

**ESTRATTO DAL VERBALE DELLE DELIBERAZIONI DELLA  
GIUNTA CAPITOLINA**

(SEDUTA DEL 29 DICEMBRE 2021)

L'anno duemilaventuno, il giorno di mercoledì ventinove del mese di dicembre, alle ore 15,10, nella Sala delle Bandiere, in Campidoglio, si è adunata la Giunta Capitolina di Roma, così composta:

1	GUALTIERI ROBERTO.....	<i>Sindaco</i>	8	ONORATO ALESSANDRO .....	<i>Assessore</i>
2	SCOZZESE SILVIA .....	<i>Vice Sindaco</i>	9	PATANE' EUGENIO .....	<i>Assessore</i>
3	ALFONSI SABRINA .....	<i>Assessora</i>	10	PRATELLI CLAUDIA .....	<i>Assessora</i>
4	CATARCI ANDREA .....	<i>Assessore</i>	11	SEGNALINI ORNELLA .....	<i>Assessora</i>
5	FUNARI BARBARA .....	<i>Assessora</i>	12	VELOCCIA MAURIZIO .....	<i>Assessore</i>
6	GOTOR MIGUEL .....	<i>Assessore</i>	13	ZEVI ANDREA TOBIA .....	<i>Assessore</i>
7	LUCARELLI MONICA .....	<i>Assessora</i>			

Sono presenti il Sindaco, il Vice Sindaco e gli Assessori Alfonsi, Catarci, Funari, Gotor, Lucarelli, Pratelli, Veloccia e Zevi.

Intervengono in modalità telematica gli Assessori Onorato e Patanè.

Partecipa il sottoscritto Segretario Generale Dott. Pietro Paolo Mileti.  
(*OMISSIS*)

**Deliberazione n. 389****Proroga al 31/12/2022 del Piano delle Azioni Positive 2019-2021, di cui alla Deliberazione di Giunta Capitolina n. 253 del 28 dicembre 2018.**

Premesso che:

ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, predispongono Piani di Azioni Positive al fine di rimuovere ogni ostacolo che, di fatto, impedisca la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Rilevato che:

i Piani delle Azioni Positive hanno il fine di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi;

la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", emanata dal Ministro delle Riforme e delle Innovazioni nella Pubblica Amministrazione congiuntamente con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, ha indicato l'importanza del ruolo propositivo e propulsivo svolto dalle Amministrazioni Pubbliche per dare attuazione concreta al principio delle pari opportunità e alla valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale;

l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato Lavoro"), apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs. n. 16512001, ha individuato ulteriori ambiti di discriminazione, rispetto a quelle legate al genere, quali l'età, l'orientamento sessuale e quello della sicurezza sul lavoro;

Considerato che:

il Piano delle Azioni Positive rappresenta un documento programmatico, finalizzato all'adozione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro coerentemente con il perseguimento e l'applicazione dei principi di pari opportunità tra uomini e donne;

sulla base dei suesposti principi, il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, per il tramite della Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro, ha predisposto il Piano Azioni Positive per il triennio 2019-2021, sul quale si è espresso favorevolmente il Comitato Unico di Garanzia e gli altri organismi competenti e, in seguito, la Giunta Capitolina ne ha deliberato l'approvazione (giusta Deliberazione n. 253 del 28/12/2018);

la Direttiva n.2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha definito le "linee di indirizzo", a cui la P.A. deve attenersi in materia di promozione della parità e delle pari opportunità (prevenzione e rimozione delle discriminazioni, attuazione e monitoraggio del PAP, politiche di reclutamento e gestione del personale, organizzazione del lavoro, formazione). In particolare, ha previsto la trasmissione della Relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano di Azioni Positive all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), *"ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile"*, precisando, altresì, che in *"ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance"*;

in ottemperanza della suddetta Direttiva l'Amministrazione ha provveduto a correlare gli obiettivi previsti per il 2020 nell'ambito del PAP 2019- 2021 al ciclo della performance, come risulta dalla Relazione sulla Performance 2020 di Roma Capitale validata dall'OIV nella seduta del 29 luglio 2021;

con nota prot. n. GB 26738 del 30/03/2020 è stata trasmessa alla Presidente del CUG di Roma Capitale e alla Presidente della Commissione Capitolina delle Pari Opportunità la Relazione sullo Stato di avanzamento delle azioni e dei progetti del PAP relativamente all'annualità 2019, evidenziando che:

- per alcuni progetti le sperimentazioni erano state avviate;
- per altri, il cui inizio era programmato per il 2020, era stata posta in essere l'attività propedeutica;
- per pochi altri, invece, l'avvio era stato ritardato dall'assenza di condizioni e strumentazione utili;

nei primi mesi del 2020 l'emergenza epidemiologica da Covid 19 ha imposto, anche all'interno di Roma Capitale, una tempestiva riorganizzazione delle attività lavorative, finalizzata a preservare la salute sociale ed a ridurre il rischio contagio;

l'Amministrazione Capitolina, nel rispetto della decretazione d'urgenza, ha provveduto distinguendo le attività essenziali, da rendere necessariamente in presenza da quelle esperibili anche da remoto, per poi avviare un processo di autorizzazione, gestione e monitoraggio del lavoro "agile" rispetto ai suoi dipendenti;

la recrudescenza pandemica e le specifiche prescrizioni emergenziali, riguardanti anche il secondo semestre del 2020 e il primo semestre del 2021, hanno determinato il mantenimento del ricorso allo strumento del lavoro agile emergenziale;

quanto precede ha inevitabilmente determinato dei rallentamenti in alcune delle azioni e dei progetti contenuti nel PAP 2019- 2021;

il Report sullo stato di avanzamento al 2020, inoltrato alla Commissione Pari Opportunità e al Comitato Unico di Garanzia di Roma Capitale con nota prot. n. GB/14497 del 24/02/2021 ha dato piena conferma di quanto precede, rilevando che:

a) sulle azioni, per le quali erano, già, state avviate le attività programmate, lo stato pandemico ha ostacolato la prosecuzione;

b) su altre azioni ha spinto ad una rimodulazione, in linea con le nuove esigenze emerse con l'utilizzo delle modalità organizzativo-operative allo stato vigenti;

c) su altre azioni ancora ha ostacolato la sperimentazione, essendo esse nella fase propedeutica all'avvio effettivo, previsto, per l'appunto, nel corso del 2020 e del 2021;

per quanto attiene alla correlazione degli obiettivi previsti, nell'ambito del PAP per il 2020, al ciclo della performance 2020, e alla conseguente inclusione degli esiti della rilevazione sul grado di realizzazione delle azioni PAP, nell'ambito di misurazione della performance di Ente, definita nel PEG-Piano delle Performance 2020-2022, la valutazione sulla Performance 2020 di Roma Capitale, validata dall'OIV nella seduta del 29 luglio 2021, ha correttamente evidenziato *"... che l'insorgere della pandemia da Covid-19 ed il conseguente contesto emergenziale in cui l'Amministrazione è stata costretta ad operare ha imposto l'interruzione di molte delle attività previste per il 2020 nel Piano delle Azioni Positive, rendendo di fatto non misurabili in modo attendibile i risultati conseguiti. Per effetto del particolare contesto operativo e del conseguente necessario ricorso al lavoro da remoto, solo alcuni degli obiettivi prefissati al 31 dicembre 2020 sono stati pienamente conseguiti. In molti casi è stato necessario arrestare le attività ....Per le ragioni sovraesposte l'Amministrazione ha ritenuto corretto non considerare i risultati delle azioni definite nel 2020 nell'ambito del PAP ai fini della misurazione della performance di Ente"*;

la ricognizione circa lo stato attuativo del PAP al 1 semestre 2021 ha offerto un ulteriore quadro valutativo degli sviluppi dei progetti e delle difficoltà di realizzazione, legate alla situazione epidemiologica tuttora in atto, mostrando uno spaccato delle criticità in essere, destinate, molto probabilmente, a persistere, causa il permanere della pandemia che ha indotto il governo all'adozione del D L. n.105/2021, poi convertito nella legge n.126/2021;

la piena realizzazione delle azioni e dei progetti, inseriti nel PAP 2019-2021, appare, tuttavia, opportuna in quanto continuano a sussistere i principi, su cui esso si fonda, e che si esemplificano:

- nella conciliazione dei tempi di vita-lavoro, nella promozione della cultura di genere e nella valorizzazione delle differenze, nella promozione del benessere e della sicurezza lavorativa, nonché dell'integrazione e valorizzazione delle competenze;
- nel miglioramento delle politiche di parità e pari opportunità adottate dall'Ente;

Ritenuto quindi opportuno confermare, sino alla data del 31/12/2022, il contenuto del Piano delle Azioni Positive 2019/2021, disponendo la proroga dei suoi effetti con particolare riferimento alle azioni e per i progetti indicati nella tabella sintetica, di seguito esposta:

Proroga PAP 2019-2021 al 31/12/2022			
Area d'intervento	Obiettivo	Azioni	Progetto
Studi e ricerche	Acquisire una conoscenza approfondita della situazione lavorativa nell'Ente finalizzata a favorire per le pari opportunità la rimozione degli eventuali ostacoli ed una efficace applicazione della normativa	1.2 Ricerche finalizzate a favorire le pari opportunità	1.2.1 Ricerca sulla percezione della discriminazione diretta e indiretta.
Potenziamento del CUG	Potenziare il ruolo e l'azione del Comitato Unico di Garanzia attraverso la promozione dello stesso all'interno e all'esterno dell'Ente.	2.1 Potenziare la comunicazione del CUG verso i dipendenti di Roma Capitale e i cittadini	2.1.1 Migliorare la conoscenza del CUG
Promozione e sostegno della cultura delle Pari Opportunità	Promuovere la cultura della parità, delle pari opportunità e delle politiche di genere. Promuovere politiche volte a contrastare le discriminazioni relative all'orientamento sessuale, alla condizione di disabilità, all'orientamento religioso, per favorire l'instaurarsi di comportamenti basati sul rispetto della individualità di ciascun lavoratore	3.1 Campagne informative di promozione delle Pari Opportunità e attivazione di percorsi formativi/informativi sui temi delle discriminazioni	3.1.1. Ciclo di seminari per la promozione della cultura delle pari opportunità
		3.2 Promozione delle politiche volte a contrastare le discriminazioni relative alle disabilità	3.2.1 RomAbile – sensibilizzazione comunicazione con i sordi 3.2.2. Senso Comune- diffusione attività riservate a persone con disabilità
		3.3 Promozione della tutela e della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro	3.3.1 Istituzione del/della Consigliere/a di Fiducia
Conciliazione dei tempi di vita-lavoro	Favorire l'adozione di politiche di conciliazione del tempo di lavoro, per una migliore ripartizione delle responsabilità professionali e sociali	4.1 Applicazione diritti e strumenti di flessibilità lavorativa	4.1.1 Flessibilità lavorativa
			4.1.2 Sperimentare percorsi di lavoro agile
			4.1.3. Prosecuzione/ regolamentazione del telelavoro

Benessere e Salute organizzativa e ambiente di lavoro	Migliorare la salute organizzativa e la qualità dell'ambiente di lavoro	5.1 Potenziamento dello Sportello di Ascolto	5.1.1 Reinserimento del personale educativo-scolastico dichiarato temporaneamente inidoneo
			5.1.3 Azioni di miglioramento per il benessere lavorativo del personale educativo-scolastico
			5.1.4 Azioni di miglioramento delle risorse psicosociali nei lavoratori del Corpo della Polizia Locale di Roma Capitale
Integrazione e valorizzazione competenze	Integrare le competenze dei dipendenti agevolando l'incontro intergenerazionale e l'attivazione di procedimenti trasparenti di valorizzazione delle professionalità dei medesimi	6.1 Valorizzazione delle competenze dei dipendenti	6.1.1 Banca delle competenze – piattaforma L.I.S.A. ( <i>Learn, Intelligent, Smart Administration</i> )
			6.1.2 Video story-telling per raccontare le attività dell'Amministrazione
			6.1.3 Sperimentando IN COMUNE

Visti:

- l'art. 6, comma 6 del D. Lgs n. 165/2001, "*Norme generali sull'ordinamento de/lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche*";
- l'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*", come modificato dall'art. 1 del D.lgs n. 5/2010 e successive modifiche ed integrazioni;

- la Direttiva del 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica, "*Misure per attuare parità e pari opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche*";
- il D. Lgs., n.151/2015, recante "*Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n.183*";
- l'art. 1 comma 1 e 2 e l'art. 4 dello Statuto di Roma Capitale del 2013;
- il Piano delle Azioni Positive 2019/2021, approvato con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 253 del 28 dicembre 2018;

Preso atto

del parere favorevole espresso, ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. n.198/2006, dal Comitato Unico di Garanzia di Roma Capitale per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (GB/103979 del 21/12/2021/), nonché dalla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Roma Capitale (GB 102544 del 16/12/2021);

che in data 21 dicembre 2021 il Direttore della Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro – Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, ha espresso il parere che di seguito integralmente si riporta: "Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico amministrativa della proposta di deliberazione indicata in oggetto";

Il Direttore

F.to Maria Rosaria Pacelli

che in data 21 dicembre 2021, il Direttore del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane ha attestato "ai sensi dell'art. 30, c.1, lett. i) e j), del Regolamento degli uffici e servizi, la coerenza della proposta di deliberazione in oggetto con i documenti di programmazione dell'Amministrazione, approvandola in ordine alle scelte aventi rilevanti ambiti di discrezionalità tecnica con impatto generale sulla funzione dipartimentale e sull'impiego delle risorse che essa comporta";

Il Direttore

F.to Angelo Ottavianelli

che in data 23 dicembre 2021, il Ragioniere Generale ha espresso il parere che di seguito si riporta: "Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione di cui in oggetto".

Il Ragioniere Generale

F.to Anna Guiducci

che sulla proposta in esame è stata svolta, da parte del Segretario Generale, la funzione di assistenza giuridico-amministrativa, ai sensi dell'art. 97, comma 2, del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D. Lgs.18 agosto 2000, n. 267;

LA GIUNTA CAPITOLINA

DELIBERA

Per le motivazioni esposte in narrativa:

- di disporre la proroga del Piano delle Azioni Positive 2019 - 2021, di cui alla Deliberazione di Giunta Capitolina n.253 del 28/12/2018, con particolare riferimento alle azioni e ai progetti indicati nella tabella di cui appresso, da realizzarsi entro il 31/12/2022:

<b>Proroga PAP 2019-2021 al 31/12/2022</b>			
<b>Area d'intervento</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Azioni</b>	<b>Progetto</b>
Studi e ricerche	Acquisire una conoscenza approfondita della situazione lavorativa nell'Ente finalizzata a favorire per le pari opportunità la rimozione degli eventuali ostacoli ed una efficace applicazione della normativa	1.2 Ricerche finalizzate a favorire le pari opportunità	1.2.1 Ricerca sulla percezione della discriminazione diretta e indiretta.
Potenziamento del CUG	Potenziare il ruolo e l'azione del Comitato Unico di Garanzia attraverso la promozione dello stesso all'interno e all'esterno dell'Ente.	2.1 Potenziare la comunicazione del CUG verso i dipendenti di Roma Capitale e i cittadini	2.1.1 Migliorare la conoscenza del CUG
Promozione e sostegno della cultura delle Pari Opportunità	Promuovere la cultura della parità, delle pari opportunità e delle politiche di genere. Promuovere politiche volte a contrastare le discriminazioni relative all'orientamento sessuale, alla condizione di disabilità, all'orientamento religioso, per favorire l'instaurarsi di comportamenti basati sul rispetto della individualità di ciascun lavoratore	3.1 Campagne informative di promozione delle Pari Opportunità e attivazione di percorsi formativi/informativi sui temi delle discriminazioni	3.1.1. Ciclo di seminari per la promozione della cultura delle pari opportunità
		3.2 Promozione delle politiche volte a contrastare le discriminazioni relative alle disabilità	3.2.1 RomAbile – sensibilizzazione comunicazione con i sordi 3.2.2. Senso Comune- diffusione attività riservate a persone con disabilità

		3.3 Promozione della tutela e della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro	3.3.1 Istituzione del/della Consigliere/a di Fiducia
Conciliazione dei tempi di vita-lavoro	Favorire l'adozione di politiche di conciliazione del tempo di lavoro, per una migliore ripartizione delle responsabilità professionali e sociali	4.1 Applicazione diritti e strumenti di flessibilità lavorativa	4.1.1 Flessibilità lavorativa
			4.1.2 Sperimentare percorsi di lavoro agile
			4.1.3. Prosecuzione/ regolamentazione del telelavoro
Benessere e Salute organizzativa e ambiente di lavoro	Migliorare la salute organizzativa e la qualità dell'ambiente di lavoro	5.1 Potenziamento dello Sportello di Ascolto	5.1.1 Reinserimento del personale educativo-scolastico dichiarato temporaneamente inidoneo
			5.1.3 Azioni di miglioramento per il benessere lavorativo del personale educativo-scolastico
			5.1.4 Azioni di miglioramento delle risorse psicosociali nei lavoratori del Corpo della Polizia Locale di Roma Capitale
Integrazione e valorizzazione competenze	Integrare le competenze dei dipendenti agevolando l'incontro intergenerazionale e l'attivazione di procedimenti trasparenti di valorizzazione delle professionalità dei medesimi	6.1 Valorizzazione delle competenze dei dipendenti	6.1.1 Banca delle competenze – piattaforma L.I.S.A. ( <i>Learn, Intelligent, Smart Administration</i> )
			6.1.2 Video story-telling per raccontare le attività dell'Amministrazione
			6.1.3 Sperimentando IN COMUNE

- di dare atto che, per il finanziamento di attività di comunicazione e divulgazione collegate ai progetti inseriti nel PAP, la somma necessaria - stimata in € 15.000,00 - sarà impegnata, con successive Determinazioni dirigenziali, sul Capitolo/Articolo 1307049/752, (ex codice U1.03.02.02.005. CONV, CdC OSP), esercizio 2022 - Bilancio Preventivo 2022-2024.
- di dare atto che, per i progetti di telelavoro afferenti all'azione 4.1., *Applicazione diritti e strumenti di flessibilità lavorativa*, la somma necessaria- stimata in € 16.800,00- stanziata sul Bilancio Preventivo 2022-2024, annualità 2022, sarà impegnata, con successive determinazioni, sul capitolo 1102658, articolo 1729 (ex codice U1.01.01.02.999.0TLA, CdC 1S0)";
- di dare atto che la proroga del Piano delle Azioni Positive sarà pubblicata all'Albo Pretorio e portata a conoscenza di tutto il personale dipendente attraverso il sito istituzionale di Roma Capitale.

*L'On. PRESIDENTE pone ai voti, a norma di legge, la sujestesa proposta di deliberazione che risulta approvata all'unanimità.*

*Infine la Giunta, in considerazione dell'urgenza di provvedere, dichiara all'unanimità immediatamente eseguibile la presente deliberazione a norma di legge.  
(O M I S S I S)*

IL PRESIDENTE  
R. Gualtieri

IL SEGRETARIO GENERALE  
P.P. Mileti

## **REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

Si attesta che la presente deliberazione è posta in pubblicazione all'Albo Pretorio on line di Roma Capitale dal 6 gennaio 2022 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi fino al 20 gennaio 2022.

Lì, 5 gennaio 2022

**SEGRETARIATO GENERALE**  
Direzione Giunta e Assemblea Capitolina

p. IL DIRETTORE  
F.to Caterina Cordella