



COMUNE DI BELLUSCO

Provincia di Monza e della Brianza (MB)

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 76 del 14/10/2014

OGGETTO:	PARITA' UOMO-DONNA NEL LAVORO - APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2015-2017.
-----------------	--

Il giorno **quattordici**, del mese di **ottobre**, dell'anno **2014**, alle ore **20:30**, presso questa sede comunale, convocati previa osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente Statuto comunale, gli Assessori comunali si sono riuniti per deliberare sulle proposte di deliberazione iscritte all'ordine del giorno ad essi consegnato.

Assume la presidenza **il Sindaco Roberto Invernizzi**.

Assiste la seduta **il Segretario Comunale Dott. Sandro De Martino**.

Dei Signori componenti la Giunta Municipale di questo Comune:

Cognome e Nome	Qualifica	Presente
INVERNIZZI ROBERTO	Sindaco	X
COLOMBO MAURO	Assessore	X
RONCHI ANNA	Assessore	X
MISANI DANIELE	Assessore	X

Totale Presenti: 4 Totale Assenti: 0

Il Presidente, accertato il numero legale per poter deliberare validamente, invita la Giunta Comunale ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto:

OGGETTO:	PARITA' UOMO-DONNA NEL LAVORO - APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2015-2017.
-----------------	--

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005 n. 246" che impone alla pubblica amministrazione e attuare i piani di azioni positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Visti:

- L'art. 37 della Costituzione italiana che sancisce la parità nel lavoro fra uomini e donne;
- Il D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 "norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli: 1 comma 1 lettera c) - 7, comma 1 - 19, comma 5 ter - 35 comma 3 lettera c) e 57 che dettano norme in materia di pari opportunità;
- l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)"
- l'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 30/3/2001 modificato dall'art. 21 della L. 4.11.2010, n. 183
- l'art. 2 c. 7 lettera f) del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Atteso che la normativa di cui sopra stabilisce che questo Ente predisponga il 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 l'allegato Piano delle Azioni Positive, predisposto dal Settore Amministrativo e dato atto che lo stesso è stato proposto al Comitato Unico di Garanzia nelle sue linee principali in data 22/09/2014;

Considerato che questa Amministrazione, con il presente Piano di Azioni Positive, intende dare una forma organica ed articolata a quanto già messo in atto mediante atti e provvedimenti amministrativi, anche di genere regolamentare, che trovano conferma e riscontro reale nell'assetto concreto ed organizzativo degli uffici comunali e favorire ulteriormente l'adozione di misure che potenzino e garantiscano le effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia;

Preso atto altresì che il Responsabile di servizio, in ordine al presente provvedimento, ha espresso parere di regolarità tecnica ex art. 49 secondo comma del T.U.E.L.- D.lgs. n. 267/2000;

Ad unanimità di voti espressi nei modi e termini di legge

DELIBERA

1. per i motivi di cui alla premessa e che qui si intendono richiamati di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015/2017 così come previsto dalla normativa vigente riferito alle pari opportunità tra uomo e donna, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;
2. di pubblicare il Piano sul sito dell'ente nella Amministrazione Trasparente;
3. di comunicare il contenuto della presente alla RSU e alle OO.SS.;
4. di dichiarare il presente provvedimento, con separata votazione unanime e favorevole, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma del T.U.E.L.- D.Lgs. n. 267/2000, ravvisata l'urgenza.

Allegati: 1) parere
2) Piano Azioni Positive per il triennio 2015-2017

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE.

OGGETTO: PARITA' UOMO-DONNA NEL LAVORO - APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2015-2017.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 267/2000, il Responsabile sotto indicato esprime il proprio **parere favorevole** di regolarità tecnica.

IL RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO
Dr. Giorgio Vitali

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
Roberto Invernizzi

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Sandro De Martino

PUBBLICAZIONE / COMUNICAZIONE

La presente deliberazione è stata PUBBLICATA in data odierna all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

La stessa sarà esecutiva ad ogni effetto di legge decorsi 10 gg. dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

Addi, 30/10/2014

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Sandro De Martino

COMUNE DI BELLUSCO



Comune di Bellusco – Provincia di Monza e della Brianza

Piano di Azioni Positive per il triennio 2015-2017

Premessa

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il Comune di Bellusco adotta il presente Piano di Azioni Positive, nell'ambito delle finalità espresse dal D.Lgs. 11-4-2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", per favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne.

In sintesi le principali azioni realizzate in questi anni anche in attuazione del precedente Piano 2012-2014, e come stato di verifica dello stesso, sono le seguenti:

- Il Comune di Bellusco ha istituito nell'anno 2007 la delega assessorile "Pari Opportunità" con l'intento di migliorare e coordinare le attività e le azioni positive in materia di pari opportunità.
- Il Comune di Bellusco ha sottoscritto con i Comuni del Vimercatese il Protocollo d'intesa sulla Conciliazione tra vita professionale e vita familiare e partecipa al "Centro servizi per la conciliazione dei tempi" per lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini. In tale ambito, è stato elaborato, come primo progetto, il Piano Territoriale degli Orari del Vimercatese, a cui oltre al Comune di Bellusco, hanno aderito altri 17 Comuni dell'area del Vimercatese, con capofila del progetto il Comune di Vimercate. Il Piano Territoriale degli Orari ha come obiettivo di conciliare, armonizzare e favorire l'accessibilità dei cittadini ai diversi servizi presenti sul territorio del Vimercatese, in relazione ai propri orari di vita quotidiana con:
 - tempi di lavoro (orari di ingresso e di uscita);
 - tempi di relazione;
 - tempi di cura parentale (figli, genitori, anziani);
 - tempi di formazione (scuola);
 - tempo per sé (sport, hobbies, viaggi....)
- A partire dall'anno 2007, il Comune di Bellusco, ha attivato il Progetto "Pedibus – Percorsi Sicuri" con l'obiettivo di favorire e di incentivare "l'andare a scuola a piedi" da parte degli alunni per sostenere e migliorare l'accessibilità alle scuole di Bellusco e di conseguenza favorire la conciliazione dei tempi di lavoro da parte dei genitori.
- Nell'anno 2008 il Comune di Bellusco ha dato avvio alla realizzazione del "Centro servizi prima infanzia e famiglia" e ha previsto la realizzazione delle opere per la costruzione di una nuova scuola dell'infanzia, della "sezione primavera" rivolta ai bambini di età compresa fra i 24 e 36 mesi, di un nuovo asilo nido e dell'istituzione del "baby parking". L'obiettivo del nuovo Centro servizi prima infanzia e famiglia è di costruire un progetto condiviso e partecipato con i cittadini e le famiglie avente due linee guida principali:

- la promozione del dialogo tra scuola e famiglia;
 - favorire la conciliazione dei tempi e di lavoro delle famiglie e in particolare delle donne.
- Il Comune di Bellusco, nel periodo estivo, organizza il Centro ricreativo rivolto ai bambini dai 4 agli 11 anni con l'intento di favorire i bisogni dei bambini stessi e la conciliazione dei tempi di lavoro delle famiglie.
 - Dall'anno 2005 vengono organizzati corsi di Autodifesa, esclusivamente femminile. Accanto a lezioni sui temi di psicologia sociale e di antropologia in relazione alla fenomenologia della discriminazione, del maltrattamento, della molestia e della violenza a sfondo sessuale, vengono realizzate lezioni pratiche con tecniche di autodifesa. Al termine del corso è possibile proseguire con il "Corso avanzato di autodifesa femminile". I corsi hanno visto un costante aumento della partecipazione.
 - Nel marzo 2009, il Comune di Bellusco, ha aderito alla "Rete Regionale dei Centri Risorse Donne" con lo scopo di promuovere politiche di parità e pari opportunità in materia di occupazione e di imprenditorialità femminile.
 - I concorsi e le selezioni per l'assunzione di personale hanno visto l'applicazione delle pari opportunità nella formazione delle relative commissioni giudicatrici.
 - Tendenziale articolazione degli orari di lavoro dei dipendenti improntata ai bisogni familiari e alla conciliazione dei tempi familiari pur salvaguardando le esigenze di servizio e venendo comunque incontro ai bisogni concreti dei dipendenti.

Il Comune di Bellusco ha sempre avuto cura di offrire ai cittadini un ampio orario d apertura degli sportelli e nel contempo applicare al personale dipendente quegli Istituti contrattuali che consentono la flessibilità e l'adeguamento dell'orario di lavoro alle necessità e responsabilità familiari.

L'organizzazione del Comune di Bellusco vede una forte presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, una attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Consistenza del personale al 01/09/2014

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici.

Oltre al Segretario comunale (uomo), convenzionato al 50% con altro Ente, i dipendenti in servizio sono n. 34, tutti a tempo indeterminato, di cui n. 8 uomini e n. 26 donne, di cui n. 10 donne con contratto di lavoro part-time, così suddivise per settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Amministrativo Demografico Comunicazione	1	5	6
Settore Economico Finanziario Tributi	0	4	4
Settore Socio Culturale Assistenziale	1	13	14
Settore Edilizia Privata Urbanistica LL. PP: Ecologia Manutenzioni	3	4	7
Settore Polizia Locale –Attività Produttive	3	1	4
TOTALE	8	27	35

Con il Piano di Azioni Positive il Comune intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro ed al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di Azioni Positive avrà durata triennale e nel periodo di vigenza del Piano, il personale dipendente e le organizzazioni sindacali potranno presentare pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti all'Amministrazione Comunale in modo da poterle rendere il piano dinamico ed effettivamente efficace.

Con il presente Piano di Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende dare una forma organica ed articolata a quanto sostanzialmente e praticamente fatto nei comportamenti di questo Ente mediante tutta una serie di atti e provvedimenti amministrativi, anche di genere regolamentare, che trovano conferma e riscontro reale nell'assetto organizzativo degli uffici comunali. In tale maniera, attraverso il presente strumento, si intende proseguire la linea già intrapresa favorendo, ulteriormente, l'adozione di misure che potenzino e garantiscano le effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto, altresì, anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;

2. agli orari di lavoro e di servizio, con particolare riferimento alla flessibilità ed a modalità innovative di svolgimento della stessa;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, quando saranno consentite dall'Ordinamento;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa, vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

	<u>DESCRIZIONE INTERVENTO</u>	<u>FINALITÀ STRATEGICHE</u>	<u>AZIONE POSITIVA</u>	<u>SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI</u>	<u>A CHI È RIVOLTO</u>	<u>VERIFICHE</u>
1	<p>Formazione</p> <p>Programmare, nell'ambito del più ampio Piano della formazione, attività formative che possano consentire, a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà rendere concreta, ove possibile e secondo le limitazioni e le condizioni imposte dalle vigenti disposizioni di legge, anche mediante l'utilizzo del "credito formativo".</p>	<p>Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro anche attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.</p>	<p><u>Azione positiva 1:</u> I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e consentire, per l'ubicazione e le modalità di svolgimento, la partecipazione anche dei lavoratori disabili e/o appartenenti alle categorie protette. A tal fine sarà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale e/ o presso altri Comuni limitrofi.</p> <p><u>Azione positiva 2:</u> Predisporre incontri di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze da vagliare, successivamente ed in maniera complessiva ed unitaria, in sede di Conferenza dei Responsabili.</p>	<p>Responsabili di settore – Segretario Comunale – Ufficio Personale</p>	<p>A tutti i dipendenti</p>	<p>Nell'ambito del Piano della Formazione</p>

2	<p>Orari di lavoro e di servizio</p> <p>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. Innovare ed integrare le azioni in tema di flessibilità coordinandole con le esigenze di servizio e la generale rivisitazione e riorganizzazione dell'operato amministrativo. In tali ambiti, promuovere pari opportunità fra uomini e donne per meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche e non solo su aspetti connessi alla genitorialità.</p>	<p>Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di fasce temporali in regime di flessibilità . Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.</p>	<p><u>Azione positiva 1:</u> Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.</p> <p><u>Azione positiva 2:</u> Riorganizzare le fasce di flessibilità, l'ampiezza delle stesse e la rimodulazione dei criteri e delle modalità di fruizione della flessibilità medesima.</p> <p><u>Azione positiva 3:</u> Prevedere e confermare agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche con meccanismi che valorizzano ed incentivano il rientro anticipato in servizio.</p>	<p>Responsabili di Settore – Segretario Comunale – Ufficio Personale</p>	<p>A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale</p>	<p>Con i singoli responsabili in riferimento alle specifiche richieste.</p>
---	---	--	---	--	---	---

3	<p>Sviluppo carriera e professionalità</p> <p>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.</p>	<p>Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.</p>	<p><u>Azione positiva 1:</u> Programmare percorsi formativi specifici rivolti, indistintamente e senza differenziazioni di nessun tipo.</p> <p><u>Azione positiva 2:</u> 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 o di altro tipo.</p> <p><u>Azione positiva 3:</u> Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, prescindendo dalla differenza di genere.</p>	<p>Ufficio Personale e tutti i Responsabili di Settore – Segretario comunale</p>	<p>A tutti i dipendenti</p>	<p>Verifiche nell'utilizzo del sistema di valutazione e nella metodologia di individuazione delle specifiche responsabilità.</p>
---	--	---	---	--	-----------------------------	--

4	<p>Informazione</p> <p>Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità</p>	<p>Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi unitamente ad un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.</p>	<p><u>Azione positiva 1:</u></p> <p>Favorire, nell'ambito degli incontri ordinari e lavorativi, momenti e fasi di sensibilizzazione e informazione, specificatamente dedicati, e rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.</p> <p><u>Azione positiva 2:</u></p> <p>Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche inerenti le pari opportunità con contestuale ampliamento della informazione anche di tipo formativo.</p> <p>Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità e del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.</p>	<p>Settore Amministrativo, anche mediante il coordinamento del Segretario Comunale</p>	<p>A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore, a tutti i cittadini.</p>	<p>Nell'ambito dell'analisi dei correlati obiettivi gestionali in sede di valutazione</p>
---	--	---	--	--	---	---

RIFERIMENTI NORMATIVI:

Art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" (D. Lgs 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)

"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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."

Art. 57 D.Lgs 165/2001 modificato dall'art. 21 della Legge 4/11/2010 n. 183

"01. 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.

02. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

03. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

04. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

05. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);

b) 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;

c) 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;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica."