

**XVII COMUNITA' MONTANA "MONTI AURUNCI" del LAZIO**  
(Comuni di Castelforte, Formia, Gaeta, Itri, Minturno, Santi Cosma e Damiano e Spigno Saturnia)  
**Spigno Saturnia (LT)**

**DELIBERAZIONE DEL  
COMMISSARIO**

**N. 14 DEL 13 MARZO 2025**

---

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE  
PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO. TRIENNIO 2025 /2027**

---

Il giorno ~~TR~~DICI del mese di MARZO dell'anno DUEMILAVENTICINQUE,  
alle ore 11,00 e seguenti, presso la Sede della XVII Comunità Montana "Monti  
Aurunci" a Spigno Saturnia,

**IL COMMISSARIO DELLA COMUNITA' MONTANA**

**Dott. Alfieri Vellucci**

(nominato con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00055 del 15  
marzo 2021 ai sensi dell'articolo 3, commi 126 e seguenti, della legge regionale  
31 dicembre 2016, n. 17 come modificato dalla legge 30 dicembre 2020, n. 25).

Con l'assistenza del Segretario Generale Dott. Paolo Rispoli.

Adotta la deliberazione relativa all'oggetto di seguito riportata.

IL COMMISSARIO DELLA COMUNITA' MONTANA

Visto il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante il Codice delle pari opportunità tra uomini e donne ed in particolare l'articolo 48 in base al quale le pubbliche amministrazioni devono predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Vista la Direttiva 23 maggio 2007 emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

Atteso l'obbligo di adozione del Piano Triennale delle Azioni. Positive nell'ambito del quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compreso gli enti locali;

Atteso che in caso di inadempimento si applica l'articolo 6, del Decreto Legislativo 03 febbraio 1993 n. 29 con impedimento di assunzione personale;

Vista la proposta del Piano Triennale delle Azioni positive per le Pari Opportunità di Lavoro per il triennio 2025/2027 allegato alla presente delibera;

Dato atto che con la presente delibera l'Ente favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e dei sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- all'individuazione di iniziative e di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità di lavoro;

Considerato che la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Ritenuta la propria competenza in merito sostitutiva dei cessati organi deliberativi ed esecutivi della Comunità Montana;

Tutto ciò premesso;

Visti gli articoli 49 e 134 del Decreto Legislativo n. 267/2000;

./.

DELIBERA

1. *la premessa costituisce parte integrante, motivante e sostanziale del presente deliberato;*
2. *di approvare il Piano delle Azioni Positive per le Pari Opportunità di Lavoro per il triennio 2025/2027 allegato al presente provvedimento;*
3. *di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa a carico dell'Ente;*
4. *di inserire il suddetto Piano nei documenti di programmazione concernenti l'attività di l'attività e l'organizzazione dell'Ente.*
5. *di dichiarare, ritenuta l'urgenza, il presente provvedimento immediatamente eseguibile.*

5 MAR 2025

PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO



5 MAR 2025

**XVII COMUNITA' MONTANA DEI MONTI AURUNCI***Spigno Saturnia (LT)****Piano Triennale delle Azioni Positive per le Pari Opportunità di Lavoro per il  
Triennio 2025/2027***

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2026, n. 198 concernente il Codice delle pari opportunità tra uomo e donne, all'articolo 48 prevede che le Amministrazioni Pubbliche predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne. Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi. In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del Dlgs 3/2/93, n.29 (gli Enti inadempienti non possono assumere personale).

Nella Comunità Montana non sono presenti ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Sono presenti donne, di cui una Responsabile del Servizio Amministrativo ed Economico;

Il piano delle azioni positive, pertanto, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

- **Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile** nella quasi totalità dei servizi.

**Destinatari:** tutti i dipendenti.

- **Formazione in orario di lavoro e svolta in sede.** La formazione presso l'Ente prevede già che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro.

**Destinatari:** tutti i dipendenti.

- **Formazione finalizzata alla motivazione della carriera:** su eventuale richiesta della RSU l'Ente si impegna ad organizzare specifici corsi di motivazione alla carriera riservati ai dipendenti.

**Destinatari:** tutti i dipendenti.

- **Molestie sessuali:** la Comunità Montana si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- ✓ Pressioni o molestie sessuali e morali;

- ✓ Atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- ✓ Atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici e dei lavoratori, sotto forma di discriminazioni.

La Comunità Montana, pur ritenendo che non esistono i presupposti perché possano verificarsi le situazioni conflittuali sopraindicate, stabilisce che le segnalazioni del caso siano rivolte direttamente ed in forma riservata al Segretario Generale della Comunità Montana medesima.

*Destinatari: tutti i dipendenti.*

- *Istituzione*, sul sito Web della Comunità Montana, *di apposita sezione informativa* sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

*Destinatari: tutti i dipendenti.*

Si prende atto della Direttiva emanata il 23 maggio 2007 dai Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'innovazione nelle PA ed in particolare del punto e) titolo VI "utilizzare in tutti i documenti di lavoro, (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.), un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori)". La cultura organizzativa delle amministrazioni deve essere orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. Il rispetto e la valorizzazione delle diversità sono un fattore di qualità sia nelle relazioni con i cittadini e le cittadine (front office), sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne all'amministrazione (back office). Occorre, pertanto, che le culture organizzative superino gli stereotipi (la "neutralità" non sempre è sinonimo di equità) e adottino modelli organizzativi che rispettino e valorizzino le donne e gli uomini. La formazione rappresenta una leva essenziale per l'affermazione di questa nuova cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi nell'ottica di un generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

### **Attuazione del Piano**

La Comunità Montana informerà la RSU impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente Piano. S'impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione.

Inoltre, s'impegna altresì a provvedere al controllo in itinere del Piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo e organizzativo.

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL COMMISSARIO**  
f.to Dott. Alfieri VELLUCCI

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
f.to Dott. Paolo Rispoli

Prot. n. 158

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line della Comunità Montana dal giorno odierno e così per quindici giorni consecutivi.

Spigno Saturnia, li 20 MAR. 2025

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
f.to Dott. Paolo RISPOLI

- Atto dichiarato immediatamente eseguibile.
- Atto esecutivo decorsi dieci giorni dalla pubblicazione.

PER ORIGINALE

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Spigno Saturnia, li 20 MAR. 2025



**IL SEGRETARIO GENERALE**  
(Dott. Paolo RISPOLI)

*Paolo Rispoli*