COMUNE DI PONTE NELLE ALPI
Provincia di Belluno

N. 56 DEL 27-03-2013

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198).**

L'anno **duemilatredici** il giorno **ventisette** del mese di **marzo** alle ore **17:35**, in seguito a convocazione si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori

DE MENECH ROGER	**SINDACO**	**A**
VENDRAMINI PAOLO	**VICE SINDACO**	**P**
EZIO ORZES	**ASSESSORE**	**P**
ELISA COLLAZUOL	**ASSESSORE**	**P**
MANSOTTI DENIS	**ASSESSORE**	**P**
MONICA CAMUFFO	**ASSESSORE**	**P**

Assiste il SEGRETARIO COMUNALE CAMMILLERI ROSARIO

Constatato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza il Signor VENDRAMINI PAOLO nella sua qualità di VICE SINDACO ed espone l'allegata proposta di deliberazione,

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione allegata e ritenuto di approvarla integralmente;

Visto il parere nella stessa espresso ai sensi dell'art. 49 - comma 1 - del D. Lgs. 267/2000;

A voti unanimi espressi in forma palese:

D E L I B E R A

Di approvare integralmente la proposta di deliberazione in oggetto indicata.

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to VENDRAMINI PAOLO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to CAMMILLERI ROSARIO

- - -

COMUNE DI PONTE NELLE ALPI
Provincia di Belluno

Ufficio: PERSONALE

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE DEL 26-03-13 N.54

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198).

IL SINDACO

Premesso che il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana. L'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino **piani triennali di azioni positive** volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Secondo quanto disposto dalla normativa, le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Rappresentano delle misure per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice;

Richiamato il D. Lgs. 150/2009, il quale prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare;

PROPONE

di approvare il sottoriportato Piano di azioni positive per la promozione delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro per il triennio 2013-2015 del Comune di Ponte nelle Alpi:

Promozione della flessibilità oraria
L'Amministrazione continuerà a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari (legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori) attraverso l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario. L'Amministrazione si impegnerà a trovare, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, oltre che delle norme vigenti, una soluzione che permetta ai lavoratori e alle lavoratrici di poter al meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun dipendente.
Reinserimento lavorativo

L'Amministrazione presterà particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale rimasto assente per lungo tempo a vario titolo, prevedendo un periodo di affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Promozione delle pari opportunità di formazione e valorizzazione delle competenze

I piani di formazione dell'Amministrazione saranno definiti in modo da consentire pari possibilità ai dipendenti di frequentare i corsi individuati. Si terrà pertanto conto dell'articolazione dei corsi in base a orari e sedi utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. L'Amministrazione si impegna inoltre a valorizzare adeguatamente le competenze e i contributi del personale disabile eventualmente impiegato, attraverso il coinvolgimento nelle iniziative di formazione promosse e mediante apposite iniziative di accompagnamento sia in fase di inserimento lavorativo, sia in momenti successivi, al fine di rilevare e risolvere eventuali problematiche che dovessero insorgere.

Sviluppo di carriera e professionalità

Le Amministrazioni si impegnano a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, promuovono il merito e il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti (incentivi sia economici che di carriera) selettivi, secondo logiche meritocratiche. Inoltre, si impegnano a promuovere le pari opportunità anche mediante l'inserimento di specifici obiettivi organizzativi (che potranno rivolgersi sia al contesto interno sia al contesto esterno di ciascun Ente) nel *Piano della performance*. Sarà inoltre garantita la coerenza tra il *Piano della performance* e il presente Piano di Azioni Positive.

Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro costituiti dall'Amministrazione

L'Amministrazione si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, nonché in tutti gli altri eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente, la pari rappresentanza di uomini e donne.

di dare atto che il presente Piano ha durata triennale e potrà, all'occorrenza, essere aggiornato annualmente e che sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce "Trasparenza, valutazione e merito" e reso disponibile a tutto il personale dipendente.

IL SINDACO
F.to Roger De Menech

Parere di REGOLARITA' TECNICA: Favorevole
26-03-13

Il Responsabile del servizio
F.to TRICHES STEFANO

COMUNE DI PONTE NELLE ALPI
Provincia di Belluno

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto SEGRETARIO COMUNALE certifica che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio

il _____ e per 15 giorni consecutivi.

Addi, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to CAMMILLERI ROSARIO

Comunicata ai Capigruppo il _____ Comunicata alla Prefettura il_____

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo, composta da n. 3 fogli.

Addì, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
CAMMILLERI ROSARIO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto SEGRETARIO COMUNALE certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134, 3°comma, del D.Lgs. n.267/2000 il
_____

Addi, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
CAMMILLERI ROSARIO