



Protocollo RC n. 26862/14

## ESTRATTO DAL VERBALE DELLE DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA CAPITOLINA

(SEDUTA DEL 15 DICEMBRE 2014)

L'anno duemilaquattordici, il giorno di lunedì quindici del mese di dicembre, alle ore 13,40, nella Sala dell'Arazzo, in Campidoglio, si è adunata la Giunta Capitolina di Roma, così composta:

1 MARINO IGNAZIO ROBERTO MARIA.....	<i>Sindaco</i>	6 LEONORI MARTA.....	<i>Assessore</i>
2 NIERI LUIGI.....	<i>Vice Sindaco</i>	7 MARINELLI GIOVANNA.....	“
3 CATTOI ALESSANDRA.....	<i>Assessore</i>	8 MARINO ESTELLA.....	“
4 CAUDO GIOVANNI.....	“	9 MASINI PAOLO.....	“
5 IMPROTA GUIDO.....	“	10 SCOZZESE SILVIA.....	“

Sono presenti il Vice Sindaco e gli Assessori Cattoi, Caudo, Leonori, Marinelli, Marino, Masini e Scozzese.

Partecipa il sottoscritto Segretario Generale Dott. Liborio Iudicello.

(O M I S S I S)

A questo punto l'Assessore Caudo esce dall'Aula.

(O M I S S I S)

### Deliberazione n. 349

#### **Piano di esecutività delle Azioni Positive da realizzare negli anni 2014 e 2015 con indicazione dei costi da sostenere e delle risorse economiche da destinare alle stesse.**

Premesso che ai sensi dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 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 del 25 gennaio 2010, i Comuni predispongono Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Che, i suddetti Piani 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;

Che, la Direttiva 23 maggio 2007 “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; Che, l'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato Lavoro"), apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001, 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, con deliberazione di Giunta Capitolina n. 439 del 20 dicembre 2013, Roma Capitale ha adottato un Piano Triennale di Azioni Positive che ha individuato una serie di interventi che arricchiscono l'organizzazione del lavoro della dimensione del genere, promuovendo il superamento delle disparità;

Che, la suddetta deliberazione faceva riferimento ad una possibile nomina di un Consigliere di Parità, peraltro non obbligatoria per gli Enti Locali, nonché all'approvazione da parte della Giunta Capitolina di un successivo provvedimento deliberativo del Piano di Esecutività con indicazione dei costi da sostenere e delle risorse economiche da destinare alle stesse;

Che, il Bilancio preventivo di Roma Capitale relativo all'esercizio 2014 ed al triennio 2014/2016 è stato approvato con deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 51 del 31 luglio 2014;

Che, con deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 124 del 27/28 novembre 2014, è stato approvato l'assestamento del bilancio di previsione 2014 e pluriennale 2014-2016;

Che il suddetto Bilancio prevede uno stanziamento di Euro 15.000,00 per anno sulla voce economica 1 03 0CON Centro di Costo OSP;

Visto l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246", emanato per un riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna – modificato con D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5;

La Direttiva del 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";

Il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali"; che all'art. 6 prevede che gli Statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;

L'art. 4. "Azioni positive per la realizzazione della parità tra i sessi" previste dallo Statuto di Roma Capitale approvato dall'Assemblea Capitolina con deliberazione n. 8 del 7 marzo 2013;

L'art. 19 "pari opportunità" del C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali del 14 settembre 2000;

L'art. 158 "pari opportunità" del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2002-2005 del Comune di Roma;

Preso atto che in data 12 dicembre 2014 il Direttore della Direzione Formazione e Tutela del Lavoro e della Salute – Comunicazione Interna del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane ha espresso il parere che di seguito integralmente si riporta: "Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Il Direttore

F.to: S. Buccola";

Che, in data 12 dicembre 2014, il Direttore del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane ha attestato ai sensi dell'art. 29, comma 1, lettere i) e j), del Regolamento degli Uffici e Servizi, la coerenza della proposta di deliberazione indicata 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: A. Caprioli;

Che in data 15 dicembre 2014 il Ragioniere Generale ha espresso il parere che di seguito integralmente si riporta: "Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione indicata in oggetto, tenuto conto del parere favorevole di regolarità tecnica e della coerenza con i documenti di programmazione espressi dai competenti uffici. Tenuto conto dell'attività istruttoria condotta sul provvedimento in esame dai competenti Uffici Capitolini e delle risultanze del Bilancio e relativi allegati, non si ravvisano elementi rilevanti ai fini degli equilibri complessivi di Bilancio dell'Ente.

Il Ragioniere Generale

F.to: S. Fermante";

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 D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

#### LA GIUNTA CAPITOLINA

per le motivazioni esposte in narrativa,

#### DELIBERA

- di approvare l'allegato Piano di Esecutività delle Azioni Positive da realizzare negli anni 2014 e 2015;
- di impegnare le somme stanziare sul Bilancio preventivo di Roma Capitale relative agli esercizi 2014 e 2015 pari ad Euro 30.000,00 con successive determinazioni dirigenziali;
- di pubblicare il Piano delle Azioni Positive all'Albo Pretorio e sul sito istituzionale di Roma Capitale.

### AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE NEL TRIENNIO 2013-2015

Nel corso del triennio 2013 -2015, l'Amministrazione di Roma Capitale intende realizzare un Piano di Azioni Positive i cui ambiti d'intervento ed obiettivi generali sono riassumibili come di seguito:

**Ambito d'intervento: Studi e ricerche**

**Obiettivo 1:** Acquisire una conoscenza approfondita della situazione lavorativa nell'Ente finalizzata a favorire la rimozione degli eventuali ostacoli ed una efficace applicazione della normativa sulle pari opportunità.

**Azione 1.1** - Analisi e Indicatori di genere. Relazioni e report statistici.

**Azione 1.2** - Raccolta norme e buone pratiche.

**Ambito d'intervento: Potenziamento del CUG**

**Obiettivo 2:** Potenziare il ruolo e l'azione del Comitato Unico di Garanzia attraverso la promozione dello stesso all'interno e all'esterno dell'Ente.

**Azione 2.1** - Area web, banner e casella postale del CUG

**Azione 2.2** - Formazione/informazione del CUG

**Azione 2.3** - Costituzione rete interna ed esterna all'Ente

**Azione 2.4** - Partecipazione del CUG a progetti

**Ambito d'intervento: Promozione e sostegno della cultura delle PO**

**Obiettivo 3:** Promuovere la cultura della parità, delle pari opportunità e delle politiche di genere nell'Ente per favorire l'instaurarsi di comportamenti basati sul rispetto delle specificità di ognuno.

**Azione 3.1** - Istituzione Ufficio PO

**Azione 3.2** - Costituzione Fondo economico destinato al PAP

**Azione 3.3** - Campagne informative di promozione delle PO

**Azione 3.4** - Incontri periodici tra CUG e Dirigenza

**Ambito d'intervento: Conciliazione tempi di vita - lavoro**

**Obiettivo 4:** Favorire l'adozione di politiche di conciliazione del tempo di lavoro, per una migliore ripartizione delle responsabilità professionali e sociali.

**Azione 4.1** - Applicazione diritti e strumenti di flessibilità lavorativa

**Azione 4.2** - Nuove Linee di indirizzo in un'ottica di genere

**Azione 4.3** - Promozione di iniziative pilota di flessibilità lavorativa

**Ambito d'intervento: Benessere e Salute organizzativa e ambiente di lavoro**

**Obiettivo 5:** Migliorare la salute organizzativa e la qualità dell'ambiente di lavoro

**Azione 5.1** - Potenziamento dei Servizi di Prevenzione e Protezione

**Azione 5.2** - Promozione di indagini sul benessere e la salute organizzativa

**Azione 5.3** - Elaborazione e adozione del Codice etico di condotta

**Azione 5.4** - Nomina del Consulente di fiducia

**Azione 5.5** - Adozione di spazi, sportelli di ascolto

**Azione 5.6** - Linee guida per l'accoglienza personale disabile

**Azione 5.7** - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro secondo un approccio di genere

**Azione 5.8** - Stress lavoro correlato e genere femminile

**Ambito d'intervento: Integrazione e valorizzazione delle competenze**

**Obiettivo 6:** Integrare le competenze dei dipendenti agevolando l'incontro intergenerazionale e l'attivazione di procedimenti trasparenti di valorizzazione delle professionalità dei medesimi.

**Azione 6.1** - Banca dati professionalità dell'Ente

**Azione 6.2** - Politiche di integrazione intergenerazionale

Le azioni positive individuate per Roma Capitale, sono così articolate:

<b>AMBITO D'INTERVENTO: STUDI E RICERCHE</b>	
<b>Obiettivo 1</b>	Acquisire una conoscenza approfondita della situazione lavorativa nell'Ente finalizzata a favorire la rimozione degli eventuali ostacoli ad una efficace applicazione della normativa sulle pari opportunità
<b>Azione positiva 1.1</b>	<b>Analisi e Indicatori di genere. Relazioni e report statistici</b> Organizzazione periodica di report dei dati del personale organizzati per genere, in grado di tracciare e far emergere eventuali ambiti di criticità che potranno essere oggetto di azioni positive future. Analisi di genere e successive elaborazioni statistiche dei dati acquisiti. Definizione e popolamento di indicatori collegati al ciclo delle performance. Relazione di genere
<b>Tipologia azione</b>	corrente
<b>Destinatari</b>	Alta Direzione politico-gestionale, Direzione Risorse Umane, Direzione Controllo Interno, OIV, CUG, OO. SS., RSU, Consigliere di Parità ove costituita
<b>Soggetti coinvolti</b>	Uffici Dipartimento Risorse Umane (Organizzazione, Normativa, Sistemi informativi, Spesa del Personale, Unità di sicurezza sul lavoro, Ufficio Pari Opportunità ove costituito, Ufficio Studi e Ricerche per l'innovazione e la promozione della salute organizzativa, ecc.), Direzione Risorse Umane, Direzione Controllo Interno, Alta Direzione politico gestionale, OIV
<b>Tempi</b>	Il primo report, a seguito dell'approvazione del PAP, dovrebbe essere redatto entro marzo 2014 allo scopo di permettere la relazione annuale del CUG (al 30/3 di ogni anno), e, a regime, anche l'aggiornamento per la relazione al ciclo delle performance (al 31/12 di ogni anno); successivamente i report dovrebbero avere almeno una cadenza semestrale allo scopo di monitorare il corso delle attività
<b>Finanziamenti</b>	Non necessari. Il costo è indiretto perché relativo al personale impegnato nelle attività in questione
<b>Azione positiva 1.2</b>	<b>Raccolta norme e buone pratiche</b> Raccolta e aggiornamento della normativa sulle politiche di genere e sulle buone pratiche esistenti in merito a livello internazionale, comunitario, nazionale e locale. Pubblicazione nella sezione web del CUG
<b>Tipologia azione</b>	corrente
<b>Destinatari</b>	Tutte le Strutture dell'Amministrazione capitolina
<b>Soggetti coinvolti</b>	Dipartimento Risorse Umane, Ufficio Pari Opportunità ove costituito, Dipartimento Comunicazione, CUG
<b>Tempi</b>	Anno 2014
<b>Finanziamenti:</b>	Non necessari. Il costo sostenuto è indiretto perché relativo al personale impegnato nelle attività in questione.
<b>AMBITO D'INTERVENTO: POTENZIAMENTO DEL CUG</b>	
<b>Obiettivo 2</b>	Potenziare il ruolo e l'azione del Comitato Unico di Garanzia attraverso la promozione dello stesso all'interno e all'esterno dell'Ente
<b>Azione positiva 2.1</b>	<b>Area web, banner e casella postale del CUG</b> Sezione web dedicata, che contenga informazioni aggiornate sulle attività del CUG allo scopo di informare e sensibilizzare tutta l'Amministrazione. Inserimento nella <i>home page</i> del sito istituzionale di Roma Capitale di un banner (scelta del logo) direttamente collegato alla pagine web del CUG. Istituzione di una casella di posta elettronica mediante la quale i dipendenti possono far pervenire al CUG istanze in merito a problematiche lavorative o in merito al miglioramento dei processi lavorativi
<b>Tipologia azione</b>	di scopo, a regime, aggiornamento corrente delle pagine web
<b>Destinatari</b>	Tutte le Strutture dell'Amministrazione capitolina
<b>Soggetti coinvolti</b>	CUG, Ufficio Pari Opportunità ove costituito, Dipartimento Comunicazione, Dipartimento Innovazione Tecnologica
<b>Tempi</b>	Marzo 2014

<b>AMBITO D'INTERVENTO: POTENZIAMENTO DEL CUG</b>	
<b>Finanziamenti</b>	Non necessari. Il costo sostenuto è indiretto perché relativo al personale impegnato nelle attività in questione
<b>Azione positiva 2.2</b>	<b>Formazione/informazione del CUG</b> Informazione costante al CUG e predisposizione di un piano di formazione condiviso su particolari problematiche a livello strategico ed operativo in materia di P.O.
<b>Tipologia azione</b>	periodica
<b>Destinatari</b>	componenti del CUG
<b>Soggetti coinvolti</b>	CUG, Direzione Risorse Umane, Ufficio Formazione, Alta Direzione politico - gestionale
<b>Tempi</b>	Anno 2014 e seguenti
<b>Finanziamenti</b>	Stanzamenti previsti nella voce economica della formazione, se necessario e ove compatibili con la disponibilità, qualora ancora non costituito il fondo di spesa per la realizzazione del PAP
<b>Azione positiva 2.3</b>	<b>Costituzione rete interna ed esterna all'Ente</b> Potenziare le sinergie e la collaborazione del CUG con gli altri organismi dell'Ente (ad es. con l'OIV) e con altri soggetti a livello nazionale (ad es. con l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi, con l'UNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali), comunitari e internazionali per favorire lo scambio di reciproche esperienze nella costruzione di politiche di pari opportunità e la condivisione di buone prassi
<b>Tipologia azione</b>	corrente
<b>Destinatari</b>	Tutte le Strutture dell'Amministrazione capitolina o singoli target di utenza
<b>Soggetti coinvolti</b>	CUG, Alta Direzione politico-gestionale, OIV, Direzione Risorse Umane, Consigliere di Parità qualora costituito, Ufficio Pari Opportunità ove costituito, Organismi/Enti esterni, Stakeholder esterni
<b>Tempi</b>	anno 2014 e seguenti
<b>Finanziamenti</b>	Non necessari. Il costo sostenuto è indiretto perché relativo al personale impegnato nelle attività di rete in questione. Qualora l'attività di collaborazione generasse nuove iniziative ritenute idonee queste verranno finanziate in quanto azioni positive
<b>Azione positiva 2.4</b>	<b>Partecipazione del CUG a progetti</b> Partecipazione dell'Ente a progetti locali, nazionali, comunitari e internazionali sulle pari opportunità e sulla politica di genere qualora si ravvisi la validità delle iniziative
<b>Tipologia azione</b>	di scopo
<b>Destinatari</b>	Tutte le Strutture dell'amministrazione capitolina o singole aree di utenza
<b>Soggetti coinvolti</b>	CUG, Direzione Risorse Umane, Alta Direzione politico-gestionale, Direzione Controllo Interno, OIV, OO. SS., Stakeholder interni/esterni
<b>Tempi</b>	Non è possibile pianificare questo tipo di attività. Da valutare in base alle opportunità di partecipazione
<b>Finanziamenti</b>	L'impegno economico da sostenere, anche in cofinanziamento, deve essere valutato in relazione all'efficacia dell'intervento/i da realizzare per il ns. Ente. Il finanziamento graverà sui fondi destinati alle attività di realizzazione del PAP
<b>AMBITO D'INTERVENTO:</b>	
<b>PROMOZIONE E SOSTEGNO DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ</b>	
<b>Obiettivo 3:</b>	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
<b>Azione positiva 3.1</b>	<b>Istituzione Ufficio P.O.</b> Istituzione, nell'area delle Risorse Umane, di apposito Ufficio dedicato al supporto e al monitoraggio della realizzazione del Piano di azioni positive triennale
<b>Tipologia azione</b>	Corrente
<b>Destinatari</b>	Tutte le Strutture dell'Amministrazione capitolina, CUG

<b>AMBITO D'INTERVENTO:</b>	
<b>PROMOZIONE E SOSTEGNO DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA'</b>	
<b>Soggetti coinvolti</b>	Direzione Risorse Umane
<b>Tempi</b>	Anno 2014
<b>Finanziamenti</b>	Non necessari. Il costo sostenuto è indiretto perché relativo al personale impegnato nelle attività in questione
<b>Azione positiva 3.2</b>	<b>Costituzione Fondo economico destinato al PAP</b> Costituzione di apposito fondo economico di spesa a partire dal bilancio previsionale 2014 nell'area delle Risorse Umane per l'attuazione delle politiche di parità previste dai piani triennali
<b>Tipologia azione</b>	Corrente
<b>Destinatari</b>	CUG, Ufficio Pari Opportunità
<b>Soggetti coinvolti</b>	Direzione Risorse Umane, Ragioneria Generale
<b>Tempi</b>	Bilancio preventivo 2014
<b>Finanziamenti</b>	Definiti dai Bilanci di previsione triennale
<b>Azione positiva 3.3</b>	<b>Campagne informative di promozione delle PO</b> Organizzazione di giornate di informazione, tavole rotonde e seminari rivolti a tutte le tipologie di dipendenti sui temi delle pari opportunità o tematiche specifiche di particolare rilevanza e criticità. Da definire nel piano esecutivo del PAP. Diffusione e pubblicazione del Piano di P.O. triennale approvato; diffusione e pubblicazione degli step di realizzazione, degli studi e delle ricerche conoscitive realizzate dall'Amministrazione attraverso gli strumenti di comunicazione dell'Ente e del CUG (URP, sito web, newsletter, ...). Diffusione di informazioni su iniziative riguardanti le pari opportunità (notizie, convegni, seminari, ...) attraverso gli strumenti di comunicazione di cui sopra. Campagna di diffusione al personale delle informazioni sugli strumenti di conciliazione riconosciuti nell'Ente anche a titolo sperimentale e relativi a tempi di vita/tempi di lavoro. Realizzazione di opuscoli informativi (tipo e book), su maternità, congedi parentali, congedo per l'assistenza al disabile, malattia, ecc.
<b>Tipologia azione</b>	Corrente
<b>Destinatari</b>	Tutte le Strutture dell'Amministrazione capitolina
<b>Soggetti coinvolti</b>	CUG, Direzione Risorse Umane, Alta Direzione politico-gestionale, Ufficio Pari Opportunità, Dipartimento Comunicazione
<b>Tempi</b>	Anni 2014-2015
<b>Finanziamenti</b>	Stanzamenti previsti nel fondo di spesa per la realizzazione del PAP
<b>Azione positiva 3.4</b>	<b>Incontri periodici tra CUG e Dirigenza</b> Incontri informativi e tavole rotonde periodiche tra il CUG, i Dirigenti, i Responsabili di Servizi e Uffici, RSU e l'Alta direzione politico-gestionale, esponenti di Organismi rappresentativi di pari opportunità, per sensibilizzare e rafforzare la volontà dell'Amministrazione sull'applicabilità delle stesse, sulla traduzione delle tematiche di pari opportunità in esperienze concrete e per lo scambio di suggerimenti e buone pratiche
<b>Tipologia azione</b>	corrente
<b>Destinatari</b>	Tutti i soggetti indicati nell'azione
<b>Soggetti coinvolti</b>	CUG, Direzione Risorse Umane, Alta Direzione politico-gestionale, Ufficio Pari Opportunità ove costituito
<b>Tempi</b>	Almeno un incontro ogni quadrimestre
<b>Finanziamenti</b>	Stanzamenti previsti nel fondo economico per la realizzazione del PAP
<b>AMBITO D'INTERVENTO:</b>	
<b>CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA-LAVORO</b>	
<b>Obiettivo 4</b>	Favorire l'adozione di politiche di conciliazione del tempo di lavoro, per una migliore ripartizione delle responsabilità professionali e sociali
<b>Azione positiva 4.1</b>	<b>Applicazione diritti e strumenti di flessibilità lavorativa</b> Raccolta di informazioni e verifica della normativa e dei regolamenti dell'Ente relativamente agli orari e alla flessibilità degli stessi, ai permessi e congedi, al part-time, al telelavoro, ecc. e sull'applicazione dei medesimi istituti di flessibilità

<b>AMBITO D'INTERVENTO: CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA-LAVORO</b>	
<b>Tipologia azione</b>	corrente
<b>Destinatari</b>	CUG, Ufficio PO ove costituito, Direzione Risorse Umane, Alta Direzione politico - gestionale, tutte le Strutture dell'Amministrazione capitolina
<b>Soggetti coinvolti</b>	CUG, Ufficio PO ove costituito, Uffici Dip. Risorse Umane, Direzione Risorse Umane
<b>Tempi</b>	Anno 2014
<b>Finanziamenti</b>	Non necessari. Il costo sostenuto è indiretto perché relativo al personale impegnato nelle attività in questione
<b>Azione positiva 4.2</b>	<b>Nuove linee di indirizzo in un'ottica di genere</b> Elaborazione di linee di indirizzo per l'adozione, in ottica di genere, di buone prassi di organizzazione del lavoro e di flessibilità lavorativa (strumenti quali permessi, aspettative e congedi, la disciplina <i>part-time</i> , la flessibilità dell'orario di lavoro e il telelavoro), volte a garantire un più ampio rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap. Adozione, diffusione, monitoraggio dell'applicazione
<b>Tipologia azione</b>	di scopo, a regime corrente
<b>Destinatari</b>	Tutte le Direzioni di Struttura, tutte le Strutture dell'Amministrazione capitolina, l'Alta direzione politico -gestionale
<b>Soggetti coinvolti</b>	CUG, Ufficio PO ove costituito, Uffici Dip. Risorse Umane, Direzione Risorse Umane
<b>Tempi</b>	Anno 2014
<b>Finanziamenti</b>	Non necessari. Il costo sostenuto è indiretto perché relativo al personale impegnato nelle attività in questione
<b>Azione positiva 4.3</b>	<b>Promozione di iniziative pilota di flessibilità lavorativa</b> Nel rispetto degli obblighi di contrattazione, l'Amministrazione intende promuovere e realizzare iniziative pilota di flessibilità lavorativa (ad es. flessibilità in entrata e in uscita dal lavoro temporanea) a fronte di particolari e gravose esigenze personali e/o familiari dei dipendenti volte a migliorare la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
<b>Tipologia azione</b>	di scopo, a regime corrente
<b>Destinatari</b>	CUG, tutte le Strutture dell'Amministrazione capitolina ovvero le Strutture e il Personale interessato dalla sperimentazione
<b>Soggetti coinvolti</b>	Ufficio Pari Opportunità ove costituito, Ufficio Normativa del Dipartimento Risorse Umane, Direzione Risorse Umane, CUG
<b>Tempi</b>	Anni 2014-2015
<b>Finanziamenti</b>	Costo indiretto da valutare per maggior spesa pro-capite per dipendente
<b>AMBITO D'INTERVENTO: BENESSERE E SALUTE ORGANIZZATIVA E AMBIENTE DI LAVORO</b>	
<b>Obiettivo 5:</b>	Interventi volti a migliorare la salute organizzativa e la qualità dell'ambiente di lavoro.
<b>Azione positiva 5.1</b>	<b>Potenziamento dei Servizi di Prevenzione e Protezione</b> Potenziamento dei Servizi di Prevenzione e Protezione mediante la messa <i>on line</i> di come/quando/a chi rivolgersi in caso di problematiche legate al proprio ambiente di lavoro, alla sicurezza sul lavoro, alla prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali (mailing list, pagine web con format, ecc.)
<b>AMBITO D'INTERVENTO: BENESSERE E SALUTE ORGANIZZATIVA E AMBIENTE DI LAVORO</b>	
<b>Tipologia azione</b>	corrente
<b>Destinatari</b>	Tutte le Strutture dell'Amministrazione capitolina
<b>Soggetti coinvolti</b>	Ufficio Pari Opportunità ove costituito, Unità di Sicurezza del Dipartimento Risorse Umane, Dipartimento Comunicazione, tutte le altre Strutture
<b>Tempi</b>	Anni 2014-2015
<b>Finanziamenti</b>	A carico dell'Unità di Sicurezza del Dipartimento Risorse Umane e di ogni altra



	Struttura per l'implementazione delle pagine web
<b>Azione positiva 5.2</b>	<b>Promozione di indagini sul benessere e la salute organizzativa</b> Svolgimento di indagini e studi periodici volti a conoscere la percezione del benessere lavorativo del personale (conoscenza degli Istituti giuridici, stato di soddisfazione professionale, ...) e del livello di attuazione degli strumenti di conciliazione (integrando l'analisi dello stress da lavoro correlato sul personale dipendente, così come previsto dal D. Lgs. 81/2008. Ricerca di modelli e sperimentazione di processi che favoriscano l'innovazione nella pubblica Amm.ne, attraverso azioni volte a promuovere la salute organizzativa; prevenire situazioni di malessere organizzativo, stimolare la dirigenza a promuovere processi che migliorino il clima interno negli uffici
<b>Tipologia azione</b>	corrente
<b>Destinatari</b>	Tutte le Strutture dell'Amministrazione capitolina
<b>Soggetti coinvolti</b>	Unità di Sicurezza sul lavoro del Dipartimento Risorse Umane; Ufficio Pari Opportunità ove costituito, CUG
<b>Tempi</b>	In base alla norma di legge, ovvero periodica collegata al monitoraggio del PAP o a particolari iniziative ad esempio di quelle relative ai livelli di attuazione dei nuovi strumenti di conciliazione
<b>Finanziamenti</b>	a carico dell'Unità di Sicurezza sul lavoro del Dipartimento Risorse Umane
<b>Azione positiva 5.3</b>	<b>Elaborazione e adozione del Codice etico di condotta</b> Elaborazione, adozione e diffusione del Codice etico di condotta per la tutela della dignità dei dipendenti di Roma Capitale
<b>Tipologia azione</b>	di scopo
<b>Destinatari</b>	Tutte le Strutture dell'Amministrazione capitolina
<b>Soggetti coinvolti</b>	CUG, Ufficio Pari Opportunità ove costituito, Direzione Risorse Umane, Alta Direzione
<b>Tempi</b>	Entro il 2014
<b>Finanziamenti</b>	Non necessari. Il costo sostenuto è indiretto perché relativo al personale impegnato nelle attività in questione
<b>Azione positiva 5.4</b>	<b>Nomina del Consulente di fiducia</b> Nomina del consulente di fiducia previsto dal codice etico di condotta per la tutela della dignità dei dipendenti di Roma Capitale
<b>Tipologia azione</b>	di scopo
<b>Destinatari</b>	Tutte le Strutture dell'Amministrazione capitolina
<b>Soggetti coinvolti</b>	Ufficio Pari Opportunità ove costituito, CUG, Direzione Risorse Umane, Alta Direzione politico - gestionale
<b>Tempi</b>	entro il 2015
<b>Finanziamenti</b>	Non necessari. Il costo sostenuto è indiretto perché relativo al personale impegnato nelle attività in questione
<b>Azione positiva 5.5</b>	<b>Adozione di spazi, sportelli di ascolto</b> Costituzione di spazi/sportelli di ascolto e/o denuncia anche per situazioni di mobbing e di disagio lavorativo
<b>Tipologia azione</b>	corrente
<b>Destinatari</b>	Tutte le Strutture dell'Amministrazione capitolina
<b>AMBITO D'INTERVENTO:</b> <b>BENESSERE E SALUTE ORGANIZZATIVA E AMBIENTE DI LAVORO</b>	
<b>Soggetti coinvolti</b>	Unità di Sicurezza del Dipartimento Risorse Umane; Ufficio Pari Opportunità ove costituito, CUG
<b>Tempi</b>	Anni 2014 - 2015
<b>Finanziamenti</b>	Unità di Sicurezza sul lavoro del Dipartimento Risorse Umane
<b>Azione positiva 5.6</b>	<b>Linee guida per l'accoglienza del personale disabile</b> Elaborazione ed adozione di protocolli di accoglienza e di linee guida di integrazione per personale disabile, per personale in grave disagio personale, o di reintegro dei

	dipendenti dopo periodi di prolungata assenza. Stampa, diffusione del manuale di scopo
<b>Tipologia azione</b>	
<b>Destinatari</b>	Tutte le Strutture dell'Amministrazione capitolina
<b>Soggetti coinvolti</b>	Ufficio Salute organizzativa; Ufficio Pari Opportunità ove costituito, CUG
<b>Tempi</b>	Anni 2014- 2015
<b>Finanziamenti</b>	Stanziamenti previsti nel fondo di spesa per la realizzazione del PAP
<b>Azione positiva 5.7</b>	<b>Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro secondo un approccio di genere.</b> Attività di studio sul diverso impatto per la salute dei lavoratori in riferimento alle diverse tipologie di rischio (chimico, fisico-biologico, ergonomico-psicosociale). Integrazione dei protocolli di sorveglianza sanitaria secondo i rischi individuati e campagne informative sui rischi di genere
<b>Tipologia azione</b>	corrente
<b>Destinatari</b>	Tutte le Strutture dell'Amministrazione capitolina
<b>Soggetti coinvolti</b>	Unità di Sicurezza del Dipartimento Risorse Umane
<b>Tempi</b>	Anni 2014-2015
<b>Finanziamenti</b>	A carico dell'Unità di Sicurezza del Dipartimento Risorse Umane
<b>Azione positiva 5.8</b>	<b>Stress lavoro correlato e genere femminile</b> Valutazione dello stress correlato al rischio psicosociale: le donne sono spesso impegnate in attività con un grande uso delle risorse relazionali ed emotive frutto anche del doppio incarico, famiglia-lavoro, (il lavoro globale). Un forte uso delle risorse relazionali ed emotive possono comportare stati di stress e di stanchezza particolarmente per quei lavoratori che operano nei servizi educativi, sociali e di <i>front office</i> .
<b>Tipologia azione</b>	Corrente
<b>Destinatari</b>	Tutte le Strutture dell'Amministrazione capitolina
<b>Soggetti coinvolti</b>	Unità di Sicurezza sul lavoro del Dipartimento Risorse Umane; Ufficio Pari Opportunità, CUG
<b>Tempi</b>	In base alla norma di legge, ovvero periodica collegata al monitoraggio del PAP o a particolari iniziative ad esempio quelle relative ai livelli di attuazione dei nuovi strumenti di conciliazione
<b>Finanziamenti</b>	A carico dell'Unità di Sicurezza sul lavoro del Dipartimento Risorse Umane
<b>AMBITO D'INTERVENTO:</b> <b>INTEGRAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	
<b>Obiettivo 6:</b>	Integrare le competenze dei dipendenti agevolando l'incontro intergenerazionale e l'attivazione di procedimenti trasparenti di valorizzazione delle professionalità
<b>Azione positiva 6.1</b>	<b>Banca dati professionalità dell'Ente</b> Realizzazione di uno studio sulle modalità più idonee per favorire la trasparenza e la snellezza delle procedure di assegnazione/mobilità interna del personale, mediante azioni quali l'aggiornamento dei curricula <i>on line</i> , l'attivazione di un procedimento standard di acquisizione delle disponibilità a spostarsi e delle richieste di personale, la sperimentazione della banca dati delle competenze di scopo, a regime corrente
<b>Tipologia azione</b>	di scopo, a regime corrente
<b>Destinatari</b>	Tutte le Strutture dell'Amministrazione capitolina
<b>AMBITO D'INTERVENTO:</b> <b>INTEGRAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	
<b>Soggetti coinvolti</b>	Direzione Risorse Umane, Ufficio Formazione, Ufficio Mobilità interna, altre Strutture interessate
<b>Tempi</b>	2014 - 2015
<b>Finanziamenti</b>	Stanziamenti previsti nei capitoli della formazione se necessario e ove compatibili con la disponibilità
<b>Azione positiva 6.2</b>	<b>Politiche di integrazione intergenerazionale</b> Promuovere attività informative/formative, di trasmissione/comunicazione

	Intergenerazionale tra i dipendenti al fine di sviluppare un maggiore senso di appartenenza e motivazione, stimolando la creazione di un ambiente relazionale collaborativo e il senso di utilità sociale il cui obiettivo è offrire ai dipendenti la possibilità di condividere e realizzare nuove idee e progetti
<b>Tipologia azione</b>	di scopo, a regime corrente
<b>Destinatari</b>	Tutte le Strutture dell'Amministrazione capitolina
<b>Soggetti coinvolti</b>	Direzione Risorse Umane, Ufficio Formazione
<b>Tempi</b>	2014 - 2015
<b>Finanziamenti</b>	Stanziamanti previsti nei capitoli della formazione se necessario e ove compatibili con la disponibilità

*L'On. PRESIDENTE pone ai voti, a norma di legge, il suesteso schema di deliberazione che risulta approvato 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  
L. Nieri

IL SEGRETARIO GENERALE  
L. Iudicello

La deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal .....  
al ..... e non sono state prodotte opposizioni.

La presente deliberazione è stata adottata dalla Giunta Capitolina nella seduta  
del **15 dicembre 2014**.

*Dal Campidoglio, lì .....*

p. IL SEGRETARIO GENERALE

.....