



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA ESECUTIVA

L'anno duemilatredici addì **DODICI** del mese di **GIUGNO** alle ore **15.30** in Sondrio, nel locale delle adunanze, si è riunita la Giunta Esecutiva della Comunità Montana Valtellina di Sondrio (zona n. 19), nelle persone dei Signori:

		Presenti	Assenti
1) Maffezzini Tiziano	Presidente	1	
2) Ruttico Dario	Vice Presidente	2	
3) Bongiolatti Giancarlo	Assessore	3	
4) Nana Cristian	Assessore	4	
5) Parora Aldo	Assessore	5	

Assiste il Segretario della Comunità Montana ELENA CASTELLINI.

Il Presidente della Comunità Montana, **TIZIANO MAFFEZZINI**, assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione il seguente oggetto all'ordine del giorno:

OGGETTO: DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198 – CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA – APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) PER IL TRIENNIO 2013-2015.

LA GIUNTA ESECUTIVA

Richiamato il D.lgs. n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 249", che impone alle Pubbliche Amministrazioni di progettare ed attuare il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.), mirato a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;

Visto, in particolare, l'art. 48 del sopracitato decreto che così recita:

"...le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, ... predispongono Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale";

Vista la direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i Diritti e le Pari Opportunità datata 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" che specifica le finalità e le linee guida di azioni da seguire per attuare le pari opportunità e che assume quale punto di forza "il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze considerandole come fattore di qualità";

Visto il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente;

Visto ed esaminato il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2013/2015, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (allegato A);

Dato atto che sulla proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, sono stati formulati i seguenti pareri favorevoli:

- parere di regolarità tecnica espresso dai Responsabili delle Aree Amministrativa e Economico Finanziaria;

I pareri sono inseriti nella deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000;

Con voti favorevoli ed unanimi, espressi nei modi di legge;

DELIBERA

1. di approvare il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) tendente 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, allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale (allegato A);

2. di dare atto che il suddetto piano ha validità per il triennio 2013/2015;
3. di pubblicare il piano, unitamente alla deliberazione di approvazione, all'albo pretorio dell'Ente e sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente".

Successivamente, con separata votazione e con voti favorevoli ed unanimi

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

COMUNITA' MONTANA VALTELLINA DI SONDRIO

Oggetto: DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198 - CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA - APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) PER IL TRIENNIO 2013/2015.

Proposta di deliberazione della Giunta Esecutiva

Pareri art. 49, comma 1, del D.lgs. n. 267 del 18.08.2000

Parere in ordine alla regolarità tecnica: FAVOREVOLI

Sondrio, li 12.06.2013

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA
(Dott.ssa Elena Castellini)

Elena Castellini

Parere in ordine alla regolarità tecnica: Favorevole

Sondrio, li 12.06.2013

IL RESPONSABILE DELL'AREA
ECONOMICO - FINANZIARIA
(Rag. Antonella Corlatti)

Antonella Corlatti

Allegato alla deliberazione della Giunta Esecutiva n 43 del 12.06.2013

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ UOMO/DONNA NEL LAVORO - TRIENNIO 2013/2015

PREMESSA

L'adozione del piano triennale di azioni positive risponde a un obbligo di legge ma nel contesto della Comunità Montana vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, la Comunità Montana armonizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

DOTAZIONE ORGANICA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, è la seguente:

DESCRIZIONE	CATEGORIE					TOTALI POSTI IN ORGANICO
	A	B	C	D	Dirigenti	
Posti di ruolo a tempo pieno		1	5	8	1	15
Posti di ruolo a part-time			2	3		5
TOTALE		1	7	11	1	20

Fatto rilevare che alla data odierna il personale in servizio di ruolo a tempo indeterminato distintamente per uomini e donne e posti vacanti risulta come dal seguente prospetto:

DESCRIZIONE	TOTALI POSTI COPERTI										POSTI VACANTI
	A donne	A uomini	B donne	B uomini	C donne	C uomini	D donne	D uomini	Dirig. donne	Dirig. uomini	
Posti di ruolo	0	0	1	0	4	2	6	5	1	0	1

di cui "Responsabili di Area" ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000:

Lavoratori con funzioni e responsabilità ex art. 107 D.lgs. n. 267/2000	DONNE	UOMINI
	3	1

Totali donne presenti nell'ente: 12.

Totali uomini presenti nell'ente: 7.

Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198 dell'11.4.2006 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

La Comunità Montana Valtellina di Sondrio è infatti caratterizzata da una forte presenza femminile pari a circa il 63,16 % del personale a tempo indeterminato

FORMAZIONE

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, alcuni organizzati presso la sede della Comunità Montana.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di formazione al proprio Responsabile di Area che iscrive il personale a corsi organizzati da altri enti e/o associazioni.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione, con copertura delle eventuali spese di trasporto.

La Comunità Montana curerà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera).

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- D.lgs. n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge, 28 novembre 2005 n. 249";
- Direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i diritti e le Pari Opportunità datata 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- art. 21 della Legge 4.11.2010 n. 183, modificata dalla L. 10/2011, "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere a chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" (modifiche al D.lgs. n. 165/2001).

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente Piano si pone come obiettivi:

1. rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili;
2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione;

3. intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'ente con la realizzazione di interventi specifici;
4. individuare competenze di genere da valorizzare per implementare la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori e per migliorare il clima lavorativo.

AZIONI POSITIVE

FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVA E CONGEDI

Nell'Ente è in vigore un orario flessibile in entrata ed in uscita con una flessibilità oraria prevista in 10 ore mensili, in più od in meno, che può essere usufruita fuori dall'orario obbligatorio (9.00/12.00 – 14.30/17.00/18.00) e recuperata entro il mese successivo.

I dipendenti, grazie alla banca delle ore - istituto innovativo introdotto dal CCNL 1998/2001 Integrativo del 14.09.2000 e recepito in sede di contrattazione decentrata dell'Ente, possono gestire il proprio tempo di lavoro ed il conseguente tempo di riposo con ampi margini di flessibilità, sia pure entro un quadro di regole definite dal contratto medesimo, dalla contrattazione decentrata e nel rispetto delle necessità funzionali ed organizzative dell'Ente.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

DISCIPLINA DEL PART-TIME

L'Ufficio Personale continuerà ad assicurare tempestività nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti nel rispetto della normativa vigente in materia.

COMMISSIONI DI CONCORSO

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di una donna.

BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

PROFESSIONI DELLA CARRIERA ORIZZONATE E VERTICALE

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano è pubblicato, unitamente alla deliberazione di approvazione, all'albo Pretorio dell'Ente e sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente".

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

Verbale letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to Tiziano Maffezzini

IL SEGRETARIO
F.to Elena Castellini

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata all'Albo della Comunità Montana per

15 giorni consecutivi a partire dal 13. 06. 2013

Sondrio, li 13. 06. 2013

IL SEGRETARIO
F.to Elena Castellini

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 12. 06. 2013

perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma del D.Lgs n. 267 del 18.8.2000)

per decorrenza dei termini di cui all'art. 134, 3° comma del D.Lgs n. 267 del 18.8.2000

IL SEGRETARIO

13. 06. 2013 Elena Castellini

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Sondrio, li _____

IL SEGRETARIO
