

ORIGINALE



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO
PROVINCIA DI VITERBO

DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

n. 223 del 13-11-2012

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO TRA UOMO E DONNA ANNI 2012/2015.

L'anno Duemiladodici e questo giorno Tredici del mese di Novembre, alle ore 13:10, nella Sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge.

Risultano rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Signori:

Presenti:	Assenti:
CACI SERGIO	
BENNI LUCA	
CARMIGNANI MATTEO	
SACCONI ELEONORA	
MEZZETTI TITO	
Totale Presenti: 5	Totale Assenti: 0

Presiede l'adunanza il Sindaco, Sig. Sergio Caci.

Assiste il Segretario Dott. Maurizio Di Fiordo.

ORIGINALE



LA GIUNTA

Esaminata l'allegata proposta di delibera recante ad oggetto:

“APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO TRA UOMO E DONNA ANNI 2012/2015.”

Ravvisato di dover approvare la suddetta proposta;

Dato atto che sulla proposta sono stati acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico n. 267/2000;

Ad unanimità dei voti espressi nei modi di legge;

DELIBERA

– Approvare, l'allegata proposta di deliberazione recante ad oggetto:

“APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO TRA UOMO E DONNA ANNI 2012/2015.”

– Successivamente, con apposita separata votazione, la Giunta Comunale delibera di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli EE.LL. approvato con D.Lgs n. 267/2000.

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI LAVORO TRA UOMO E DONNA - ANNI 2012/2015.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246 recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna;

VISTO il D. Lgs. 11 aprile 2006, n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" (testo unico che riprende e coordina il D. Lgs. 23 maggio 2000, n.196 e la legge 10 aprile 2000, n.125);

CONSIDERATO che l'art.48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n.198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un "Piano di azioni positive", al fine di assicurare, nei rispettivi ambiti lavorativi, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni giuridiche in cui risulta sotto rappresentata;

VISTA la direttiva 23 maggio 2007 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica all'oggetto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

CONSIDERATO che, ai sensi delle vigenti disposizioni, si rende necessario procedere all'approvazione del piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro;

VISTO il Regolamento per l'Ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.281 del 30/12/2010 e modificato ed Integrato con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 27.02.2012 in relazione alla istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi Lavora e contro le Discriminazioni;

VISTO il piano triennale delle azioni positive per il personale del Comune di Montalto di Castro, predisposto in conformità agli obiettivi dell'amministrazione ed alla normativa vigente in materia di pari opportunità;

RITENUTO opportuno procedere alla sua approvazione;

RAVVISATA altresì la necessità di dare informazione del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali Territoriali ed alle RSU aziendali;

VISTI i pareri favorevoli del Responsabile del Servizio interessato e del Responsabile dei Servizi finanziari, in ordine rispettivamente alla regolarità tecnica e contabile, espressi sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL. approvato con D.Lgs. n. 267/2000;



VISTO il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL. approvato con D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO il D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i;

VISTO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO lo Statuto comunale;

CON voti unanimi;

DELIBERA

1. di approvare, in ordine alle premesse, l'allegato piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare, per il personale del Comune di Montalto di Castro, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomo e donna;
2. di dare atto che il presente piano, che non comporta oneri aggiuntivi per l'Ente, ha validità per il periodo novembre 2012 - ottobre 2015, fatte salve le integrazioni che potranno rendersi successivamente necessarie;
3. di dare informazione del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali territoriali ed alle RSU aziendali;
4. la presente deliberazione costituisce atto di indirizzo amministrativo e di gestione per la cui attuazione viene autorizzato il responsabile del Servizio interessato;

Successivamente, con apposita votazione unanime, resa in forma palese

LA GIUNTA COMUNALE



delibera di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del quarto comma, dell'art. 134 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL. approvato con D.Lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO TRA UOMO E DONNA – ANNI 2012-2015

1) CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico nel quale sono individuati obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e che possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa ed annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti.

Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale o uguaglianza delle opportunità, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Il Piano di Azioni Positive consente di dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dalle seguenti disposizioni:

- 1) Legge n.125/1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro);
- 2) Decreto Legislativo n. 196/2000 (Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità in materia di azioni positive);
- 3) Decreto Legislativo n.198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246);
- 4) Direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 27 maggio 2007.

La suddetta normativa, per gli enti locali, è integrata dalle prescrizioni contenute nell'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, il quale ha stabilito che: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge n.125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. n.29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici".

Le azioni positive devono quindi mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il Piano di Azioni Positive ha pertanto lo scopo sia di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi, promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, sia di intervenire rispetto a tutti i profili sociali che possono trovarsi in situazione di marginalità, svantaggio o discriminazione nell'organizzazione, valutando il peso non solo delle differenze tra uomini e donne, ma anche di quelle tra donne e donne e tra uomini e uomini, nella prospettiva di un ambiente di lavoro in cui sia garantito il massimo benessere di tutti i dipendenti, oltre



che richiesto il necessario investimento operativo ai fini della complessiva efficienza del sistema.

Il Piano di Azioni Positive rappresenta lo strumento fondamentale per realizzare effettive pari opportunità basate sull'attivazione di concrete politiche di genere, mediante:

- 1) valorizzazione dei potenziali di genere;
- 2) rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sotto rappresentate;
- 3) promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali 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 dell'attenzione "la persona" e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- 4) attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- 5) promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

2) INDAGINE SULLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE ALL' 01/09/2012

La situazione del personale dipendente del Comune di Montalto di Castro, alla data dell'1/09/2012, è rappresentata schematicamente nei seguenti quadri, dove si raffrontano le numerosità di uomini e donne: PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

POSIZIONE ECONOMICHE	DONNE	UOMINI
A3	0	0
B1	0	0
B2	0	1
B3	2	0
B4	7	2
B5	0	0
C1	4	5
C2	8	3
C3	3	0
C4	1	1
C5	3	4
D1	2	0
D2	1	0
D3	1	3
D4	0	2
D5	1	0
D6	0	2
TOTALI	33	23

MS

M

SEGRETARIO GENERALE RESPONSABILE DELLA STRUTTURA DI STAFF DI SUPPORTO ALLE FUNZIONI DEL SEGRETARIO	
DONNE	UOMINI
1	0

RESPONSABILI DEI SERVIZI	
DONNE	UOMINI
4	5

CONTRATTI A TERMINE			
	POSIZIONE ECONOMICHE	DONNE	UOMINI
Tempo determinato a tempo pieno	D1	1	0
Tempo determinato a tempo parziale	D1	1	0
Tempo determinato a tempo pieno	C1	0	1
Tempo determinato a tempo parziale	C1	0	1
Tempo determinato a tempo parziale	B3	1	0
SOMMINISTRAZIONE LAVORO, CO.CO.CO., TELELAVORO			
TOTALI	0	0	0

I risultati dell'indagine eseguita evidenziano una presenza femminile consistente, che in alcune situazioni lavorative supera quella maschile.

Come prescritto dall' art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi, necessita superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo, promuovendo l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità.

3) OBIETTIVI E AZIONI

Obiettivo 1 - Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro

Il Comune di Montalto di Castro, al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro, si impegna ad evitare il verificarsi di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire i dipendenti, atti discriminatori o vessatori. A tal fine si richiamano le vigenti disposizioni previste dalla normativa di settore, dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dai regolamenti dell'ente.

Azione 1 - Nuova costituzione del Comitato per le Pari Opportunità

L'Amministrazione comunale, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche femminili ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, ha istituito secondo l'art. n. 25 del Regolamento per l'Ordinamento degli uffici e dei servizi *“È istituito, in questo Comune, ai sensi del combinato disposto dell'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come modificato dall'art.21, comma 1 della legge 04/11/2010, n.183, nonché dell'art. 19, comma 2 del CCNL 14 settembre 2000 e dell'art. 8 del CCNL 22 gennaio 2004, il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»”*.

Il Comitato è composto:

- a) da un rappresentante del comune, nominato dal Sindaco, con funzioni di presidente;
- b) da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello amministrativo;
- c) da dipendenti in rappresentanza del Comune, in numero pari ai componenti designati dalle organizzazioni di cui alla precedente lettera b);

Con le stesse modalità è designato un numero pari di supplenti;

La nomina del Comitato è disposta, con deliberazione della Giunta Comunale con la quale vengono nominati anche i componenti supplenti;

Il Comitato rimane in carica per un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione del nuovo.

I componenti dimissionari o decaduti sono sostituiti con i soggetti indicati dagli organismi che li hanno designati. I nuovi componenti rimangono in carica fino alla scadenza del Comitato.

Azione 2 - Codice di condotta contro le molestie sessuali

Ai sensi dell'art. 25 del C.C.N.L. 05/10/2001, verrà adottato un codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori allo scopo di:

- impedire il verificarsi di casi di molestia sia sessuale che psicologica;
- garantire un ambiente di lavoro sereno in cui trovi attuazione il principio di uguaglianza di trattamento dei lavoratori;
- garantire il diritto a non venire danneggiati a causa di ingiusto comportamento altrui;
- garantire il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a svolgere la propria prestazione in condizioni che non nuocciano in alcun modo alla loro salute fisica e psichica.

Azione 3 - Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing

Verrà adottato un regolamento per l'istituzione, l'organizzazione e l'attività del “Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing”, per prevenire forme di violenza morale

o psichica in occasione di lavoro da parte del datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti dei lavoratori.

Ai sensi dell'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni - Autonomie Locali del 22 gennaio 2004:

-il Comitato Paritetico dovrà essere costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente; il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale; per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente;

- ferma rimanendo la composizione paritetica, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi;

-il Comitato Paritetico rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo comitato;

- i componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico e per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Obiettivo 2 - Tutela nell'ambito delle assunzioni di personale

Il Comune di Montalto di Castro si impegna ad assumere il proprio personale nel rispetto della normativa vigente senza privilegiare l'uno o l'altro sesso.

Azione 1- Prescrizioni per la redazione di avvisi e bandi di selezione del personale

L'Ufficio preposto alla stesura dei bandi di concorso, nell'elaborazione degli avvisi e dei bandi di selezione del personale è tenuto ad assicurare il costante rispetto delle condizioni di pari opportunità, evitando l'individuazione di condizioni di ammissione o di prove concorsuali che possano favorire o pregiudicare la pari opportunità.

Azione 2 - Composizione delle Commissioni Giudicatrici

L'Ufficio preposto è tenuto a riservare a ciascuno dei due sessi, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle Commissioni Giudicatrici di procedure selettive concorsuali.

Obiettivo 3 - Assegnazione dei posti di lavoro

Le assegnazioni dei posti di lavoro devono avvenire esclusivamente sulla base di professionalità, attitudini e capacità professionali dei dipendenti, tenendo conto, se necessario, di eventuali limitazioni derivanti da problemi di salute.

Azione 1 - Prescrizioni per la redazione del piano occupazionale

L'Ufficio preposto all'elaborazione del piano occupazionale assicura che le assegnazioni dei posti di lavoro avvengano esclusivamente sulla base della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, tenendo conto, se necessario, delle condizioni di salute e di eventuali limitazioni conseguenti ai controlli sanitari, nel rispetto delle competenze e del bagaglio professionale dei dipendenti.

I Responsabili dei Servizi dovranno assicurare che l'utilizzo delle risorse umane assegnate per la realizzazione degli obiettivi di gestione avvenga nel rispetto delle condizioni di pari opportunità.

Obiettivo 4 - Formazione professionale

Il piano formativo dovrà tenere conto delle priorità formative di ciascun servizio, consentendo ai lavoratori, uomini e donne, pari opportunità in ordine alla possibilità di frequenza, rendendo le iniziative formative compatibili con le situazioni familiari o con i rapporti di lavoro a tempo parziale.



Azione 1 - Prescrizioni per la redazione del Programma formativo

Predisposizione del Programma formativo tenendo conto della necessità di assicurare effettive condizioni di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Azione 2 - Iniziative formative in sede

Favorire lo svolgimento di iniziative formative in sede, in orari compatibili con la presenza in servizio dei dipendenti.

Azione 3 - Aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dovuto a lunghe assenze

Al personale che rientra in servizio dopo la gravidanza o ad altre assenze prolungate per maternità o malattia, dovrà essere assicurato, se necessario, idoneo percorso formativo per consentire il recupero della professionalità e la valorizzazione delle competenze e delle attitudini in linea con le evoluzioni della normativa e delle procedure interne. E' possibile l'individuazione, all'interno dell'ente, di figure-tutor, per consentire di affrontare con maggior serenità i compiti assegnati, con la consapevolezza di poter contare su persone disponibili ad "informare/aggiornare" sugli aspetti più pratici ed organizzativi tipici della realtà dell'Amministrazione.

Azione 4 - Formazione in materia di pari opportunità

Attivazione, anche con la collaborazione delle organizzazioni sindacali, di apposito percorso formativo mirato all'informazione ed alla sensibilizzazione del personale dipendente in materia di pari opportunità e teso a garantire un "buon clima lavorativo".

Obiettivo 5 - Flessibilità oraria e conciliazione dell'attività lavorativa con esigenze familiari

Il Comune di Montalto di Castro, compatibilmente con le necessità di funzionamento dei servizi erogati all'utenza, si impegna ad assicurare a specifiche categorie dipendenti una flessibilità oraria in entrata ed in uscita in misura superiore rispetto a quella prevista dall'art. 21 del vigente CCDI (fissata in un massimo 60 minuti nell'arco dell'orario di lavoro giornaliero -trenta minuti in entrata e trenta minuti in uscita).

Azione 1- Aumento della fascia di flessibilità oraria

Ai dipendenti con figli di età minore di quattordici anni, per agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, viene riconosciuta dall'Amministrazione la possibilità di ottenere l'ampliamento di mezz'ora della fascia di flessibilità stabilita dalla contrattazione decentrata integrativa dell'ente, posticipando l'orario di entrata e di uscita dal lavoro di quindici minuti in entrata e di quindici minuti in uscita, subordinatamente alla verifica, a cura del Responsabile del Settore di competenza, della sussistenza delle condizioni di compatibilità con le necessità di funzionamento degli uffici e dei servizi erogati all'utenza. Con il suddetto ampliamento i dipendenti potranno svolgere più facilmente il ruolo di genitore, nel rispetto degli orari di asili e scuole.

La realizzazione di detta azione non deve comportare costi aggiuntivi per l'Amministrazione.

Azione 2 - Assistenza a familiari invalidi

Viene assicurata ai lavoratori ed alle lavoratrici l'applicazione delle normative vigenti in materia di assistenza a familiari invalidi e di congedi parentali, attraverso idonea modulistica e adeguata informazione a cura dell'Ufficio preposto alla gestione del personale.

Azione 3 - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Nell'ambito della flessibilità del rapporto di lavoro prevista dal vigente CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali e nel rispetto della vigente normativa, il Comune



di Montalto di Castro si impegna a porre in essere misure che favoriscano l'integrazione tra attività lavorativa ed esigenze familiari dei dipendenti.

Nel rispetto della vigente normativa di legge, contrattuale e regolamentare, le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale, di durata non inferiore a mesi tre, motivate da necessità di assistenza a familiari, verranno istruite entro il periodo massimo di 15 giorni dalla presentazione e nei successivi 5 giorni verrà data comunicazione dell'esito positivo o negativo. I Responsabili delle strutture coinvolte nell'istruttoria di dette istanze daranno riscontro alle richieste con priorità.

Obiettivo 6 - Banche dati utili per le necessità familiari

Il Comune di Montalto di Castro si impegna a realizzare banche dati utili per una migliore gestione delle necessità familiari.

Azione 1 - Creazione di una banca dati di baby sitters e badanti

Il Settore Servizi sociali, tramite i propri Uffici, metterà a disposizione dei dipendenti banche dati di baby sitters e badanti consultabili sul sito intranet dell'ente, per uso esclusivo dei dipendenti che necessitano di personale qualificato e referenziato in grado di collaborare per l'assistenza familiare e nei periodi di assenza o di chiusura di asili e scuole. Tali informazioni vengono diffuse previa acquisizione di specifico consenso da parte delle persone inserite nella banca dati e senza assunzione di alcun tipo di responsabilità diretta o indiretta da parte dell'ente.

Obiettivo 7 - Informazioni

Il Comune di Montalto di Castro si impegna a promuovere e favorire ogni azione utile alla realizzazione di effettive condizioni di pari opportunità attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azione 1 - Creazione di spazio divulgativo sul sito WEB

Per consentire una maggiore diffusione della cultura delle pari opportunità, con la collaborazione dell'Ufficio preposto, viene disposta la creazione di apposito spazio sulla home page del sito web dell'ente, denominato "Pari Opportunità".

Azione 2 - Creazione di spazio divulgativo sul sito INTRANET

Al fine di migliorare la comunicazione interna in materia di pari opportunità ed assicurare una maggiore circolazione di informazioni, con la collaborazione dell'Ufficio a cui è assegnata la gestione della rete intranet, è prevista la creazione di apposito spazio divulgativo nel quale inserire notizie su concorsi, mobilità, corsi di formazione, circolari interne ed altre iniziative di comune interesse.

Azione 3 - Diffusione del Piano di Azioni Positive

Per consentire una maggiore diffusione ed informazione, il Piano Triennale di Azioni Positive verrà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Il Settore Gestione e Sviluppo del personale raccoglierà pareri ed osservazioni per l'aggiornamento del Piano.



OGGETTO: "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO TRA UOMO E DONNA ANNI 2012/2015."

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, il Responsabile dei Servizi Ragioneria e Personale, Economato e Provveditorato, sulla presente proposta in ordine alla sola regolarità tecnica esprime parere

FAVOREVOLE

Montalto di Castro

Il Responsabile del Servizio Ragioneria
e Personale, Economato e Provveditorato
dott.ssa Miriam Grilli



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO
PROVINCIA DI VITERBO

Proposta di Delibera di Giunta dei Ragioneria e Personale, Economato e Provveditorato
n. 258/2012

OGGETTO: "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LA
REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO TRA UOMO E DONNA ANNI
2012/2015."

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, il Responsabile del Servizio Finanziario, sulla
presente proposta in ordine alla sola regolarità contabile esprime parere
Favorevole

Montalto di Castro 12-11-2012

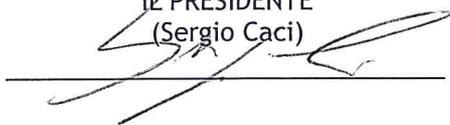
Il Responsabile dei Servizi Finanziari

Dott.ssa Miriam Grilli




OGGETTO: "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO TRA UOMO E DONNA ANNI 2012/2015."

IL PRESIDENTE
(Sergio Caci)



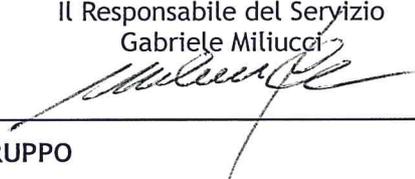
IL SEGRETARIO
(Dott. Maurizio Di Fiordo)



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certifico che copia di questa deliberazione della Giunta dell'Ente viene pubblicata nell'albo pretorio on-line dell'Ente oggi **16 NOV 2012** e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, primo comma del T.U. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

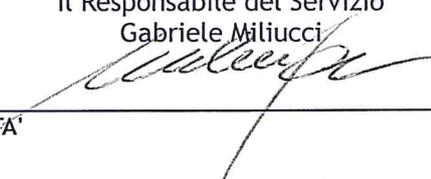
Il Responsabile del Servizio
Gabriele Miliucci



COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Contestualmente all'affissione all'Albo pretorio online gli estremi di questa deliberazione sono stati inclusi nell'elenco trasmesso ai Consiglieri Capigruppo in conformità all'art. 125 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

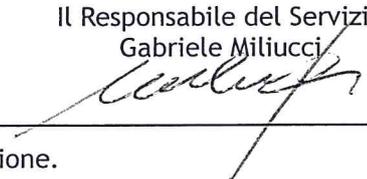
Il Responsabile del Servizio
Gabriele Miliucci



ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

- E' esecutiva trascorso il decimo giorno dalla sua pubblicazione, senza reclami, all'Albo Pretorio ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D.Lgs. 267/2000.
- E' eseguibile dalla data della sua adozione ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Il Responsabile del Servizio
Gabriele Miliucci



ORIGINALE della deliberazione.