

**COMUNE DI GROTTAFERRATA**

**(Provincia di Roma)**

Piazzetta Eugenio Conti n. 1 - C.A.P. 00046

**DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO PREFETTIZIO CON I POTERI DI  
GIUNTA COMUNALE**

**Deliberazione n° 3**

**del 13/05/2013**

**ORIGINALE**

---

**OGGETTO: PIANO AZIONI POSITIVE 2013-2015**

---

L'anno **DUEMILATREDICI** il giorno **13** del mese di **Maggio**, alle ore 08:30 nella sede Comunale, è presente la Dott.ssa Enza Caporale nella qualità di **COMMISSARIO** nominato con decreto n. 90829/1123/10/2013 del 2 maggio 2013.

Con l'assistenza del Segretario Generale Dott. Paolo Caracciolo

## PARERI

**Parere di regolarità tecnica** reso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000.

- E' regolare sotto il profilo tecnico.
- Non è regolare sotto il profilo tecnico.

Li, 08/04/2013

Il Responsabile del Servizio  
Dott. Paolo Caracciolo

---

**Parere di regolarità contabile** reso ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 267/2000.

- E' regolare sotto il profilo contabile,
- Non e' regolare sotto il profilo contabile
- Ai sensi dell'art. 49 – comma 1° - del D.Lgs. 267/00 non viene richiesto il parere di regolarità contabile del responsabile di ragioneria non comportando il presente atto impegno di spesa o diminuzione di entrata.

Il Resp.le del Servizio Finanziario

Li,

## IL COMMISSARIO PREFETTIZIO CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto nazionale e comunitario;
- la lotta contro le disuguaglianze persistenti tra le donne e gli uomini in tutte le sfere della società rappresenta una sfida che richiede cambiamenti strutturali e comportamentali nonché una ridefinizione dei ruoli delle donne e degli uomini;
- le disparità di genere si manifestano a livello più generale nell'occupazione, nella retribuzione, dell'orario di lavoro, nell'accesso a posti di responsabilità e nella condivisione delle responsabilità in materia di impegni familiari e domestici;
- è necessario assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento e la lotta contro ogni discriminazione basata sul genere attivando tutte le misure necessarie per rimuovere gli ostacoli alla piena parità di opportunità tra uomini e donne;

DATO ATTO che il D.Lgs. n.198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

PRECISATO che la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

DATO ATTO che con determina n. 104 del 25.01.2012 sono stati nominati i componenti del C.U.G. di questo Ente;

VISTA la proposta di Piano di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2013/2015 predisposto dal Servizio Risorse Umane;

ACCERTATO che tale proposta, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n.198/2006 è stata trasmessa al C.U.G.;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal CUG nella seduta del 5 aprile 2013;

PRESO ATTO CHE:

- il piano summenzionato rappresenta un importante progetto in quanto trattasi di un documento programmatico per introdurre Azioni Positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e che lo stesso è finalizzato all'attuazione delle leggi sulle pari opportunità;
- con il P.A.P. il Comune di Grottaferrata armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento;

RAVVISATA la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

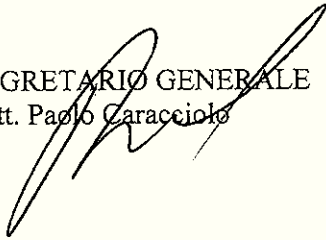
VISTI:

- il D.Lgs 18.8.2000, n.267,
- il D.Lgs n.165/2001 e ss.mm.ii;
- lo Statuto del Comune di Grottaferrata;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

## DELIBERA

1. di approvare il Piano triennale delle Azioni Positive 2013/2015 per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nel Comune di Grottaferrata come parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (ALLEGATO 1);
2. di dare atto che l'adozione del presente atto non comporta alcuna ulteriore spesa a carico dell'Ente;
3. di prevedere che il suddetto Piano potrà essere oggetto delle modifiche e/o integrazioni che si renderanno necessarie nel corso del triennio, anche per effetto di rilievi e/o richieste da parte del Comitato Unico di Garanzia.

IL SEGRETARIO GENERALE  
dott. Paolo Caracciolo



IL COMMISSARIO PREFETTIZIO  
dott.ssa Enza Caporale



**PIANO AZIONI POSITIVE  
(P.A.P.)  
TRIENNIO 2013/2015**

ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle  
pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge  
28/11/2005 n. 246" e ss.mm.ii.

**STRUMENTO PROGRAMMATICO IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'**

**PREMESSA**

Il presente Piano di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2013-2015, nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e s.m.i. (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, contiene l'analisi delle misure, denominate azioni positive, che questo Comune adotta al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, in deroga al principio di uguaglianza formale, finalizzate:

- a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni,
- ad evitarne eventuali svantaggi,
- e ad riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

In particolare la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Grottaferrata armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

**MONITORAGGIO DELL'ORGANICO**

L'attuale situazione del personale dipendente in servizio viene rappresentata nel quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato.

**Personale di ruolo del Comune di Grottaferrata al 31.03.2013**

**Lavoratori**

Totale lavoratori: 90  
Totale Donne: 49  
Totale Uomini: 41

**Lavoratori dipendenti titolari di Posizioni Organizzative e Alte Professionalità**

Donne: 3  
Uomini: 0

I dati sopra riportati vengono dettagliatamente esplicitati nelle tabelle allegate al presente piano, per formare parte integrante e sostanziale, di seguito elencate.

## SPECIFICHE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013-2015

### • Benessere organizzativo percepito dal personale dipendente

<b>N. Azione</b>	<b>1</b>
<b>Titolo</b>	<b>Benessere organizzativo percepito dal personale dipendente</b>
<b>Situazione dell'Ente</b>	A partire dall'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo posta in essere dal Comitato Unico di Garanzia attraverso la somministrazione di un questionario al personale dipendente ed alla successiva relazione del medesimo Comitato e della relativa proposta di azioni per il piano delle azioni positive nonché di determinate criticità determinatesi in modo particolare in alcuni servizi dell'Ente, si ritiene di proporre un intervento mirato a garantire alle lavoratrici ed ai lavoratori il diritto ad operare in un ambiente di lavoro sereno e dove venga tutelato il benessere psicologico dei lavoratori.
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le lavoratrici con priorità ai servizi maggiormente interessati da specifiche problematiche.
<b>Obiettivo</b>	Condividere le responsabilità del ruolo rivestito e le competenze. Comprendere quali competenze sono percepite come carenti dagli stessi dipendenti e sviluppare le stesse avuto riguardo, in modo particolare, alla gestione delle relazioni interpersonali e dei conflitti, alla comunicazione interna ed esterna, al lavoro di squadra, alla gestione del tempo ed all'organizzazione del lavoro.
<b>Descrizione intervento</b>	
-1 <sup>a</sup> fase: rilevazione	Analisi del clima organizzativo all'interno di ogni specifico servizio attraverso: specifici questionari/test somministrati al personale, interviste a campioni significativi di personale, interviste a responsabili e funzionari.
-2 <sup>a</sup> fase: azioni positive	Progettazione e implementazione di specifici percorsi formativi e informativi strutturati sulla base delle informazioni rilevate nella fase 1 <sup>a</sup> .
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Servizio Risorse Umane - quale ufficio di staff e di supporto all'intero progetto - e strutture direttamente interessate.
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

### • Conciliazione fra vita lavorativa e privata

<b>N. Azione</b>	<b>2</b>
<b>Titolo</b>	<b>Conciliazione fra vita lavorativa e privata</b>
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
<b>Obiettivo</b>	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori.
<b>Descrizione intervento</b>	Sperimentazione di tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio.
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Servizio Risorse Umane e strutture direttamente interessate
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.
<b>Periodo di realizzazione</b>	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità nel triennio 2013-2015.

- **Diffusione di una cultura di genere**

<b>N. Azione</b>	<b>3</b>
<b>Titolo</b>	<b>Diffusione di una cultura di genere</b>
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
<b>Obiettivo</b>	Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.
<b>Descrizione intervento</b>	Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori")
<b>-1^ fase: rilevazione</b>	Ricognizione e analisi del linguaggio utilizzati in atti amministrativi e nella comunicazione istituzionale
<b>2^ fase: azioni positive</b>	Progettazione e implementazione di specifici percorsi formativi e informativi strutturati sulla base delle informazioni rilevate nella fase 1^
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Servizio risorse umane – Ufficio comunicazione – Direzione generale

- **Formazione di Commissioni di concorso/selezione**

<b>N. Azione</b>	<b>4</b>
<b>Titolo</b>	<b>Formazione di Commissioni di concorso/selezione</b>
<b>Situazione dell'Ente</b>	L'Amministrazione Comunale garantisce pari opportunità uomo-donna così come previsto dalla Legge 10 aprile 1991 n°125, come modificata dal D.Lgs. 11.4.2006, n° 198, che garantisce la parità uomo-donna nel lavoro. In tale contesto ed ai sensi della normativa sopra richiamata tutte le volte che nel bando di concorso si fa riferimento al "candidato", si intende dell'uno e dell'altro sesso. Per quanto attiene, nello specifico, alle commissioni concorsuali l'art. 29 del D.Lgs. 23.12.1993, n. 546, prevede che almeno un terzo dei posti di componente, salva motivata impossibilità, è riservato alle donne. Il Comune di Grottaferrata ottempera alla norma di legge di cui al D.Lgs. 546/1993 garantendo la presenza di un componente donna nelle commissioni concorsuali.
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
<b>Obiettivo</b>	Garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni delle Commissioni di concorso/selezione.
<b>Descrizione intervento</b>	Nelle Commissioni dei concorsi e delle selezioni, salvi i casi di motivata impossibilità, dovrà essere riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad 1/3.
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Servizio Risorse Umane e strutture dell'Ente direttamente interessate.
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.
<b>Periodo di realizzazione</b>	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

- **Formazione Lavoratori/trici sulle pari opportunità**

<b>N. Azione</b>	<b>5</b>
<b>Titolo</b>	<b>Formazione Lavoratori/trici sulle pari opportunità</b>
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
<b>Obiettivo</b>	Promuovere la cultura di genere a tutti i livelli e garantire la formazione.
<b>Descrizione intervento</b>	La formazione prevederà la realizzazione di incontri ed eventi rivolti alle dipendenti ed ai dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità, sulla legislazione di parità italiana ed europea nonché sul fenomeno del mobbing e sulle molestie nei luoghi di lavoro. Nell'organizzazione degli incontri formativi da parte dell'Ente, potranno essere adottate le seguenti misure: - articolare l'orario degli incontri formativi residenziali in modo da privilegiare i corsi di mezza giornata al fine di consentire la più ampia partecipazione.
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Servizio Risorse Umane e strutture dell'Ente direttamente interessate. La progettazione e implementazione di percorsi formativi ed informativi avverrà richiedendo la collaborazione dell'Assessore delegata alla Parità.
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.
<b>Periodo di realizzazione</b>	A partire dal 2013.

- **Info pari opportunità sul sito istituzionale dell'Ente**

<b>N. Azione</b>	<b>8</b>
<b>Titolo</b>	<b>Info pari opportunità sul sito istituzionale dell'Ente</b>
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
<b>Obiettivo</b>	Promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema delle pari opportunità.
<b>Descrizione intervento</b>	Istituzione nella homepage del sito istituzionale dell'Ente di una apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Servizio Risorse Umane e strutture dell'Ente direttamente interessate.
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente con sensibilizzazione al contesto ambientale e territoriale con interazione con le esperienze dei CUG dei Comuni limitrofi.
<b>Periodo di realizzazione</b>	A partire dal 2013.

### DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività della delibera di approvazione del medesimo.

Il Piano è pubblicato all'Albo elettronico dell'Ente, sul sito Internet, sulla rete Intranet e in luoghi accessibili a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti per il tramite del C.U.G. pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.



La presente deliberazione viene inviata:

- All'Ufficio Comunale competente per la pubblicazione all'Albo pretorio on-line ex art. 32 – 1° comma – della L. 69/2009.
- All'Ufficio consultazioni atti ex art. 52 dello STATUTO.
- Ai Responsabili di Servizio e al Dirigente del Settore Tecnico.
- Al Presidente del Collegio dei Revisori ex art. 239 D.Lgs. 267/2000.

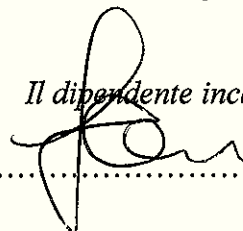
### PUBBLICAZIONE

N. ....

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Sito Istituzionale del Comune per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 dal 15 MAG 2013.

Grottaferrata, li 15 MAG 2013

*Il dipendente incaricato*



### ESECUTIVITA'

- La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno ..... decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3°) D.Lgs. 267/2000;

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**Dott. Paolo Caracciolo**

.....

### ESEGUIBILITA'

- La presente deliberazione è stata dichiarata urgente ai sensi dell'art.134, 4° comma, D.Lgs. 267/2000 e pertanto è immediatamente eseguibile.

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**Dott. Paolo Caracciolo**

### DISPOSIZIONI PER L'ESECUZIONE

Grottaferrata, li

DALLA SEGRETERIA GENERALE  
AL RESPONSABILE .....

per la esecuzione nei modi e termini di legge, ed in conformità di quanto deciso in deliberazione.

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**Dott. Paolo Caracciolo**

