



COMUNE DI TOLFA

CITTA' METROPOLITANA
DI ROMA CAPITALE
P.zza Vittorio Veneto 12 – 00059 Tolfa (Roma)

ORIGINALE Deliberazione della Giunta Comunale

N. 138 DEL 16.12.2020

N. 138	OGGETTO: APPROVAZIONE DEL 'PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO TRA UOMO E DONNA - TRIENNIO 2021-2023'.
Data 16.12.2020	

L' anno duemilaventi il giorno sedici del mese di dicembre alle ore 13.15 nella sala delle adunanze del Comune di Tolfa (provincia di Roma), si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

		PRESENTE/ASSENTE
LANDI LUIGI	SINDACO	P
BENTIVOGLIO STEFANIA	VICE SINDACO	P
ALOISI PAOLA	ASSESSORE	A
FOLLI MAURO	ASSESSORE	A
STEFANINI ANTONIO	ASSESSORE	P

Assume la presidenza della seduta per l'approvazione della presente deliberazione il Sig. Dott. Luigi Landi nella qualità di SINDACO.

Partecipa alla riunione con funzioni di assistenza giuridico amministrativa ai sensi dell'art. 97 c.2 del T.U.EE.LL. n° 267/2000 e ne cura la verbalizzazione il Vice Segretario comunale Dott. Mori Andrea.

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

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246 recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna;

Visto il D. Lgs. 11 aprile 2006, n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" (testo unico che riprende e coordina il D. Lgs. 23 maggio 2000, n.196 e la legge 10 aprile 2000, n.125);

Considerato che l'art.48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n.198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un "Piano di azioni positive", al fine di assicurare, nei rispettivi ambiti lavorativi, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni giuridiche in cui risulta sottorappresentata;

Richiamate le proprie precedenti deliberazioni concernenti l'approvazione del Piano triennale delle azioni positive del Comune di Tolfa;

Rilevato che non sono pervenute segnalazioni da parte di dipendenti, amministratori o cittadini riguardanti criticità riferibili alle condizioni di lavoro ovvero all'effettiva parità tra uomo e donna per quanto attiene all'ambiente di lavoro "comunale";

Considerato che, ai sensi delle vigenti disposizioni, si rende necessario procedere all'approvazione del piano di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro per il triennio 2021-2023;

Visto l'allegato piano triennale delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomo e donna-triennio 2021-2023 per il personale del Comune di Tolfa, predisposto in conformità agli obiettivi dell'amministrazione ed alla normativa vigente in materia di pari opportunità;

Ritenuto opportuno procedere alla sua approvazione;

Visti:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267,

- il D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i;

Acquisiti sul presente atto i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile di cui agli artt.49 e 147-bis del Dlgs.n.267/2000 e ss.mm.ii.;

Con voti unanimi e favorevoli resi nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

1) Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;

2) di approvare il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomo e donna-triennio 2021-2023, redatto ai sensi dell'art.48 del Dlgs.n.198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n.246", che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (all. sub A).

3) di dare atto che il presente piano, che non comporta oneri aggiuntivi per l'Ente, ha durata triennale per le annualità 2021-2022-2023, fatte salve le integrazioni che potranno rendersi successivamente necessarie;

4) di dare informazione dell'adozione del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali territoriali ed alla RSU;

5) di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

Con separata votazione che ottiene il medesimo risultato dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, c.4, del Dlgs.n.267/2000.

Deliberazione di Giunta comunale n. 138 del 16.12.2020	OGGETTO APPROVAZIONE DEL 'PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO TRA UOMO E DONNA - TRIENNIO 2021-2023'.
---	---

Letto confermato e sottoscritto

**IL SINDACO
Dott. Luigi Landi**

**IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Mori Andrea**

Firmato da:
LUIGI LANDI
Codice fiscale: LNDLGT70D30C773B
Organizzazione: non presente
Valido da: 24-06-2020 15:14:06 a: 24-06-2023 01:00:00
Certificato emesso da: InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT
Riferimento temporale 'SigningTime': 16-12-2020 14:54:05
Approvo il documento

Firmato da:
andrea mori
Codice fiscale: MRONDR67E18C773L
Organizzazione: non presente
Valido da: 05-08-2020 11:02:34 a: 05-08-2023 01:00:00
Certificato emesso da: InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT
Riferimento temporale 'SigningTime': 16-12-2020 15:48:23
Approvo il documento





COMUNE DI TOLFA
Città Metropolitana di Roma Capitale

Allegato "A"

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE
DELLE PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO TRA UOMO E DONNA –
TRIENNIO 2021-2023.**

CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico nel quale sono individuati obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e che possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa ed annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti.

Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale o uguaglianza delle opportunità, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Le azioni positive devono quindi 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 di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il Piano di Azioni Positive ha pertanto lo scopo sia di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi, promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, sia di intervenire rispetto a tutti i profili sociali che possono trovarsi in situazione di marginalità, svantaggio o discriminazione nell'organizzazione, valutando il peso non solo delle differenze tra uomini e donne, ma anche di quelle tra donne e donne e tra uomini e uomini, nella prospettiva di un ambiente di lavoro in cui sia garantito il massimo benessere di tutti i dipendenti, oltre che richiesto il necessario investimento operativo ai fini della complessiva efficienza del sistema.

Il Piano di Azioni Positive rappresenta lo strumento fondamentale per realizzare effettive pari opportunità basate sull'attivazione di concrete politiche di genere, mediante:

- 1) valorizzazione dei potenziali di genere;
- 2) rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- 3) promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- 4) attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- 5) promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.



COMUNE DI TOLFA
Città Metropolitana di Roma Capitale

1. Analisi del contesto organizzativo del Comune di Tolfa

L'analisi della situazione occupazionale dell'ente evidenzia un costante calo a seguito dei prepensionamenti e dei pensionamenti ordinari, mentre dall'altra parte vi è sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini.

La situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato offre il seguente quadro di raffronto:

Dipendenti n.18

Donne n.8 (di cui n.2 a part time)

Uomini n.10

categoria	maschi	femmine	totale
B	3	3	6
C	5	4	9
D	2	1	3

Le figure apicali (Posizioni Organizzative Responsabili di settore e assimilate) sono in numero 5 di cui:

n.2 donne (n.1 a tempo determinato)

n.3 uomini (n.1 a tempo determinato)

In questo contesto la valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo costituiscono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità 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.

2. Obiettivi triennio 2021-2023

Ambito di azione:	Formazione
Obiettivo	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale.
Finalità strategica	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
Azioni positive	1) I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori diversamente abili. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati interamente dall'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti. 2) Predispone riunioni dei Settori con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.
Destinatari	Tutti i dipendenti



COMUNE DI TOLFA
Città Metropolitana di Roma Capitale

Ambito di azione:	Orari di lavoro
Obiettivo	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
Finalità strategica	Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
Azioni positive	1) Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali; 2) Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
Destinatari	Tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Ambito di azione:	Sviluppo carriera e professionalità
Obiettivo	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
Finalità strategica	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
Azioni positive	1) Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. 2) Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere. 3) Affidamento degli 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.
Destinatari	Tutti i dipendenti



COMUNE DI TOLFA
Città Metropolitana di Roma Capitale

Ambito di azione:	Informazione
Obiettivo	Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità.
Finalità strategica	Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore/servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.
Azioni positive	1) Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità. Informazioni ai cittadini sul tema attraverso la pubblicazione del presente Piano di azioni positive sul sito internet del Comune.
Destinatari	Tutti i dipendenti, Responsabili di Settore/Servizio, tutti i cittadini.

3. Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale per le annualità 2021-2022-2023.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.