rilevato che la materia di che trattasi ha natura organizzativa e rientra pertanto nel novero delle competenze della Giunta Comunale ex art. 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente atto, ai sensi dell’art. 49, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 267/2000.

Tutto ciò premesso

DELIBERA

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto

1. **Di approvare**, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024, redatto ai sensi dell’art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale.
2. **Di disporre** la trasmissione del suddetto Piano alla Consiglieria di Parità della Città Metropolitana di Roma capitale per le valutazioni di competenza.
3. **Di disporre** che, in conformità all’art. 42 del decreto legislativo n. 165/2001, copia della presente deliberazione venga trasmessa alle Rappresentanze sindacali dell’Ente.
4. **Di dare atto** che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web istituzionale dell’Ente;
5. **Di dare atto** che lo scrivente Organo collegiale è in assenza di conflitto di interessi, ai sensi dell’art. 6 bis della Legge 241/1990, come introdotto dall’art. 1 comma 41 della Legge 190/2012.
6. **Di dichiarare** la deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, c. 4, del d.lgs. 267/2000 stante la necessità di dare attuazione alle norme citate nel più breve tempo possibile vista la valenza sociale delle stesse.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto da:

IL SINDACO

Piero Cascioli

IL SEGRETARIO GENERALE

Vittorio Piccigallo

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del testo unico d.p.r. 445 del 28 dicembre 2000 e del d.lgs n. 82 del 7 marzo 2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il :
- Decorrenza del termine di giorni 10 dall'inizio della pubblicazione, ai sensi del 3° comma dell'art.134 D.L.vo n. 267/2000;

IL SEGRETARIO GENERALE

Vittorio Piccigallo

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del testo unico d.p.r. 445 del 28 dicembre 2000 e del d.lgs n. 82 del 7 marzo 2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa