

COMUNE DI CERVETERI

Provincia di Roma

AGGIORNAMENTO AL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO TRA UOMO E DONNA – ANNI 2015/2017.

1) CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico nel quale sono individuati obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e che possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa ed annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti.

Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale o uguaglianza delle opportunità, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Il Piano di Azioni Positive consente di dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dalle seguenti disposizioni:

- 1) Legge n.125/1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro);
- 2) Decreto Legislativo n. 196/2000 (Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità in materia di azioni positive);
- 3) Decreto Legislativo n.198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246);
- 4) Direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 27 maggio 2007.

La suddetta normativa, per gli enti locali, è integrata dalle prescrizioni contenute nell'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, il quale ha stabilito che: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge n.125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. n.29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici".

Le azioni positive devono quindi mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il Piano di Azioni Positive ha pertanto lo scopo sia di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi, promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, sia di intervenire rispetto a tutti i profili sociali che possono trovarsi in situazione di marginalità, svantaggio o discriminazione nell'organizzazione, valutando il peso non solo delle differenze tra uomini e donne, ma anche di quelle tra donne e donne e tra uomini e uomini, nella prospettiva di un ambiente di lavoro in cui sia garantito il massimo benessere di tutti i dipendenti, oltre che richiesto il necessario investimento operativo ai fini della complessiva efficienza del sistema.

Il Piano di Azioni Positive rappresenta lo strumento fondamentale per realizzare effettive pari opportunità basate sull'attivazione di concrete politiche di genere, mediante:

- 1) valorizzazione dei potenziali di genere;
- 2) rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- 3) promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;

- 4) attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- 5) promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

2) INDAGINE SULLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE ALL' 01/01/2014

La situazione del personale dipendente del Comune di Cerveteri, alla data dell'1/01/2014, è rappresentata schematicamente nei seguenti quadri, dove si raffrontano le numerosità di uomini e donne:

Qualifiche:	Dirigenziali	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totali
Donne	1	18	24	14	1	58
Uomini	2	19	14	20	3	58
TOTALI	3	37	38	34	4	116

I risultati dell'indagine eseguita evidenziano una presenza femminile consistente, che in alcune situazioni lavorative (es: personale addetto alla Polizia Locale) supera notevolmente quella maschile. La necessità di promuovere un maggiore inserimento delle donne si riscontra parzialmente nelle posizioni di vertice dell'ente (12 M/6 F), dove il divario fra i generi è più marcato.

Come prescritto dall' art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi, necessita superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo, promuovendo l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità.

3) OBIETTIVI E AZIONI

Obiettivo 1 - Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro

Il Comune di Cerveteri, al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro, si impegna ad evitare il verificarsi di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilito i dipendenti, atti discriminatori o vessatori. A tal fine si richiamano le vigenti disposizioni previste dalla normativa di settore, dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dai regolamenti dell'ente.

Azione 1 - Nuova costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità , la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

L'Amministrazione comunale, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche femminili ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, e in ottemperanza dell'art. 21 della legge 183/2010, intende istituire un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing , costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. Il Comitato ha compiti

propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;

- il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.lgs 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;

Il Presidente è designato dall'amministrazione;

- il Comitato rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo comitato;

- i componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

I dipendenti nominati dall'ente quali componenti di tale organismo in rappresentanza dell'ente stesso, allorché partecipano ai lavori del Comitato sono considerati in servizio, in quanto rendono una prestazione nell'interesse del datore di lavoro.

Obiettivo 2 – Tutela nell'ambito delle assunzioni di personale

Il Comune di Cerveteri si impegna ad assumere il proprio personale nel rispetto della normativa vigente senza privilegiare l'uno o l'altro sesso.

Azione 1- Prescrizioni per la redazione di avvisi e bandi di selezione del personale

L'Ufficio preposto alla stesura dei bandi di concorso, nell'elaborazione degli avvisi e dei bandi di selezione del personale è tenuto ad assicurare il costante rispetto delle condizioni di pari opportunità, evitando l'individuazione di condizioni di ammissione o di prove concorsuali che possano favorire o pregiudicare la pari opportunità.

Azione 2 – Composizione delle Commissioni Giudicatrici

L'Ufficio preposto è tenuto a riservare a ciascuno dei due sessi, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle Commissioni Giudicatrici di procedure selettive concorsuali.

Obiettivo 3 - Assegnazione dei posti di lavoro

Le assegnazioni dei posti di lavoro devono avvenire esclusivamente sulla base di professionalità, attitudini e capacità professionali dei dipendenti, tenendo conto, se necessario, di eventuali limitazioni derivanti da problemi di salute.

Azione 1 – Prescrizioni per la redazione del piano occupazionale

L'Ufficio preposto all'elaborazione del piano occupazionale assicura che le assegnazioni dei posti di lavoro avvengano esclusivamente sulla base della professionalità, delle attitudini e capacità professionali.

I Dirigenti di servizio dovranno assicurare che l'utilizzo delle risorse umane assegnate per la realizzazione degli obiettivi di gestione avvenga nel rispetto delle condizioni di pari opportunità.

Obiettivo 4 – Formazione professionale

Il piano formativo dovrà tenere conto delle priorità formative di ciascun servizio, consentendo ai lavoratori, uomini e donne, pari opportunità in ordine alla possibilità di frequenza, rendendo le iniziative formative compatibili con le situazioni familiari o con i rapporti di lavoro a tempo parziale.

Azione 1 – Prescrizioni per la redazione del Programma formativo

Predisposizione del Programma formativo tenendo conto della necessità di assicurare effettive condizioni di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Azione 2 – Iniziative formative in sede

Favorire lo svolgimento di iniziative formative in sede, in orari compatibili con la presenza in servizio dei dipendenti.

Azione 3 – Aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dovuto a lunghe assenze

Al personale che rientra in servizio dopo la gravidanza o ad altre assenze prolungate per maternità o malattia, dovrà essere assicurato, se necessario, idoneo percorso formativo per consentire il recupero della professionalità e la valorizzazione delle competenze e delle attitudini in linea con le evoluzioni della normativa e delle procedure interne. E' possibile l'individuazione, all'interno dell'ente, di figure-tutor, per consentire di affrontare con maggior serenità i compiti assegnati, con la consapevolezza di poter contare su persone disponibili ad "informare/aggiornare" sugli aspetti più pratici ed organizzativi tipici della realtà dell'Amministrazione.

Azione 4 – Formazione in materia di pari opportunità

Attivazione, anche con la collaborazione delle organizzazioni sindacali, di apposito percorso formativo mirato all'informazione ed alla sensibilizzazione del personale dipendente in materia di pari opportunità e teso a garantire un "buon clima lavorativo".

Obiettivo 5 – Flessibilità oraria e conciliazione dell'attività lavorativa con esigenze familiari

Il Comune di Cerveteri, compatibilmente con le necessità di funzionamento dei servizi erogati all'utenza, si impegna ad assicurare a specifiche categorie dipendenti una flessibilità oraria in entrata ed in uscita in misura superiore rispetto a quella prevista dall'art. 11 del vigente CCDI (con posticipazione sia in entrata che in uscita, fissata in un massimo 60 minuti nell'arco dell'orario di lavoro giornaliero).

Azione 1- Aumento della fascia di flessibilità oraria

Ai dipendenti con figli di età minore di quattordici anni, per agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, viene riconosciuta dall'Amministrazione la possibilità di ottenere l'ampliamento di mezz'ora della fascia di flessibilità stabilita dalla contrattazione decentrata integrativa dell'ente, posticipando l'orario di entrata e di uscita dal lavoro di quindici minuti in entrata e di quindici minuti in uscita, subordinatamente alla verifica, a cura del Dirigente/Responsabile del Servizio di competenza, della sussistenza delle condizioni di compatibilità con le necessità di funzionamento degli uffici e dei servizi erogati all'utenza. Con il suddetto ampliamento i dipendenti potranno svolgere più facilmente il ruolo di genitore, nel rispetto degli orari di asili e scuole.

La realizzazione di detta azione non deve comportare costi aggiuntivi per l'Amministrazione.

Azione 2 – Assistenza a familiari invalidi

Viene assicurata ai lavoratori ed alle lavoratrici l'applicazione delle normative vigenti in materia di assistenza a familiari invalidi e di congedi parentali, attraverso idonea modulistica e adeguata informazione a cura dell'Ufficio preposto alla gestione del personale.

Azione 3 – Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Nell'ambito della flessibilità del rapporto di lavoro prevista dal vigente CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali e nel rispetto della vigente normativa, il Comune di Cerveteri si impegna a porre in essere misure che favoriscano l'integrazione tra attività lavorativa ed esigenze familiari dei dipendenti.

Nel rispetto della vigente normativa di legge, contrattuale e regolamentare, le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale, di durata non inferiore a mesi tre, motivate da necessità di assistenza a familiari, verranno istruite entro il periodo massimo di 15 giorni dalla presentazione e nei successivi 5 giorni verrà data comunicazione dell'esito positivo o negativo. I Responsabili delle strutture coinvolte nell'istruttoria di dette istanze daranno riscontro alle richieste con priorità.

Azione 4 - Telelavoro

Il Comune di Cerveteri si impegna a realizzare uno studio diretto all'individuazione delle attività telelavorabili, che potranno essere svolte senza ulteriori oneri a carico dell'ente.

Subordinatamente all'esito di tale studio, potranno essere avanzate richieste di telelavoro per temporanee e specifiche necessità familiari e di salute dei dipendenti. L'istruttoria delle istanze per lo svolgimento di attività ritenute telelavorabili dovrà essere diretta preventivamente a verificare l'esistenza di idonea postazione di lavoro o della necessità di creazione della postazione lavorativa presso l'abitazione del dipendente o presso altra sede individuata di comune accordo tra Amministrazione e lavoratore/lavoratrice.

Obiettivo 6 – Banche dati utili per le necessità familiari

Il Comune di Cerveteri si impegna a realizzare banche dati utili per una migliore gestione delle necessità familiari.

Azione 1 - Creazione di una banca dati dei servizi territoriali rivolti all'infanzia, baby sitters e badanti

I Servizi sociali, tramite i propri Uffici, metterà a disposizione dei dipendenti banche dati dei servizi territoriali rivolti all'infanzia, baby sitters e badanti consultabili sul sito intranet dell'ente, per uso esclusivo dei dipendenti che necessitano di personale qualificato e referenziato in grado di collaborare per l'assistenza familiare e nei periodi di assenza o di chiusura di asili e scuole. Tali informazioni vengono diffuse previa acquisizione di specifico consenso da parte delle persone inserite nella banca dati e senza assunzione di alcun tipo di responsabilità diretta o indiretta da parte dell'ente.

Obiettivo 7 – Corretto utilizzo del linguaggio amministrativo di genere

Il Comune di Cerveteri si impegna ad intraprendere un percorso di revisione del linguaggio in tutta la modulistica e in tutti gli atti promossi dal Comune e dalla Società partecipata, comprendendo, in tale revisione, anche i testi relativi alla comunicazione interna, esterna e al sito internet, prevedendo anche un corso di formazione per il personale individuato, sull'uso del genere nel linguaggio amministrativo.

Obiettivo 8 – Azioni contro la pubblicità offensiva della dignità della donna

Il Comune di Cerveteri si impegna ad intraprendere delle azioni di contrasto alla pubblicità lesiva della dignità di genere, condividendo i presupposti di fatto e di diritto della risoluzione del

Parlamento Europeo N. 2008/2038 (INI), avente ad oggetto Impatto del marketing e della pubblicità sulla parità tra donne e uomini.

Obiettivo 9 – Informazioni

Il Comune di Cerveteri si impegna a promuovere e favorire ogni azione utile alla realizzazione di effettive condizioni di pari opportunità attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

Azione 1 – Creazione di spazio divulgativo sul sito INTRANET

Al fine di migliorare la comunicazione interna in materia di pari opportunità ed assicurare una maggiore circolazione di informazioni, con la collaborazione dell'Ufficio URP del Servizio a cui è assegnata la gestione della rete intranet, è prevista la creazione di apposito spazio divulgativo nel quale inserire notizie su concorsi, mobilità, corsi di formazione, circolari interne ed altre iniziative di comune interesse.

Azione 2 – Diffusione del Piano di Azioni Positive

Per consentire una maggiore diffusione ed informazione, il Piano Triennale di Azioni Positive verrà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Il Servizio Gestione Risorse Umane raccoglierà pareri ed osservazioni per l'aggiornamento del Piano.

COMUNE DI CERVETERI

Roma

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 142 Del 13/10/2015	OGGETTO: Pianificazione degli indirizzi fondamentali in materia di pubblicità discriminatoria e lesiva della dignità della persona ed in particolare della donna.
--	--

L'anno DUEMILAQUINDICI, questo giorno TREDICI del mese di OTTOBRE con inizio alle ore 09:00 nella sede Comunale di Cerveteri

LA GIUNTA COMUNALE

Si è riunita con la presenza dei Signori:

		Presente/Assente
Pascucci Alessio	Sindaco	Presente
Zito Giuseppe	Vice Sindaco	Assente
Cennerilli Francesca	Assessore	Presente
Croci Lorenzo	Assessore	Assente
Mundula Andrea	Assessore	Presente
Pulcini Francesca	Assessore	Presente

Presiede il Sindaco Alessio Pascucci.

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Luisa Cogliano.

Il Presidente riconosciuto legale il numero degli intervenuti per validamente deliberare apre la seduta ed invita la Giunta comunale a trattare l'argomento di cui in oggetto.

[--OLE_LINK1--]Su proposta dell'Assessore alle Politiche della Persona, a cura del Dirigente della 2^ Area "Affari Sociali" è stata redatta la seguente proposta di deliberazione avente a oggetto: "Pianificazione degli indirizzi fondamentali in materia di pubblicità discriminatoria e lesiva della dignità della persona ed in particolare della donna", che viene sottoposta all'esame e all'approvazione della Giunta Comunale.

Premesso che:

- i messaggi pubblicitari discriminatori rispetto al genere, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alle convinzioni civili, morali e religiose, o rappresentativi di immagini violente/degradanti ledono gravemente la dignità di donne e uomini, rappresentano un ostacolo per la realizzazione di una società moderna e paritaria e contribuiscono ad alimentare e consolidare gli stereotipi di genere, determinando un impatto negativo sulla parità fra i sessi nella sfera privata, come in quella pubblica e lavorativa,
- le donne in genere sono le principali "vittime" di messaggi pubblicitari offensivi e che, tali messaggi, proponendo un'immagine della donna come oggetto di possesso e sopraffazione sessuale, possono incentivare comportamenti violenti, anche estremi;
- la pubblicità di fatto costituisce un potente veicolo per riflettere e creare cultura, generando identità e valori, convinzioni e atteggiamenti e può radicare negli individui stereotipi con cui identificarsi.
- i messaggi pubblicitari che occupano gli spazi comunali si trovano in luoghi pubblici e spesso visibili anche a soggetti più sensibili, come bambini e adolescenti, i quali non devono essere urtati da immagini violente o degradanti.
- la rappresentazione dell'ideale corporeo nella pubblicità può influire negativamente sull'autostima, comportando, anche, il rischio di disturbi alimentari.
- la Costituzione Italiana, all'art.3, stabilisce la pari dignità sociale e l'uguaglianza di tutti i cittadini, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali;
- la medesima Carta Costituzionale, mentre all'art. 21 sancisce il diritto a manifestare liberamente il pensiero e tutela la libertà di stampa, dispone, in linea di principio, che si possano individuare ed adottare strumenti atti a limitare tale libertà, quando questa contrasti con altri valori costituzionalmente garantiti, tra i quali è senz'altro la dignità della persona;
- il principio della parità di genere è sancito nell'art. 23 della Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea;
- la parità tra donne e uomini costituisce un valore fondamentale dell'Unione Europea, è sancito nei Trattati (art. 2 e art. 3, paragrafo 3 del TUE e art. 8 del TFUE) ed è uno degli obiettivi e dei compiti dell'Unione Europea;

Preso atto che:

- in data 18/12/1979, le Nazioni Unite hanno adottato, e il 3/09/1981, è entrata in vigore, la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW);
- in data 17/12/1999, le Nazioni Unite, con propria risoluzione N. 54/134, hanno scelto la data del 25 novembre per la celebrazione annuale della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne;
- in data 24/03/2006 il Consiglio Europeo ha adottato il primo Patto europeo per la parità di genere (2006-2010), aggiornandolo il 07/03/2011 con il Patto 2011-2020;
- in data 03/09/2008, il Parlamento Europeo ha approvato la risoluzione N. 2008/2038 (INI) ad oggetto "Impatto del marketing e della pubblicità sulla parità tra donne e uomini", con la quale si invita gli Stati membri:
 - a) a provvedere affinché il marketing e la pubblicità garantiscano il rispetto della dignità umana e dell'integrità della persona e non comportino discriminazioni o incitamento

- all'odio basato su sesso, razza, religione, disabilità, età, orientamento sessuale;
- b) ad elaborare e lanciare iniziative didattiche finalizzate ad educare allo spirito di tolleranza e di astensione da ogni forma di stereotipo, così da promuovere la cultura della parità di genere;
- dall'8 marzo 2010, il Coordinamento Nazionale dell'UDI (Unione Donne in Italia) ha promosso la campagna Immagini Amiche per sensibilizzare i comuni, le province, le regioni a dare applicazione alla sopraccitata risoluzione;
 - in data 26/01/2011, il Ministero per le Pari Opportunità e l'Istituto dell'Autodisciplina Pubblicitaria (IAP) hanno siglato un Protocollo d'Intesa in relazione alla comunicazione commerciale con contenuti "di genere", al fine di attivare un controllo efficace sulla comunicazione commerciale, per evitare che venga offesa la dignità delle donne;
 - in data 6 /03/2014 è stato sottoscritto il protocollo ANCI/IAP al fine di tutelare la dignità femminile e rispettare il principio di pari opportunità, evitare il ricorso a stereotipi di genere offensivi e adottare modelli di comunicazione commerciale che non contengano immagini o rappresentazioni di violenza contro le donne.

Considerato che nonostante le dichiarazioni dell'ONU, le misure adottate dalla UE e la maggior incisività della più recente legislazione nazionale italiana, è accertato che la violenza nei confronti delle donne, sia fisica che psicologica, permane e costituisce uno dei più gravi ostacoli alla parità tra donne e uomini;

Evidenziato che la 55ª edizione del Codice di Autodisciplina della Comunicazione Commerciale dello IAP (in vigore dal 23/08-2012) vincola i pubblicitari al rispetto del principio di lealtà (art. 1) anche di fronte alla necessità:

- a) di tutelare particolari categorie di consumatori, come i bambini e gli adolescenti (art. 11);
- b) di favorire l'affermazione di modelli di consumo ispirati a misura, correttezza e responsabilità per quanto attiene alle bevande alcoliche (art. 22) e ai giochi con vincita in denaro (art. 28 ter);

Ritenuto di poter condividere l'assunto che:

- gli stereotipi di genere utilizzati nella pubblicità, in quanto tendenti a innescare processi di oggettificazione della persona, e soprattutto del corpo delle donne, espongono le stesse all'offesa, alla mercificazione e alla violenza, sia psicologica che fisica;
- l'attuale recessione economica crea difficoltà anche sul piano sociale, relazionale e comunicativo e determina condizioni di ulteriore e maggiore vulnerabilità delle donne;
- le misure positive a favore delle donne, così come di altre categorie di soggetti "deboli" (es. disabili, bambini, anziani, malati), richiedono di essere continuamente promosse e stimolate, anche con strumenti culturali ed educativi, nonché con campagne informative, spesso fondamentali per innescare processi virtuosi di progressivo superamento di stereotipi lesivi della dignità ed integrità della persona;

Valutato particolarmente importante che:

- la comunicazione commerciale diffusa attraverso i vari media (TV, Radio, stampa, web, ecc.) faccia riferimento a norme etiche, oltre che giuridiche, e a forme di autodisciplina che proibiscano o limitino il ricorso a stereotipi sociali e pregiudizi culturali fondati sulla discriminazione di genere, appartenenza etnica, orientamento sessuale, abilità fisica e psichica, credo religioso;
- in considerazione della forza pervasiva della pubblicità veicolata dagli attuali media, si possa conseguire il coinvolgimento delle famiglie, della scuola, di tutte le istituzioni civili, militari e religiose, nonché suscitare senso di responsabilità condivisa;
- i minori e i soggetti in formazione siano tutelati dall'esposizione involontaria a messaggi stereotipizzanti, a parole e immagini sessiste e violente, e siano educati alla tolleranza, alla parità di genere e al rispetto della dignità di tutte le persone;

Vista la legislazione nazionale e comunitaria sul tema dei diritti delle donne e la parità tra donne e uomini, richiamata in premessa, nonché la normativa regionale in materia;

Ritenuto di definire i seguenti obiettivi strategici della moratoria della pubblicità lesiva della dignità di genere nella Città di Cerveteri:

- a) combattere ogni forma di violenza contro le donne, al fine di garantire il rispetto dei loro diritti e realizzare la parità di genere, anche nella prospettiva di una crescita inclusiva;
- b) superare gli stereotipi di genere e promuovere la parità tra donne e uomini a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione, nonché nella vita lavorativa, politica ed economica e nella partecipazione ai processi decisionali;
- c) diffondere i principi della parità di genere e, più in generale, della pari dignità umana e dell'integrità della persona;

Ritenuto altresì di approvare le seguenti linee d'indirizzo per il perseguimento degli obiettivi sopra definiti e l'attuazione di moratoria nella Città di Cerveteri dichiarandolo Comune libero dalla pubblicità offensiva della dignità della donna:

1. curare che nessun materiale comunicativo dell'Ente contenga stereotipi di genere e/o testi ed immagini lesive della dignità della donna;
2. vigilare affinché nessun materiale comunicativo inerente iniziative patrocinate dal Comune di Cerveteri sia veicolo di stereotipi lesivi della donna;
3. sensibilizzare i comuni limitrofi perché adottino la presente moratoria anche per i loro territori;
4. invitare i titolari di impianti pubblicitari privati ad aderire alla moratoria ed a rifiutare le pubblicità lesive della donna;
5. svolgere un monitoraggio permanente delle rappresentazioni di genere nella pubblicità, al fine di valutare la diffusione di pubblicità sessista o discriminatoria, anche attraverso i reclami e le segnalazioni inviate da singoli cittadini e/o da associazioni rappresentative di interessi collettivi, nonché da ogni altra pubblica amministrazione che vi abbia interesse in relazione ai propri compiti istituzionali;
6. promuovere iniziative informative e campagne di sensibilizzazione sul fenomeno della discriminazione di genere e della violenza contro le donne;
7. promuovere iniziative didattiche e programmi educativi nelle scuole per trasmettere i valori dell'uguaglianza e della pari dignità e prevenire comportamenti discriminatori;
8. monitorare il territorio, anche avvalendosi delle associazioni femminili e degli organismi di parità, per verificare il rispetto della moratoria e il raggiungimento degli obiettivi;
9. promuovere, nei mezzi di comunicazione e nella pubblicità, un'immagine realistica della donna di oggi, che svolge un ruolo attivo nel mondo del lavoro e si assume compiti nella società;
10. tener conto anche della pubblicità nell'analisi della mutata percezione del ruolo dei due sessi;
11. promuovere la cooperazione fra le associazioni di categoria, le organizzazioni femminili e di volontariato e le organizzazioni non governative operanti a livello comunitario nel settore della pubblicità e dei mezzi di comunicazione;

Visto il Protocollo d'Intesa in relazione alla comunicazione commerciale con contenuti "di genere", siglato, in data 26/01/2011, tra il Ministero per le Pari Opportunità e l'Istituto dell'Autodisciplina Pubblicitaria (IAP), nonché il Codice di Autodisciplina della Comunicazione Commerciale del medesimo IAP (edizione 55ª in vigore dal 23/08/2012);

Visto altresì il Protocollo ANCI/IAP sottoscritto il 6 marzo 2014;

Vista l'iniziativa dell'UDI – unione donne in Italia sul contrasto alle pubblicità lesive della dignità delle donne;

SI PROPONE

Per le causali esposte in narrativa:

1. di dichiarare Cerveteri “Comune libero dalla pubblicità offensiva della dignità della donna”;
2. di approvare gli indirizzi fondamentali in materia di pubblicità discriminatoria e lesiva della dignità della persona, indicati in premessa, da comunicare agli apparati amministrativi comunali e alla Società partecipata dal Comune di Cerveteri;
3. di aderire alla moratoria della pubblicità lesiva della dignità di genere, condividendo i presupposti di fatto e di diritto della risoluzione del Parlamento Europeo N. 2008/2038 (INI) avente ad oggetto “Impatto del marketing e della pubblicità sulla parità tra donne e uomini”;

4. di considerare la presente moratoria sulla pubblicità lesiva della dignità della donna quale strumento per suscitare l'attenzione e la responsabilità collettiva verso comunicazioni ed azioni pubblicitarie che utilizzano stereotipi sociali e pregiudizi culturali fondati sulle discriminazioni, non solo di genere, ma anche di appartenenza etnica, orientamento sessuale, abilità fisica e psichica, convinzioni morali, civili e religiose;
5. di escludere qualunque riconoscimento a livello comunale di diritti di affissione di materiale pubblicitario discriminatorio e/o lesivo della dignità della persona;
6. di individuare negli uffici preposti al rilascio delle autorizzazioni in materia di pubblicità e occupazione di spazi pubblici, nonché agli organi di controllo preposti alla vigilanza, anche repressiva, in materia di pubblicità discriminatoria e/o lesiva della dignità della persona, di escludere qualunque riconoscimento a livello comunale di diritti di affissione di materiale pubblicitario discriminatorio e/o lesivo della dignità della persona;
7. di provvedere, mediante il controllo della Polizia Locale, con il supporto dell'ufficio Tecnico Comunale, alla rimozione di eventuale materiale pubblicitario discriminatorio e/o lesivo della dignità della persona affisso su aree pubbliche , nonché ad invitare i proprietari delle aree private interessate dall'affissione del predetto materiale pubblicitario alla rimozione dello stesso;
8. di individuare negli Uffici preposti al rilascio delle autorizzazioni in materia di pubblicità e occupazione di spazi pubblici, nonché agli Organi di controllo preposti alla vigilanza, l'attuazione degli indirizzi di cui alla presente delibera, intraprendendo ogni utile iniziativa, anche repressiva, in materia di pubblicità discriminatoria e/o lesiva della dignità della persona;
9. di demandare ai Dirigenti/Responsabili dei Servizi interessati, secondo le rispettive competenze, l'adozione di tutti i provvedimenti necessari e di tutte le azioni conseguenti, per dare attuazione al presente atto d'indirizzo, con particolare riguardo alle campagne comunicative e pubblicitarie connesse ad iniziative patrocinate e/o promosse dall'Amministrazione Comunale e dalle Società dalla stessa partecipate, nonché a campagne comunicative, pubblicitarie ed altre iniziative cui viene, in qualunque modo e forma, associata l'immagine del Comune di Cerveteri;
10. di dare atto che la presente deliberazione non determina spese da finanziare a carico del Bilancio Comunale.

COMUNE DI CERVETERI

Roma

Area II - Organizzazione del Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: *Pianificazione degli indirizzi fondamentali in materia di pubblicità discriminatoria e lesiva della dignità della persona ed in particolare della donna.*

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Vista la proposta, redatta dal Responsabile del Servizio, come risulta dall'attestazione resa in calce al presente, si esprime parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL.: FAVOREVOLE

Cerveteri, lì 07 ottobre 2015

IL DIRIGENTE

F.TO DOTT. SALVATORE GALIOTO

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la suestesa proposta di deliberazione;

RITENUTA la stessa meritevole di approvazione;

ACQUISITO l'allegato parere di regolarità tecnica reso, ai sensi dell'art. 49 del TUEL approvato con D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, dal Dirigente della 2[^] Area Affari Sociali competente;

ATTESA la propria competenza a provvedere nel merito;

Con voti unanimi resi ed accertati nei modi e nelle forme di legge,

DELIBERA

- Di approvare la proposta di deliberazione che precede, avente ad oggetto: ***“Pianificazione degli indirizzi fondamentali in materia di pubblicità discriminatoria e lesiva della dignità della persona ed in particolare della donna”***.

Letto, approvato e sottoscritto,

IL SINDACO

F.to Pascucci Alessio

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Cogliano Dott.ssa Luisa

ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Il presente atto:

- viene affisso all'Albo Pretorio del Comune di Cerveteri in data odierna e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi, come previsto dall'art. 124, comma 1 del D. Lgs. N. 267/2000 – T.U.E.L.
 - a mezzo posta elettronica viene contestualmente trasmesso in elenco ai capogruppo consiliari (prot. generale n. 39187 del 14/10/2015), come previsto dall'art. 125, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 – T.U.E.L.
- Dalla Residenza comunale, li 14/10/2015

Il Responsabile della Pubblicazione

F.to Dott.ssa Antonella Sigillò

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA` (art. 134 D. Lgs. 18.08.2000, n. 267)

La presente deliberazione diverrà esecutiva il giorno 24/10/2015 perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3 del D. Lgs. n. 267/2000 – T.U.E.L.);
Dalla Residenza comunale, li, 14/10/2015

Il Responsabile del Servizio
Assistenza Organi Istituzionali

F.to Dott.ssa Antonella Sigillò

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DELL'ATTO SOPRA TRASCRITTO.

Dalla Residenza comunale, li 14/10/2015

Il Responsabile del Procedimento

Dott.ssa Antonella Sigillo'

COMUNE DI CERVETERI

Roma

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 143 Del 13/10/2015	OGGETTO: Linguaggio Amministrativo di Genere. Atto di indirizzo.
----------------------------------	---

L'anno DUEMILAQUINDICI, questo giorno TRECICI del mese di OTTOBRE con inizio alle ore 09:00 nella sede Comunale di Cerveteri

LA GIUNTA COMUNALE

Si è riunita con la presenza dei Signori:

		Presente/Assente
Pascucci Alessio	Sindaco	Presente
Zito Giuseppe	Vice Sindaco	Assente
Gennerilli Francesca	Assessore	Presente
Croci Lorenzo	Assessore	Assente
Mundula Andrea	Assessore	Presente
Pulcini Francesca	Assessore	Presente

Presiede il Sindaco Alessio Pascucci.

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Luisa Cogliano.

Il Presidente riconosciuto legale il numero degli intervenuti per validamente deliberare apre la seduta ed invita la Giunta comunale a trattare l'argomento di cui in oggetto.

[--OLE_LINK1--]Su proposta dell'Assessore alle Politiche della Persona, a cura del Dirigente della 2^ Area "Affari Sociali" è stata redatta la seguente proposta di deliberazione avente a oggetto: "Linguaggio Amministrativo di Genere. Atto di indirizzo.", che viene sottoposta all'esame e all'approvazione della Giunta Comunale.

PREMESSO che:

- l'evoluzione della società porta a nuove visioni sociali, culturali ed economiche da cui, inevitabilmente, discende la necessità di riorganizzare l'esistente in funzione degli emergenti nuovi stili di vita e di lavoro;
- anche il linguaggio, quale strumento in grado di mettere in evidenza le nuove realtà che emergono e si consolidano, subisce una più attenta e adeguata revisione, poiché, con le parole, si designano cose, persone, eventi e stati di fatto: è il linguaggio che attribuisce a questi una connotazione non neutra;

CONSIDERATO che:

- il principio delle pari opportunità tra donne e uomini, pur essendo sancito dalla legislazione nazionale ed europea, sconta, in special modo in Italia, ancora troppi ritardi da un punto di vista della sua realizzazione pratica e quotidiana;

VISTA la direttiva del Consiglio dei Ministri 27.3.1997 "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne" che riconosce il linguaggio come uno strumento di azione politica all'interno del processo ormai avviato della "parità di fatto";

VISTA altresì la direttiva 23 maggio 2007 emanata dal dipartimento della Funzione Pubblica, in attuazione della direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio Europeo, che, rivolgendosi alla Pubblica amministrazione, raccomanda l'uso di un linguaggio non discriminante;

TENUTO CONTO:

- della ratifica del Trattato di Istanbul da parte del Parlamento italiano, per la prevenzione e la lotta alla violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, siglato dal Consiglio d'Europa l'11 maggio 2011, in cui il linguaggio, radicato in stereotipi, non concepisce le donne in posizione di uguale potere e viene individuato come corresponsabile della cultura maschilista che si caratterizza come elemento di conservazione anziché di progresso e di cambiamento;
- delle "raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana" a cura di Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna (1987) e della recente "Guida alla redazione degli atti amministrativi" curata da un gruppo di lavoro promosso dall'Istituto di teoria e tecniche dell'informazione giuridica (Ittig) del CNR e dell'Accademia della Crusca;

CONSIDERATO che:

- lo sviluppo dell'identità di genere ha come fine il riconoscimento della piena dignità, parità e importanza del genere femminile e di quello maschile, e si pone oggi come requisito indispensabile per la formazione personale, culturale e sociale delle nuove generazioni;
- per quanto sopra è stato espresso, il Comune di Cerveteri intende coinvolgere tutti i settori dell'Amministrazione e società partecipata, in un percorso di formazione che conduca ad avviare il necessario processo finalizzato alla revisione del linguaggio in ambito amministrativo orientato all'utilizzo dei termini di genere;

Visto il D.lgs del 18 agosto 2000 n. 267 ed in particolare l'art. 48 in merito alla competenza della Giunta Comunale;

SI PROPONE

Per le causali espone in narrativa:

1. di intraprendere un percorso di revisione del linguaggio in tutta la modulistica e in tutti gli atti

promossi dal Comune di Cerveteri e dalle Società partecipate, comprendendo, in tale revisione, anche i testi relativi alla comunicazione interna, esterna e al sito internet;

2. di prevedere un corso di formazione per i dirigenti, i capi ripartizione e il personale individuato, sull'uso del genere nel linguaggio amministrativo;
3. di stabilire in accordo con il Segretario Generale e i Dirigenti, le modalità entro cui realizzare il presente atto di indirizzo;
4. di dare atto che la presente deliberazione non necessita l'acquisizione del parere contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000, in quanto non presenta implicazioni di carattere finanziario.

COMUNE DI CERVETERI

Roma

Area II - Organizzazione del Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: *Linguaggio Amministrativo di Genere. Atto di indirizzo.*

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Vista la proposta, redatta dal Responsabile del Servizio, come risulta dall'attestazione resa in calce al presente, si esprime parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL.: Favorevole

Cerveteri, lì 08 ottobre 2015

IL DIRIGENTE

F.TO DOTT. SALVATORE GALIOTO

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la suestesa proposta di deliberazione;

RITENUTA la stessa meritevole di approvazione;

ACQUISITO l'allegato parere di regolarità tecnica reso, ai sensi dell'art. 49 del TUEL approvato con D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, dal Dirigente della 2[^] Area Affari Sociali competente;

ATTESA la propria competenza a provvedere nel merito;

Con voti unanimi resi ed accertati nei modi e nelle forme di legge,

DELIBERA

- Di approvare la proposta di deliberazione che precede, avente ad oggetto: ***“Linguaggio Amministrativo di Genere. Atto di indirizzo”***;

Letto, approvato e sottoscritto,

IL SINDACO

F.to Pascucci Alessio

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Cogliano Dott.ssa Luisa

ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Il presente atto:

- viene affisso all'Albo Pretorio del Comune di Cerveteri in data odierna e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi, come previsto dall'art. 124, comma 1 del D. Lgs. N. 267/2000 – T.U.E.L.
 - a mezzo posta elettronica viene contestualmente trasmesso in elenco ai capogruppo consiliari (prot. generale n. 39187 del 14/10/2015), come previsto dall'art. 125, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 – T.U.E.L.
- Dalla Residenza comunale, li 14/10/2015

Il Responsabile della Pubblicazione

F.to Dott.ssa Antonella Sigillo'

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA`
(art. 134 D. Lgs. 18.08.2000, n. 267)

La presente deliberazione diverrà esecutiva il giorno 24/10/2015 perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3 del D. Lgs. n. 267/2000 – T.U.E.L.);
Dalla Residenza comunale, li, 14/10/2015

Il Responsabile dell'esecutività

F.to Dott.ssa Antonella Sigillo'

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DELL'ATTO SOPRA TRASCRITTO.

Dalla Residenza comunale, li 14/10/2015

Il Responsabile del Procedimento

Dott.ssa Antonella Sigillo'

COMUNE DI CERVETERI

Roma

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 144 Del 13/10/2015	OGGETTO: Aggiornamento del piano di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomo e donna.Triennio 2015 - 2017.
--	---

L'anno DUEMILAQUINDICI, questo giorno TREDICI del mese di OTTOBRE con inizio alle ore 09:00 nella sede Comunale di Cerveteri

LA GIUNTA COMUNALE

Si è riunita con la presenza dei Signori:

		Presente/Assente
Pascucci Alessio	Sindaco	Presente
Zito Giuseppe	Vice Sindaco	Assente
Gennerilli Francesca	Assessore	Presente
Croci Lorenzo	Assessore	Assente
Mundula Andrea	Assessore	Presente
Pulcini Francesca	Assessore	Presente

Presiede il Sindaco Alessio Pascucci.

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Luisa Cogliano.

Il Presidente riconosciuto legale il numero degli intervenuti per validamente deliberare apre la seduta ed invita la Giunta comunale a trattare l'argomento di cui in oggetto.

[--OLE_LINK1--]A cura del Dirigente della 2^a Area “Affari Sociali” è stata redatta la seguente proposta di deliberazione avente a oggetto: **“Aggiornamento del piano di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomo e donna – Triennio 2015 - 2017”**, che viene sottoposta all’esame e all’approvazione della Giunta Comunale.

Premesso che in ossequio alla normativa di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, recante “codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”(testo unico che riprende e coordina il D. Lgs. 23 maggio 2000, n.196 e la legge 10 aprile 2000, n.125, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le provincie, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacolo alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Visti:

- l’art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246 recante delega al Governo per l’emanazione di un decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna;

la direttiva 23 maggio 2007 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica all’oggetto “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, 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;

Considerato che:

- l’art.48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n.198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un” Piano di azioni positive”, al fine di assicurare, nei rispettivi ambiti lavorativi, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni giuridiche in cui risulta sottorappresentata;
- ai sensi delle vigenti disposizioni, si rende necessario procedere all’approvazione del piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro;
- con deliberazione n. 138 del 27.08.2014 è stato approvato il piano delle Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomo e donna triennio 2014-2016;

Visto il piano triennale delle azioni positive per il personale del Comune di Cerveteri, predisposto in conformità agli obiettivi dell’amministrazione ed alla normativa vigente in materia di pari opportunità (All. A);

Precisato che l’adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Presa visione dell’allegato documento del Piano azioni positive per il triennio 2015/2017, opportunamente aggiornato e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

Considerato che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell’Ente;

Ravvisata la necessità di dare informazione del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali Territoriali ed alle RSU aziendali;

Richiamati:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 e in particolare l’art. 48 in merito alla competenza della Giunta;
- il D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i;
- il vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi;

SI PROPONE

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono ripetute a trascritte quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento:

1. **Di approvare** l’aggiornamento dell’allegato Piano delle Azioni Positive (cd. P.A.P.) per il

triennio 2015/2017, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. A);

2. Di dare atto che il presente piano:

- non comporta oneri aggiuntivi per l'Ente;
- ha validità per il periodo 2015 - 2017, fatte salve le integrazioni che potranno rendersi successivamente necessarie;
- sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "trasparenza".

3. Di dare informazione del presente provvedimento:

- alle Organizzazioni Sindacali territoriali ed alle RSU aziendali;
- alla consiglieria di pari opportunità della Provincia di Roma.

COMUNE DI CERVETERI

Roma

Area II - Organizzazione del Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: *Aggiornamento del piano di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomo e donna. Triennio 2015 - 2017.*

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Vista la proposta, redatta dal Responsabile del Servizio, come risulta dall'attestazione resa in calce al presente, si esprime parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL.: FAVOREVOLE

Cerveteri, lì 16 settembre 2015

IL DIRIGENTE

F.TO DOTT. SALVATORE GALIOTO

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la suestesa proposta di deliberazione;

RITENUTA la stessa meritevole di approvazione;

ACQUISITO l'allegato parere di regolarità tecnica reso, ai sensi dell'art. 49 del TUEL approvato con D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, dal Dirigente della 2^a Area Affari Sociali competente;

ATTESA la propria competenza a provvedere nel merito;

Con voti unanimi resi ed accertati nei modi e nelle forme di legge,

DELIBERA

- Di approvare la proposta di deliberazione che precede, avente ad oggetto: ***“Aggiornamento del piano di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomo e donna. Triennio 2015 - 2017”***;
- Di demandare al Dirigente competente l'adozione dei conseguenti atti di gestione.

Letto, approvato e sottoscritto,

IL SINDACO

F.to Pascucci Alessio

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Cogliano Dott.ssa Luisa

ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Il presente atto:

- viene affisso all'Albo Pretorio del Comune di Cerveteri in data odierna e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi, come previsto dall'art. 124, comma 1 del D. Lgs. N. 267/2000 – T.U.E.L.
- a mezzo posta elettronica viene contestualmente trasmesso in elenco ai capogruppo consiliari (prot. generale n. 39187 del 14/10/2015), come previsto dall'art. 125, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 – T.U.E.L.

Dalla Residenza comunale, li 14/10/2015

Il Responsabile della Pubblicazione

F.to Dott.ssa Antonella Sigillo'

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA`
(art. 134 D. Lgs. 18.08.2000, n. 267)

La presente deliberazione diverrà esecutiva il giorno 24/10/2015 perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3 del D. Lgs. n. 267/2000 – T.U.E.L.);

Dalla Residenza comunale, li, 14/10/2015

Il Responsabile dell'esecutività

F.to Dott.ssa Antonella Sigillo'

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DELL'ATTO SOPRA TRASCRITTO.

Dalla Residenza comunale, li 14/10/2015

Il Responsabile del Procedimento

Dott.ssa Antonella Sigillo'