

	Ente CONSORZIO VILLA REALE E PARCO DI MONZA	sigla CDG	numero	data
--	-------------------------------------------------------------------	---------------------	--------	------

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N.21 23/07/2013

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE – PERIODO 2013-2015.

IL CONSIGLIO DI GESTIONE

Premesso che l'art. 48 del D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2006, n. 246” prevede quanto segue:

1. I Comuni 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'art. 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.
2. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto 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.
3. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.
4. In caso di mancato adempimento si applica l' art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Richiamato il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ed in particolare:

- l'art. 1, comma 1 lettera c) che prevede di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato;
- l'art. 7, comma 1 che prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro;
- l'art. 57, comma 1 che prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed

il trattamento sul lavoro:

- . riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'art. 35, comma 3, lettera e);
- . adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;
- . garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- . possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati Pari Opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Ritenuto opportuno che il Consorzio proceda all'approvazione del Piano triennale di azioni positive Periodo 2013-2015 allegato al presente provvedimento;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile di cui all' art. 49, primo comma del T.U.E.L. n. 267/2000

Col voto favorevole dei presenti

DELIBERA

1. di approvare il Piano delle Azioni Positive 2013-2015 del Consorzio Parco e Villa Reale che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4° del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 .

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2013-2015

RELAZIONE INTRODUTTIVA

L'organico del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, con l'esclusione delle posizioni apicali, così come risulta dalla tabella che segue:

RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Cat. D - P.O	1	1	2
Cat. D	0	3	3
Cat. C	0	2	2
Cat. B	2	5	7

Tale squilibrio è legato a situazioni oggettive conseguenti alla costituzione dell'Ente che prevede il trasferimento al Consorzio del personale già alle dipendenze del Comune di Monza in servizio presso il Settore Parco e Villa Reale.

Pertanto è stato elaborato il presente Piano Triennale di Azioni Positive.

Detto Piano sarà orientato a riequilibrare la presenza femminile nelle varie categorie adottando tutti i provvedimenti consentiti dalla vigente normativa sulle assunzioni; sarà inoltre 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.

Ciò permetterà all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità agli stessi di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nello specifico il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta per azioni positive. Col termine "azione positiva" s'intende un'azione che, con fatti concreti, mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini.

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi generali del Piano sono:

- eliminare le suddette situazioni di squilibrio;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente;
- favorire la crescita professionale e di carriera;
- sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'Amministrazione;

- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Costituzione del Comitato Pari Opportunità

Il Consorzio nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili e i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, intende istituire e rendere operativo il Comitato Pari Opportunità.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'Ente consentirà temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra vita familiare e vita professionale, determinate da esigenze di assistenza a 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.

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

Ferma restando la disciplina dei CCNL e del regolamento comunale sull'organizzazione degli uffici, saranno attivate forme di consultazione con le organizzazioni sindacali al fine di individuare ulteriori tipologie di flessibilità dell'orario di lavoro che consentiranno di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Accesso al lavoro e 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 selezione di personale.

Riservare alle donne, salva motivata impossibilità almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.

Piano di formazione annuale

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dai Servizi di appartenenza.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali.

ORGANI E UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti organi e servizi:

- organi istituzionali
- area amministrativo/Legale e gestione patrimoniale;
- area Finanziaria;
- area Tecnica;
- area Valorizzazione e fruizione

DURATA DEL PIANO

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

Il Piano è pubblicato all'Albo on line dell'Ente, sul sito istituzionale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e del Consorzio in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.