UNIONE MONTANA VALLI SAVENA - IDICE
PIANORO

Deliberazione n. 7 **COPIA**

Verbale di Deliberazione della
Giunta

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ (ART. 48 COMMA 1 DEL D.LGS. 198/2006 E BOZZA DI REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ E LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA - TRIENNIO 2012/2014

L'anno DUEMILADODICI addì DICIASSETTE del mese di FEBBRAIO alle ore 11 e minuti 30 nella sede dell'Unione Montana Valli Savena-Idice, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente Statuto, sono stati convocati a seduta i componenti della Giunta.

All'appello risultano presenti:

Cognome e Nome	Carica	Pres.	Ass.
MAESTRAMI GIOVANNI	PRESIDENTE	X	
MINGHETTI GABRIELE	VICE-PRESIDENTE	X	
VENTURI GIUSEPPE	ASSESSORE	X	
FERRETTI ALESSANDRO	ASSESSORE		X

Assume le funzioni di Segretario la Dott.Ssa Viviana Boracci la quale provvede alla redazione

Essendo legale il numero degli intervenuti, MAESTRAMI GIOVANNI nella sual qualità di PRESIDENTE assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.
Si da atto che la seduta si è conclusa alle ore 13.00.

LA GIUNTA

Richiamato il D.lgs. n. 198 del 11 aprile 2006, "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge n.246 del 28 novembre 2005*", ove all'art. 48 si dispone che le pubbliche amministrazioni *"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."*;

Richiamato il Dlgs n. 165 del 30 marzo 2001, "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche",* ed in particolare:

- l'art. 7, comma 1: *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."*
- l'art. 57, comma 1: *"Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni."*;

Richiamato il D.lgs n. 81 del 9 aprile 2008, "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.", ove all'art. 28, comma 1, si prevede *"La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), […] deve riguardare tutti i*

rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.";

Richiamata la direttiva 23 maggio 2007, "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne*";

Considerato che questo Ente si è dato un'organizzazione del tempo lavoro che ha consentito di affermare e mantenere un adeguato equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro, mediante le seguenti azioni positive:

- flessibilità generalizzata dell'orario quotidiano di lavoro pari a un'ora e trenta, sia in entrata che in uscita, regolata nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;
- orario di lavoro, di norma, distribuito su cinque giorni settimanali, con due soli rientro pomeridiano, che aggiunto all'ora di flessibilità in entrata e in uscita, consente una effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

Precisato che la distribuzione del personale fra categorie professionali, documentata nello schema allegato alla presente deliberazione dimostra una importante presenza di lavoratrici in ogni categoria professionale, anche nei gradi più alti della struttura gerarchica;

Considerato che il citato D.lgs n. 198 del 11 aprile 2006, sempre all'art. 48, individua, sul piano processuale, i soggetti da sentire nell'iter di elaborazione dei contenuti del Piano territoriale delle azioni positive:

- gli organismi rappresentativi dei lavoratori;
- il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente;

Richiamata altresì la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto "Linee guida sulla modalità di funzionamento ei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)";

Atteso che alla nomina del Comitato Unico di Garanzia, procederà il Direttore Generale/Segretario, verificata la possibilità di effettuare la nomina di un "Comitato associato" con i Comuni

membri, coerentemente a quanto indicato al punto 3.1.1 delle linee guida sopra citate;

Visto lo schema di "**Piano triennale di azioni positive – anni 2012- 2014**" (allegato 1) e la "**bozza del regolamento per il funzionamento associato del CUG**" allegati alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, predisposti dal Direttore Generale dell'Ente;

Visto il parere favorevole, espresso ai sensi dell'art. 49 - 1° comma del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000 – in merito alla regolarità tecnica, dal Direttore Generale;

Ad unanimità di voti, espressi nei modi e nelle forme di legge,

D E L I B E R A

1) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il "Piano triennale delle azioni positive 2012-2014", allegato alla presente deliberazione (all. 1);

2) di istituire il Comitato Unico di Garanzia che sarà nominato dal Direttore Generale/Segretario dell'Ente, previa verifica della possibilità di costituirlo in forma associata con i Comuni membri e sentite le organizzazioni sindacali più rappresentative;

3) di approvare la bozza del "Regolamento per il funzionamento del CUG ASSOCIATO dell'Unione Montana, allegato alla presente deliberazione (all2);

4) inviare copia alle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed al Consigliere Pari Opportunità della Provincia di Bologna, pr l'espressione di proprie osservazioni ed integrazioni;

5) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 - 4° comma del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, con apposita votazione unanime, per consentire l'immediato invio del Piano ai soggetti che per legge devono partecipare a diverso titolo alla definizione del documento finale.

- - - - - - -

Comuni di:
Loiano
Monghidoro
Monterenzio
Pianoro

Unione Montana
Valli Savena–Idice
Provincia di Bologna

Piano Triennale Delle Azioni Positive 2012-2014

APPROVATO con D.G. N.

PREMESSA

La L.n.125/1991 “Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro”, ed i Decreti Legislativi n.196/2000 e n.165/2001 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispondano un **Piano di Azioni Positive.**

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio (situazione rilevata alla data del 01.01.2012), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

CATEGORIA	CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO		CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO		IN COMANDO	
	SESSO		SESSO		SESSO	
	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI
B	-	-	-	-	-	-
C	1	2	1	-	-	1
D	2	1	-	1	2	-
totale	**3**	**3**	**1**	**1**	**2**	**1**

Si da atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell’art.48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006, n.198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

OBIETTIVI DEL PIANO

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l’Unione Montana Valli Savena –Idice favorisce l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e benessere organizzativo:

Il presente Piano di seguito rappresentato con l’indicazione degli obiettivi perseguiti e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi, può essere sottoposto a revisioni annuali

Obiettivo 1: Accrescere le competenze del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione, in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale **(PRIMO ANNO)**

Azioni

- Costituzione del Comitato entro giugno 2012.
- Formazione dei componenti su profili di organizzazione/gestione per la promozione del benessere organizzativo ed individuale;
- Supporto a regime dell'attività del CUG, attraverso la fornitura di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantire l'effettiva operatività, nonché individuare un referente di supporto.

Obiettivo 2: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e Professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità **(PRIMO, SECONDO E TERZO ANNO)**

Azioni

- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro famigliare;
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate;
- promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;

Obiettivo 3. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. **(PRIMO, SECONDO E TERZO ANNO)**

Azioni

- Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile;
- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;
- Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni;
- Assicurare, nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- Garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi, e non discriminatori, delle naturali differenze di genere;

Obiettivo 4: Promuovere benessere organizzativo ed individuale: verso un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro**(SECONDO E TERZO ANNO);**

Azioni

- Accrescere il ruolo e le competenze delle persone che lavorano per l'ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi, attraverso la comunicazione, formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale sul lavoro e verifica fattibilità proposte di miglioramento

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (**2012/2014**).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere ad adeguato aggiornamento del Piano.

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE MONTANA VALLI SAVENA-IDICE NR. 7 DEL 17/02/2012

BOZZA:

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL "COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI" DELL'UNIONE MONTANA E COMUNI ASSOCIATI.

ART. 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO

1. Il presente Regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Unione Montana Valli Savena – Idice e dei Comuni associati di Loiano, Monghidoro, Monterenzio e Pianoro, di cui all'art. 57 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

2. Il Comitato ha sede presso l'Unione Montana Valli Savena – Idice, ed esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'Amministrazione.

ART. 2 - COMPETENZE

1. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e li esercita come di seguito indicati:

Compiti Propositivi su:

a) predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne nonché prevenire l'insorgere e contrastare la diffusione di situazioni persecutorie e di violenza morale o psichica;

b) promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;

c) temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;

d) iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;

f) diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti;

g) azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo e di prevenzione del verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore/lavoratrice;

h) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

i) azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – *mobbing* – nell'amministrazione pubblica di appartenenza;

j) promuovere indagini conoscitive, ricerche e analisi necessarie a individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'ente;

k) piani di formazione del personale proponendo nell'ambito dei piani generali per la formazione previsti dall'art.23 CCNL 01/4/99, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale.

Compiti Consultivi, formulando pareri su:

l) progetti di riorganizzazione degli Enti di appartenenza;

m) orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

n) criteri di valutazione del personale;

o) contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Compiti di Verifica su:

p) risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

q) esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;

r) esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*;

s) assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua,

nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

ART. 3 - COMPOSIZIONE E DURATA

1. Il Comitato è costituito da un componente effettivo e da uno supplente designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative negli Enti e da due rappresentanti effettivi ed altrettanti supplenti designati da ciascun Comune associato, oltre ad un rappresentante effettivo ed uno supplente designati dell l'Unione.

2. Il Comitato ed il Presidente sono nominati con atto del Direttore Generale dell'Unione ; il Presidente ha funzione di:

a) rappresentare il Comitato;

b) dirigerne i lavori;

c) presiedere le riunioni e coordinarne il regolare svolgimento.

Il Comitato elegge il Vice – Presidente, scelto tra i componenti sindacali.

In caso di assenza del Presidente, le funzioni relative vengono svolte dal Vice Presidente stesso**.**

3. Nel caso in cui il/la Presidente non possa presiedere i lavori per un periodo prolungato, oltre ai sei mesi, informato il Direttore Generale dell'Unione, questa nomina il/la componente che sostituisce il/la Presidente nel periodo di assenza.

4. Per la partecipazione dei componenti alle riunioni non è previsto alcun compenso poiché le ore prestate per il Comitato sono a tutti gli effetti orario di servizio.

5. Il Comitato resta in carica per quattro anni ed esercita le sue funzioni in regime di prorogatio sino alla costituzione del nuovo organismo.

6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico.

ART. 4 - MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

1. Il Comitato adegua prevalentemente il proprio funzionamento ai principi generali delle linee guida di cui al comma 4 dell'art. 57 D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dall'art. 21, comma 1 della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

2. Il Comitato è convocato dal Presidente, in via ordinaria o straordinaria, secondo le modalità di cui al punto 6. del presente articolo, in forma scritta e/o per via telematica, indicando nell'ordine del giorno i punti in discussione.

3. Il Comitato può validamente assumere decisioni quando sia presente la metà più uno dei componenti aventi diritto di voto.

Esaurita la discussione sull'argomento trattato, previsto dall'ordine del giorno, il Presidente pone ai voti la decisione che deve essere assunta a maggioranza dei voti espressi dai presenti e, in caso di parità, prevale il voto del Presidente.

4. Delle sedute del Comitato verrà tenuto apposito verbale sottoscritto dal verbalizzante e dal Presidente. Gli originali dei verbali, con gli eventuali allegati, saranno tenuti a disposizione e custoditi presso l'Unione Montana – Servizio Personale.

5. Il Comitato si riunisce di norma in convocazione ordinaria almeno due volte all'anno.

I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente e al proprio supplente.

Qualora un componente del Comitato risulti assente in modo ingiustificato per tre volte per la durata del mandato, verrà dichiarato decaduto e verrà sostituito con le stesse modalità con cui è stato nominato. Se di nomina sindacale verrà sostituito dal componente supplente; se di nomina datoriale dovrà essere designato dall'amministrazione di appartenenza

La sostituzione si verifica, altresì, qualora un componente presenti le proprie dimissioni, motivate, per iscritto.

I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza od impedimento dei rispettivi titolari.

6. La convocazione ordinaria è formulata per iscritto utilizzando la posta elettronica, da parte del Presidente ai componenti effettivi e per conoscenza ai componenti supplenti, unitamente all'ordine del giorno, almeno cinque giorni prima della data prescelta per la riunione; in caso di urgenza il termine potrà essere ridotto a tre giorni.

Il Presidente è tenuto a riunire il Comitato in via straordinaria quando lo richiedano almeno tre dei suoi componenti.

7. Il verbale contiene le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse. Il verbale provvisorio è trasmesso a tutti i componenti del C.U.G. effettivi e supplenti. Le eventuali osservazioni o proposte di modifica possono essere presentate solamente dai componenti effettivamente presenti alla seduta.
La versione (definitiva) firmata del verbale sarà trasmessa a tutti i componenti del Comitato. Eventuali osservazioni dovranno pervenire entro tre giorni prima della seduta successiva, nella quale il verbale verrà approvato e sottoscritto.
Le informazioni e i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori sono utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali.

ART. 5 - RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE, LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ALTRI SOGGETTI ESTERNI
1. Per l'espletamento delle proprie funzioni il Comitato può:
a) promuovere incontri con soggetti esterni al Comitato;
b) avvalersi dell'apporto di esperti anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro, nonché chiedere di avvalersi dell'apporto di uffici dell'Amministrazione aventi le necessarie competenze.
2. Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze di cui all'art. 2, formula proposte che vengono trasmesse ai soggetti abilitati alla contrattazione integrativa.
Le determinazioni dell'Amministrazione che prevedono soluzioni diverse da quelle proposte dal Comitato devono essere motivate.
2. Il Comitato raccoglie dati relativi alle materie di propria competenza che l'Amministrazione è tenuta a fornire.

ART. 6 - RISORSE E STRUMENTI
1. Per lo svolgimento della propria attività il Comitato utilizzerà le risorse stanziate all'Amministrazione nonché i finanziamenti previsti da leggi o derivanti da contributi erogati da soggetti di diritto pubblico e/o privato.
2. L'Unione Montana assicura il supporto organizzativo necessario, in particolare assicura l'attività di segreteria, la verbalizzazione delle sedute, la raccolta dei verbali, la corrispondenza interna ed esterna e l'archiviazione del materiale.
L'Unione Montana si impegna a mettere a disposizione del Comitato, in occasione delle proprie riunioni, locali idonei, il materiale e gli strumenti necessari.

ART. 7 – COMUNICAZIONE
1. Il Comitato pubblicizza la propria attività e le proprie decisioni utilizzando strumenti messi a disposizione dall'Unione Montana (sito internet, bacheca, ecc) o effettuando specifiche iniziative.
2. Il Comitato relaziona annualmente per iscritto, entro il 30 marzo di ogni anno, sulla propria attività che deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi degli Enti .
La relazione annuale verrà inserita in un apposito spazio del portale dell'Ente, contenente anche le modalità per poter contattare direttamente il Comitato.
Allo scopo è predisposto un indirizzo di posta elettronica.

UNIONE MONTANA VALLI SAVENA - IDICE

PIANORO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

Delibera nr. **7** Data Delibera **17/02/2012**

OGGETTO

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ (ART. 48 COMMA 1 DEL D.LGS. 198/2006 E BOZZA DI REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ E LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA - TRIENNIO 2012/2014

PARERI DI CUI ALL' ART. 49, COMMA 1 D.Lgs. 267/2000

IL RESPONSABILE DEL SETTORE INTERESSATO	Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere : **FAVOREVOLE** Data 30/01/2012 IL DIRIGENTE *F.to Dott.ssa Viviana Boracci*
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO	Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere : **FAVOREVOLE** Data 30/01/2012 IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI *F.to Dott.ssa Viviana Boracci*

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ (ART. 48 COMMA 1 DEL D.LGS. 198/2006 E BOZZA DI REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ E LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA - TRIENNIO 2012/2014

Letto, confermato sottoscritto.

IL PRESIDENTE	IL SEGRETARIO
F.to Giovanni Maestrami	F.to Dott.ssa Viviana Boracci

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

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione sarà pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal 20/02/2012 ai sensi delle normative vigenti.

Lì, 20/02/2012

IL SEGRETARIO

F.to Dott.ssa Viviana Boracci

Il Segretario, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 17/02/2012

- [X] perchè resa immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs 267/2000)
- [ ] decorsi 10 giorni di pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs. 267/2000)

Pianoro, lì 17/02/2012

IL SEGRETARIO

F.to Dott.ssa Viviana Boracci