



**COMUNE DI  
MONTE PORZIO CATONE**

Città Metropolitana di Roma Capitale

---

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE  
A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA'  
2020/2022**

**Allegato alla Deliberazione di Giunta Comunale N.      del**

**Fonti Normative**

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro*";
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*";
- Direttiva del Ministero per le riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 "*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*" e s.m.i.;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche*" e s.m.i.;

## MONITORAGGIO DELL'ORGANICO DISTINTO PER CATEGORIE E GENERE

Organico del Comune di Monte Porzio Catone alla data del 31 dicembre 2019

La situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di donne e uomini:

Personale a tempo indeterminato

<b>Totale</b>	<b>32</b>
Donne	17
Uomini	15

Personale in servizio a tempo determinato

<b>Totale</b>	<b>2</b>
Donne	1
Uomini	1

così suddivisi:

DIRIGENTI			
CATEGORIE	Donne	Uomini	TOTALE
Segretario - In convenzione	0	1	<b>1</b>
POSIZIONI ORGANIZZATIVE			
A tempo Indeterminato	Donne	Uomini	TOTALE
D - Posizioni Organizzative	2	2	<b>4</b>
CATEGORIA D			
A tempo pieno	Donne	Uomini	TOTALE
A tempo parziale	1	2	<b>3</b>
CATEGORIA C			
A tempo pieno	Donne	Uomini	TOTALE
A tempo parziale	11	8	<b>19</b>
CATEGORIA B			
A tempo pieno	Donne	Uomini	TOTALE
A tempo parziale	2	2	<b>4</b>

Specifiche dei contratti di lavoro flessibile:

C – Istruttori di Vigilanza part-time /scad. 30/06/2020	2	Tempi Determinati
---	---	-------------------

## **FORMAZIONE**

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, intesa come strumento per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione, relazione e negoziazione nell'ambito della pari opportunità e delle politiche di genere.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area e, per questi ultimi, al Segretario Comunale. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con rimborso delle spese nel rispetto della vigente normativa.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno. Il Comune di Monte Porzio Catone curerà la formazione e l'aggiornamento del personale senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera). In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolte anche alle donne in rientro dalla maternità.

## **FINALITÀ, OBIETTIVI ED AZIONI DEL PIANO**

In tale ambito si precisano le finalità, obiettivi strategici e le azioni sotto illustrate:

### **A)**

**Finalità:** rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

### **Obiettivi:**

- continuare a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale.

**Azioni Positive:** In attuazione delle disposizioni di cui alla legge 04.11.2010, n. 183 e della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 04.03.2011, questo Comune ha istituito, regolamentato e nominati i componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. La nomina della C.U.G. risponde ad un obbligo di legge, ma nel contesto del Comune di Monte Porzio Catone, unitamente al presente piano, vuole anche dimostrare una significativa attenzione alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

**Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione dell'azione:** Organi politici, Sindaco, Giunta, Ufficio di Segreteria, Componenti del Comitato.

**Periodo di realizzazione:** triennio 2020-2022

### **B)**

**Finalità:** Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

**Obiettivi:**

- Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere la conciliazione fra la vita lavorativa e extra-lavorativa delle donne e dei soggetti in condizioni di disagio.

**Azioni Positive:**

1. Nel Comune di Monte Porzio Catone è istituito un orario flessibile di mezz'ora sia in entrata che in uscita, fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico; si intende quindi promuovere la consapevolezza e capacità di iniziativa sul tema della conciliazione dei tempi nei contesti lavorativi e nei servizi quale condizione per promuovere la qualità della vita e del lavoro delle persone.

Diverse articolazioni degli orari di servizio possono, su istanza motivata del dipendente e per periodi limitati di tempo, essere autorizzati dal Responsabile dell'Area di appartenenza. E' riconosciuta prioritaria la situazione dei "dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare" e di quelli "impegnati in attività di volontariato". In tale ambito, devono essere adeguatamente valutate le esigenze dei dipendenti con figli minorenni o con obbligo di assistenza a familiari non autosufficienti o che necessitano di assistenza personale

2. Promuovere azioni di informazione e di conciliazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari. Particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio e richieste dei dipendenti, avendo quale criterio prioritario il rispetto pieno della normativa in materia di congedi parentali a favore delle lavoratrici e dei lavoratori e la particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato.

**Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione dell'azione:** Responsabili di Area

**Periodo di realizzazione:** triennio 2020-2022

**C)**

**Finalità:** Rimuovere gli ostacoli occupazionali.

**Obiettivo:**

- continuare a garantire ed esigere nella politica occupazionale e nella gestione delle risorse umane dell'Ente l'osservanza della finalità di cui sopra.

**Azioni Positive:** Sostenere e sviluppare ogni attività finalizzata alla prevenzione e rimozione della segregazione e per garantire ed esigere che il ruolo della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale, nel trattamento giuridico ed economico.

**Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione dell'azione:** Responsabili di Area

**Periodo di realizzazione:** triennio 2020-2022

**D)**

**Finalità:** Revisione per l'armonizzazione degli strumenti regolamentari e sistemi operativi di gestione delle risorse umane alla finalità.

**Azioni Positive:** Per facilitare e promuovere il riequilibrio di genere sarà promossa la revisione degli strumenti regolamentari dell'Ente e i sistemi operativi di gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, profili di competenza, sistemi incentivanti, ecc) in un'ottica di genere per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra donne e uomini. In particolare dovrà essere assicurato,

oltre alla diffusione del Codice delle pari opportunità all'interno dell'Ente e vincolo per i Responsabili di Area di applicarlo e farlo rispettare, che:

- in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad almeno un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata alcuna discriminazione nei confronti delle donne,
- sia assicurato il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro part-time;
- sia favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso il miglioramento dei flussi informativi casa/lavoro attraverso il sistema informatico, fra amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza).

**Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione dell'azione:**

Responsabili di Area - Ufficio personale.

**Periodo di realizzazione:** triennio 2020-2022

## **MONITORAGGIO DEL PIANO**

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano di Azioni Positive, il Comune di Monte Porzio Catone attiverà il seguente percorso di valutazione:

**Strumenti:** Peg - Nucleo di Valutazione

**Modalità:** esame delle schede obiettivo e correttivi

**Tempistica:** Trimestrale

**Responsabile:** Dott. Enrico CONIGLI - Segretario Comunale

**Risorse:** Signor Settimio GIOVANNETTI - Responsabile Area Amministrativa - Personale  
Signora Anna BARACOCOLI - Responsabile Area Economico-Finanziaria

Per realizzare gli obiettivi previsti, si renderà necessario collegare il Piano di azioni positive al Piano della performance, inserendo già nel 2020 alcune azioni nel piano di attività dei centri di responsabilità all'interno delle linee di intervento.

## **PROCEDURA DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Le azioni positive previste nel Piano saranno attuate mediante sub-procedimenti che si concluderanno con atti amministrativi, come ad esempio la modifica del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi o con atti di natura privatistica, quali ad esempio concertazioni e contrattazioni sindacali, variazione di bilancio per lo stanziamento delle risorse per le iniziative del Comitato Unico di Garanzia. Tali atti saranno sottoposti periodicamente, a cadenza semestrale alla C.U.G. per la verifica del Piano stesso. In tali sedi verranno presentati i risultati dell'attuazione del medesimo sulla base di opportuni indicatori (ad esempio numero istanze di richieste di flessibilità dell'orario di lavoro pervenute e numero autorizzazioni concesse, numero corsi di formazione attivati e numero dipendenti donne partecipanti, numero richieste di mobilità interna e numero autorizzazioni concesso ecc.).

Acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità, rilevazione ed elaborazione dei dati per statistiche di genere. Allo scopo di diffondere in tutti gli uffici dell'ente una maggiore consapevolezza delle problematiche di pari opportunità e di

genere, per una condivisione degli obiettivi ed una partecipazione attiva alle azioni da intraprendere, si prevede di:

a) promuovere in tutti gli uffici una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le Pari Opportunità, per costruire una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche. Tale promozione potrebbe avvenire anche attraverso diffusione di materiale e seminari informativi sulle conoscenze acquisite e sui contesti normativi sulle Pari Opportunità.

b) impostare i criteri di raccolta di dati e la modulistica dell'ente secondo il principio della recuperabilità del dato di genere e creare un "data base" dei dati per statistiche di genere, compatibilmente con la normativa sulla privacy:

c) promuovere indagini specifiche mediante questionari e/o interviste al personale dell'ente, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, con l'ausilio delle dotazioni strumentali e umane del Responsabile del Personale, sui temi della posizione delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle attuali dinamiche di carriera di tutto il personale.

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha la durata triennale: 2020-2022. Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza alla Consigliera pari opportunità territorialmente competente, al Comitato Unico di Garanzia del Comune di Monte Porzio Catone, nonché pubblicato all'Albo Pretorio on line ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti, sul sito Internet del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente - nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia nella parte "Disposizioni Generali / Atti generali":

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 alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano sarà verificato in itinere ed ex post con le modalità descritte nel punto precedente.