



Numero
19

Data
20/03/2013

Copia

Verbale di Deliberazione di Giunta Comunale

Oggetto:

**APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL
TRIENNIO 2012/2014 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA**

L'anno duemilatredici addi venti del mese di Marzo alle ore 18.00 nella sala riunioni del Municipio.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla legge vigente è stata convocata la Giunta Comunale alla quale sono intervenuti i Signori:

BURIOLA LUIGI	SI
SCALVENZI ANGELO	SI
CHIERICI ELENA	SI
GAMBETTI RENZO	SI
OLIVIERI MAURIZIO	SI
VIGNALI MARCO	SI
FONTANESI VALERIO	SI

Assiste il Segretario Generale Dr.ssa GIANNETTI AMALIA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Sig. BURIOLA LUIGI, assunta la Presidenza e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta , per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.



OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2012/2014 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- ✓ L'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano 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 e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.
- ✓ Detti piani hanno durata triennale.
- ✓ La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, del D.lgs. n. 165/2001 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.
- ✓ Come previsto anche dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le pari Opportunità in data 4/3/2011 (ad Oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"), i Piani in questione rientrano sia nell'attività propositiva che in quella consultiva e di verifica.
- ✓ La tematica in contesto si inserisce nel quadro di una vasta normativa sulle pari opportunità sia a livello nazionale che europeo, in particolare la direttiva 2006/54/CE DEL Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego.

PRESO ATTO che sulla base degli indirizzi di cui sopra è stato predisposto il piano delle azioni positive, ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 e della suddetta direttiva;

TENUTO CONTO che questa amministrazione si è già adoperata anche negli anni passati affinché venisse assicurata la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e, ancorchè non formalizzate in un piano, nella propria regolamentazione ha inserito disposizioni tese a non penalizzare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche;

RICORDATO, comunque, che necessita all'ente rispettare la normativa nazionale in tema di accesso al lavoro nella pubblica amministrazione tesa a garantire l'imparzialità rispetto al merito dimostrato in caso di selezione;

SENTITO il parere dell'Assessore competente anche alle pari opportunità;

RITENUTO pertanto, per quanto sopra esposto, di approvare il piano triennale delle azioni positive nel testo allegato al presente provvedimento per il triennio 2012/2014;

Visti i pareri prescritti dall'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 così come modificati dal D.L. 174/12, convertito in L. n. 213/2012 allegati alla presente a formarne parte integrante e sostanziale, e precisamente:

- Parere di regolarità tecnica favorevole, rilasciato dal Responsabile del Settore Finanziario, dott. Roberta Filippi
- Parere di regolarità contabile favorevole, rilasciato dal Responsabile del Servizio Finanziario, dott. Roberta Filippi;

Con votazione unanime e palese;

DELIBERA

- Di approvare il piano delle azioni positive in tema di pari opportunità per il triennio 2012/2014, nel testo allegato al presente provvedimento.
- Di darne comunicazione tramite pubblicazione sul sito del comune.

Per adeguare immediatamente, anche da punto di vista formale, gli strumenti dell'ente con separata votazione unanime e palese il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



COMUNE DI MONTECHIARUGOLO

PROVINCIA DI PARMA

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2012 – 2014 (Approvato con delibera di Giunta Comunale n..... del)

PREMESSA

L'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano 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 e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Detti piani hanno durata triennale.

La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, del D.lgs. n. 165/2001 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Come previsto anche dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le pari Opportunità in data 4/3/2011 (ad Oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"), i Piani in questione rientrano sia nell'attività propositiva che in quella consultiva di verifica

La tematica in contesto si inserisce nel quadro di una vasta normativa sulle pari opportunità sia a livello nazionale che europeo, in particolare la direttiva 2006/54/CE DEL Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di Montechiarugolo vede coperte al 31/12/2013 a tempo indeterminato n ... posizioni: l'analisi attuale presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

DIPENDENT I	CAT B1	CAT. B3	CAT. C1	CAT. D1	CAT. D3	TOT.
DONNE	2	3	17	12	3	37
UOMINI	4	2	2	3		11
TOTALI	6	5	19	15	3	48

A tale situazione vanno aggiunti:

n. 1 Segretario comunale (donna)

n. 1 Istruttore tecnico Cat. C con contratto a tempo determinato (uomo)

La situazione complessiva del personale in servizio, vede pertanto n. 38 donne e n. 12 uomini, per un totale di n. 50 unità di personale dipendente.

OBIETTIVI ED AZIONI 2012 – 2014

Riferimenti normativi.

- *D.lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*
- *Art. 57 del D.lgs 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005, n. 246".*
- *Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 4/3/2011.*

Gli obiettivi generali del piano sono:

1. Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo l'innovazione nella P.A con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento;
2. favorire la crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate;
3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e professionale 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 l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e di dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
4. sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'Amministrazione;
5. individuare competenze di genere da valorizzare per implementare nella strategia dell'Ente la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori oltre che migliorare la produttività e il clima lavorativo.

PROGETTI AZIONI POSITIVE

PROGETTO N. 1

Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare. L'ente favorisce politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare. Per questo, opera attivando forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro, di tipo temporaneo e per richieste motivate da particolari esigenze familiari.

Sarà anche effettuato, con il supporto/coinvolgimento del Comitato di direzione, un monitoraggio annuale delle richieste/concessioni di part-time e delle modifiche temporanee dell'orario di lavoro.

I soggetti coinvolti sono i Responsabili di settore ed è rivolto a tutti i dipendenti.



PROGETTO N. 2

Formazione ed aggiornamento professionale

L'Ente è tenuto al rispetto delle norme in tema di limitazione alle spese di formazione (art. 6, comma 13, D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010 – spesa annua massima consentita non superiore al 50% di quella sostenuta nel 2009) e, conseguentemente, registra una decisa scarsità di risorse disponibili per garantire formazione, aggiornamento professionale, miglioramento delle conoscenze e delle competenze, valorizzazione culturale ecc.

Nel contesto di cui sopra, con il supporto del Servizio Unico del personale Unione Pedemontana Parmense, si cercherà di limitare la spesa suddetta concentrando la "formazione" per tutti i comuni appartenenti all'Unione.

I soggetti coinvolti sono i Responsabili di Settore, il comitato di coordinamento, il servizio unico del personale Unione ed è rivolto a tutti i dipendenti.

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

Durante il periodo di vigenza, il presente Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità. Un nuovo piano verrà adottato allo scadere del triennio 2012-2014.

Il servizio personale predisporrà una sintetica relazione annuale di rendicontazione delle azioni sopra individuate; la relazione sarà destinata alla Giunta Comunale, al Segretario comunale ed ai Responsabili di settore, sarà inoltre diffusa a tutti i dipendenti tramite intraweb.

Il presente Piano sarà pubblicato sul sito internet e l'intraweb dell'Ente.

PARERI DEI RESPONSABILI

Vista la proposta di deliberazione ad oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2012/2014 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ

si esprime, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica, essendo conforme alle norme e alle regole tecniche che sovrintendono la specifica materia.

Addi, 18/03/2013

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Roberto T. M. M.

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO

.....

Vista la predetta proposta di deliberazione, si esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 :

parere favorevole anche in ordine alla copertura finanziaria

imputazione.....

parere sfavorevole poiché.....

l'atto non ha rilevanza contabile

Addi, 18/03/2013

IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO RAGIONERIA

Roberto T. M. M.

L'ISTRUTTORE PROPONENTE

.....

IL SEGRETARIO COMUNALE

.....

[Signature]

Letto, approvato e sottoscritto. In originale firmati

IL PRESIDENTE
F.to: BURIOLA LUIGI

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to: DR. GIANNETTI AMALIA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente verbale è stato affisso all'Albo Pretorio del Comune il giorno 28/03/2013 per la prescritta pubblicazione di quindici giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.124 - comma 1^ del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

Li, 28/03/2013

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to: DR. GIANNETTI AMALIA

Copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo
Li 28/03/2013

L'INCARICATO

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- E' stata affissa all'Albo Pretorio del Comune dal giorno 28/03/2013 al giorno 12/04/2013 per la prescritta pubblicazione di quindici giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.124, comma 1^ del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, senza reclami.
- È stata comunicata in elenco in data 28/03/2013 ai capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 comma 1° del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 con l'avvertenza che i relativi testi sono a disposizione presso l'ufficio segreteria
- E' divenuta esecutiva a norma dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000 il 07/04/2013 decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 – 3° comma D.Lgs 267/2000)

Montechiarugolo, li

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to: DR. GIANNETTI AMALIA

E' conforme all'originale da servire per uso amministrativo.
Montechiarugolo, li

L'INCARICATO