

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: Adozione del Piano triennale di Azioni positive 2018 – 2020 della Città Metropolitana di Roma Capitale.

IL CONSIGLIO METROPOLITANO

Premesso che:

con Decreto n. 74 del 31.07.2018 la Sindaca Metropolitana ha approvato la proposta di deliberazione di competenza del Consiglio Metropolitan: “Adozione del Piano triennale di Azioni positive 2018 – 2020 della Città Metropolitana di Roma Capitale”;

Visti:

l’art. 3, comma 2 e l’art. 37, comma 1, della Costituzione;

il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche e, in particolare, gli artt. 7 e 57;

il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna” che stabilisce per la Pubblica Amministrazione l’adozione di 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;

la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

la legge delega del 4 marzo 2009, n. 15 e il decreto legislativo attuativo 27 ottobre 2009, n. 150;

il d.lgs. del 25 gennaio 2010, n. 5, recante “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)”;

la legge 4 novembre 2010, n. 183;

la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)”, che stabilisce tra i compiti del CUG la predisposizione di piani di azioni positive;

il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;

la legge 23 novembre 2012, n. 215, recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.”;

la legge 6 novembre 2012, n.190;

la legge 7 aprile 2014, n. 56, recante “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni”;

la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;

il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;

il d.lgs. n. 90/2016, in materia di bilancio di genere;

il D.P.C.M. n. 3/2017 “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;

lo Statuto della Città Metropolitana di Roma Capitale, che, all’articolo 46 “Processi di riorganizzazione”, comma 3, attribuisce all’Ufficio Pari Opportunità, oltre allo svolgimento delle funzioni attribuite dalla legge, compiti di supporto al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni nell’Amministrazione, utile a garantire la trasversalità del lavoro del CUG in riferimento a tutte le strutture organizzative dell’Amministrazione. L’Ufficio Pari Opportunità supporta gli organismi di parità presenti sul territorio metropolitano;

la delibera n. 22/2011 della CIVIT (ora ANAC);

il decreto del Vice Sindaco Metropolitano n. 45 del 25 marzo 2016, con il quale sono state trasferite alla Direzione Generale le competenze di supporto al Comitato Unico di Garanzia e attribuite alla stessa le competenze in materia di pari opportunità;

Considerato che:

la Città metropolitana di Roma Capitale persegue e favorisce la qualità della vita e delle relazioni, le pari opportunità e la non discriminazione, promovendo azioni dirette in ogni campo della vita civile, sociale e nei processi di riorganizzazione dell’Ente (Statuto della Città metropolitana di Roma Capitale artt. 1-12 e 46);

nella Città Metropolitana è istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) con atti della preesistente Provincia di Roma;

al CUG sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta;

al CUG compete progettare e proporre il Piano Triennale di Azioni Positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

a tal fine, il CUG ha predisposto una proposta di piano triennale di azioni positive per il triennio 2018-2020 trasmessa alla Direzione Generale in data 4 giugno 2018 che, in coerente continuità programmatica e strategica con il precedente piano, relativo al triennio 2015-2017, è orientato ad individuare specifiche iniziative volte a rimuovere gli ostacoli alla piena parità tra uomini e donne nel contesto lavorativo della Città Metropolitana di Roma Capitale;

la citata proposta di Piano individua le seguenti macro-aree di intervento:

1. Pari Opportunità, Cultura di genere e Diritti umani;
2. Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica/mobbing;
3. Benessere Organizzativo: a) conciliazione vita/lavoro; b) prevenzione della salute e sicurezza di genere e stress lavoro correlato;
4. Rafforzamento dell'azione del CUG della CMRC e rilancio della visibilità del Comitato all'interno e all'esterno dell'Ente;

il Piano proposto:

- declina il tema delle “Pari Opportunità” in un’ottica di “pari opportunità per tutti”, superando il tradizionale concetto di azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, al fine di favorire azioni trasversali valide per tutti/e i/le dipendenti, riconoscendo che il pieno sviluppo delle persone coinvolge donne e uomini con differenti esigenze e peculiarità;
- promuove la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso l’attuazione della normativa sul Lavoro Agile (art. 14 legge 124\2015 e Circolare n.3\2017 Linee Guida lavoro agile);
- individua - nell’ambito del “benessere lavorativo” - azioni a sostegno della salute degli uomini e delle donne, del benessere psico\fisico e del rischio di stress-lavoro correlato (Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81) e propone altresì, in riferimento al precedente Piano, indagini sul benessere organizzativo (Delibera CIVIT\ANAC) e azioni finalizzate a incidere – nella complessa realtà in cui opera attualmente la comunità di lavoro della CMRC, per lo più operante nella neo sede unica - sul clima, sulla motivazione, l’ascolto e la crescita personale;
- pone attenzione - per quanto attiene il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica-mobbing - ad azioni in primo luogo di sensibilizzazione e di diffusione della cultura di genere, della cultura del rispetto della dignità della persona prevedendo l’adozione tra le altre sia un Codice Etico della CMRC e l’ausilio della Consigliera di Fiducia là dove istituita e la sottoscrizione di protocolli d’intesa, convenzioni e/o accordi con altri Enti pubblici, al fine della fruizione per il personale della CMRC di servizi di “ascolto” e di “sostegno” ivi eventualmente attivati.

le azioni contenute nel Piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno dall'analisi di genere di contesto;

il Piano è stato sottoposto alla valutazione della Consigliera di parità territoriale della città metropolitana di Roma che ha espresso parere favorevole, con propria nota prot. 4/CP del 30/05/2018, indirizzata al CUG e da questo trasmessa in data 4 giugno 2018 alla Direzione Generale presso la quale è conservata in atti;

Preso atto:

che il Vice Direttore Generale Dott.ssa Aurelia Macarone Palmieri ha espresso parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii. ed ha apposto il visto di coerenza con i programmi e gli indirizzi generali dell'Amministrazione (art. 16, comma 3, lett. d, del Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi);

che il Ragioniere Generale ha espresso parere favorevole di regolarità contabile, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.;

che il Vice Segretario Generale Vicario, ai sensi dell'art. 97 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii. e dell'art. 44, comma 2, dello Statuto, non rileva vizi di legittimità e, per quanto di sua competenza, esprime parere favorevole;

DELIBERA

1. di adottare il Piano triennale di azioni positive 2018-2020 della Città Metropolitana di Roma Capitale, di cui all'allegato del presente atto, che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di demandare l'attuazione del suddetto piano ai competenti uffici di volta in volta coinvolti per materia in raccordo con il Comitato Unico di Garanzia;
3. di demandare al CUG, il monitoraggio delle azioni positive del suddetto piano, nonché la verifica dei risultati.