

Letto, confermato, sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Dott. Antonio DI NOTA



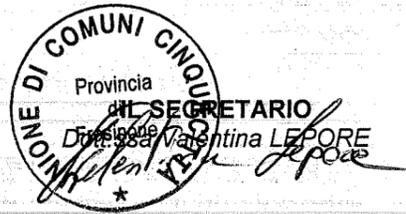
IL SEGRETARIO
Dott.ssa Valentina LEPORE

PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione:

- ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, prot. 435, viene pubblicata oggi all'Albo Pretorio dell'Unione per 15 giorni consecutivi;
- viene trasmessa ai Comuni aderenti all'Unione.

Piedimonte San Germano, 19/06/ 2013



ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 19/06/2013 :

- decorsi dieci giorni dalla data di inizio della pubblicazione (art. 134, terzo comma, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267):
- perché resa immediatamente eseguibile (art. 134, quarto comma, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267)
- viene assegnata per l'esecuzione al Responsabile Servizio Amministrativo

Piedimonte San Germano, 19/06/ 2013



UNIONE CINQUECITTÀ

Provincia di Frosinone

tra i Comuni di Aquino, Colle San Magno, Piedimonte San Germano, Roccasecca, Villa Santa Lucia

DELIBERAZIONE della GIUNTA

	ORIGINALE
	COPIA

N. 23

OGGETTO Piano delle azioni positive per le pari opportunità triennio 2013/2015. - Approvazione

L'anno **duemilatredici**, il giorno **treddici** del mese di **giugno**, alle ore **18,00**, in Piedimonte San Germano e nella Sede dell'Unione, convocata dal Presidente, si é riunita la Giunta dell'Unione e ha deliberato l'argomento in oggetto.

... I componenti della Giunta in carica sono:

		P	A
DI NOTA Antonio	Presidente	X	
IACOVELLA Domenico	Vicepresidente	X	
GIORGIO Giovanni	Assessore		X
IANNARELLI Antonio	Assessore	X	
MAZZAROPPI Libero	Assessore	X	

Assume la Presidenza il Presidente **Dott. DI NOTA Antonio**
Partecipa il Segretario dell'Unione **Dott.ssa LEPORE Valentina**

IL PRESIDENTE

Accertata la validità della presente seduta, dichiara aperti i lavori e sottopone alla Giunta dell'Unione la seguente proposta di deliberazione sull'argomento in oggetto, corredata dei prescritti pareri.

In continuazione di seduta il Presidente sottopone all'approvazione la seguente proposta di deliberazione concernente l'argomento in oggetto correlata di parere di cui all'articolo n. 49 del D.Lgs n. 267/2000;

LA GIUNTA DELL'UNIONE DI COMUNI CINQUECITTÀ

RICHIAMATO l'art. 48 del D. lgs. n. 11.04.2006 n. 198 che prevede l'adozione da parte di Comuni di piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTA la direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche;

VISTO il Piano delle azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2013/2015, che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

SENTITE le rappresentanze sindacali unitarie;

VISTO il favorevole parere obbligatorio di cui all'art. 49 del D. Lgs. 267/2000 espresso dal Responsabile competente;

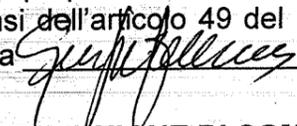
VISTI:

- Il d.lgs. 267/2000;
- Il d.lgs 165/2001;
- Il d.lgs 198/2006;
- Lo Statuto dell'Unione;
- Il Regolamento degli Uffici e dei servizi;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi e forme di legge.

DELIBERA

- 1) Di approvare il piano delle azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2012/2014, che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
- 2) Di procedere, con successivo atto alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia;
- 3) Di dare atto che è stato acquisito l'allegato parere favorevole prescritto dall'art. 49 D. Lgs. n. 267/2000;
- 4) Di comunicare il presente atto ai capigruppo consiliari;
- 5) Di trasmettere alla consigliera delle pari opportunità il piano delle azioni positive.
- 6) Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 - comma 4 - del D.L.vo n. 267/2000 con successiva votazione unanime favorevole.

In merito alla sopra scritta proposta di deliberazione il responsabile dei servizi amministrativi, richiesto ai sensi dell'articolo 49 del D. Lgs. n. 267/2000, esprime parere favorevole e firma per conferma 

LA GIUNTA DELL'UNIONE DI COMUNI CINQUECITTÀ

Vista la sopra scritta proposta di deliberazione concernente l'argomento in oggetto e correlata dal parere di cui all'articolo 49 del D. Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi, resi per alzata di mano

DELIBERA

Di approvare la sopra scritta proposta di deliberazione concernente l'argomento in oggetto.
Inoltre,

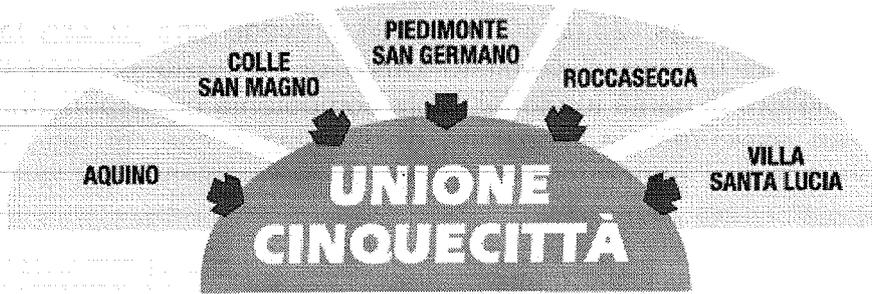
LA GIUNTA DELL'UNIONE DI COMUNI CINQUECITTÀ

Su proposta del Presidente;

Con voti unanimi, resi per alzata di mano

DICHIARA

La presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'articolo 134 del D. Lgs. n. 267/2000.



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2013 - 2015

Premessa

L'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che gli enti locali, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato Unico di Garanzia previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente 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 nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, ai sensi dell'art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001).

Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che l'Unione Cinquecittà si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori e delle lavoratrici;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionali del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

L'organico dell'Unione

Il piano triennale delle azioni positive dell'Unione non può prescindere dalla constatazione che l'organico dell'ente non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
Segretario	1		1
Dirigente.		1	1
Cat. D	1	1	2
Cat. C			
Cat. B	2		2
Cat. A	/	/	/
Totale	3	1	6

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

Le azioni positive

- 1) Costituire e rendere operativo il Comitato Unico di Garanzia previsto dal CCNL e dall'art.38 del regolamento degli uffici e dei servizi;
- 2) Promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;
- 3) Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.04.1999 garantire:
 - la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
 - adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - riservare ad ambo i sessi, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
 - motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;
 - garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezioni di personale;
- 4) Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dal Comitato Pari Opportunità e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;
- 5) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

Monitoraggio

Il Comitato Unico di Garanzia previsto dal CCNL curerà il monitoraggio del piano relazionando annualmente alla Giunta dell'Unione e alle RSU

Procedure e tempi di realizzazione

1. Entro l'anno 2014 comunicare alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, i provvedimenti adottati dall'Unione Cinquecittà, relativi alla redazione del piano triennale 2013/2015 delle azioni positive ed alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia;
2. Entro l'anno 2014, a seguito degli incontri tra la componente sindacale e quella di parte pubblica, sarà concepito un documento riguardante il Codice di Comportamento contro le molestie sessuali;
3. Entro l'anno 2014, l'Amministrazione si impegnerà a gestire la formazione interna di tutto il personale sulle politiche di conciliazione e condivisione;

I risultati del lavoro svolto dal Comitato Unico di Garanzia sarà valorizzato e pubblicato, mediante affissione nella bacheca a disposizione del personale all'interno della sede, nonché sul sito web dell'Unione