



COMUNE DI PANDINO

Provincia di Cremona

Area Affari Generali

26025 - Via Castello n° 15 - P.IVA 00135350197

☎ 0373/973300 - 📠 0373/970056 ✉ e-mail:segreteria@comune.pandino.cr.it



ORIGINALE

CODICE ENTE: 107708 PANDINO

DELIBERAZIONE N° 150 del 13/12/2016

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2019 AI SENSI DELL'ART.48 DEL D.LGS.NR.198/2006

L'anno **2016**, addì **TREDICI** del mese di **DICEMBRE** alle ore **20:15**, presso il Municipio Comunale.

Previa l'osservanza di tutte le modalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, sono stati convocati a seduta per oggi i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTE
POLIG MARIA LUISE	SINDACO	SI
CARPANI ANTONELLA	ASSESSORE	SI
CIRILLI MARCO	ASSESSORE	SI
BERTAZZOLI CARLA	ASSESSORE	NO
BONANOMI MASSIMO AMBROGIO	ASSESSORE	NO

PRESENTI: 3

ASSENTI: 2

Partecipa il segretario generale Giuliani dott. Enrico Maria che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Presidente dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2019 AI SENSI DELL'ART.48 DEL D.LGS.NR.198/2006

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006 e s.m.i 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;
- ai sensi dell'art. 42, comma 2^a dello stesso D. Lgs. 198/2006, le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:
 - a. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - c. favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - d. 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;
 - e. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - f. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
 - f- bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;
- con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto 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;
 3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
 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;

CONSIDERATO che l'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2016, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	Percentuale
Donne	5	7	8		20	71,42
Uomini	2	6	0		8	28,58
	7	13	8		28	100

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

- il Segretario Comunale (uomo);
- nr.2 unità personale in comando/convenzione (nr.1 uomo –P.L. e nr.1 donna);

Considerato inoltre che per quanto riguarda progressioni di carriera, formazione e condizioni di lavoro è garantita la parità di trattamento tra uomini e donne e non si è registrato alcun episodio di discriminazione;

Ritenuto, pertanto, di approvare, in ossequio alla normativa sopra citata, il piano delle azioni positive relativo al triennio 2017-2019;

ACQUISITI i pareri favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art.49 del D. Lgs 267/200;

AD UNANIMITA' di voti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare il "Piano delle azioni positive triennio 2017-2019" come da allegato parte integrante e sostanziale della presente;

2. di attestare che gli oneri i riflessi diretti ed indiretti sulla situazione economica-finanziaria o sul patrimonio del Comune, trovano copertura nei bilanci dell'Ente e saranno oggetto di specifici atti di impegno di spesa, ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo 267 del 2000, come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012;

Con votazione separata

AD UNANIMITA' di voti resi ai sensi di legge

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 149, IV comma del D. Lgs.n. 267/00.

Allegato alla deliberazione nr. 150 del 13/12/2016

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2017-2019

Con il presente piano triennale si intende:

- garantire il mantenimento dell'attuale equilibrio occupazionale tra uomini e donne nei ruoli di rilievo;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- garantire alle donne pari opportunità nello sviluppo della propria carriera professionale.

Per ciascuno degli interventi programmatici di seguito indicati sono individuati:

- a) gli obiettivi da raggiungere;
- b) le azioni positive attraverso le quali raggiungere tali obiettivi;
- c) i soggetti ed uffici coinvolti per la realizzazione del piano;
- d) l'impegno di spesa, se necessario, per garantire la copertura finanziaria delle azioni positive;
- e) il periodo di realizzazione.

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

OBIETTIVO: Programmare attività formative dirette a tutto il personale dipendente che consentano di conciliare le necessità dell'ente e le aspettative di crescita professionale dei dipendenti, rispettando pari opportunità per entrambi i generi. Le conoscenze acquisite dal personale dipendente potranno essere utili per uno sviluppo di carriera e/o l'assunzione di incarichi.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: Adesione tramite un protocollo d'intesa triennale ai programmi annuali effettuati dall'Accademia Formativa Martesana di Gorgonzola

Ogni Responsabile di Area potrà individuare tematiche, oltre a quelle in programma, che devono essere approfondite per la gestione degli adempimenti di competenza, tenendo conto anche delle aspettative dei dipendenti assegnati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di P.O. – Segretario Comunale- ufficio personale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Copertura finanziaria: sono impegnate annualmente in bilancio le risorse necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con i tagli disposti dalle manovre finanziarie varate.

Tempo di realizzazione: Il piano della formazione viene redatto annualmente.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: 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 soluzioni individuali che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: L'amministrazione si impegna a mantenere la flessibilità in entrata ed in uscita già prevista e la concessione di ulteriori deroghe per l'ingresso e l'uscita per i dipendenti con motivate esigenze personali, familiari e sociali, anche in future revisioni dell'orario;

Azione positiva 2: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione all'articolazione dell'orario settimanale soprattutto nel periodo estivo.

Azione positiva 3: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti .

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa

TEMPO DI REALIZZAZIONE: i dipendenti che necessitano di flessibilità d'orario per esigenze personale e/o familiari dovranno tempestivamente comunicare la propria esigenza al responsabile di Area competente, che sentito l'ufficio personale, dovrà dare risposta motivata in merito all'accoglimento o rigetto della stessa entro 30 giorni.

3. Descrizione intervento: **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Obiettivo: 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.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: 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.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa

Tempo di realizzazione: Ogni volta che risulta necessario predisporre una selezione.

4. Descrizione Intervento: **INFORMAZIONE**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità e di genere.

Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale,

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti e a tutti i cittadini.

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa

TEMPO DI REALIZZAZIONE: AGGIORNAMENTO CONTINUO DELLA NORMATIVA.

DURATA DEL PIANO e PUBBLICAZIONE

Il presente piano ha durata triennale (2017-2019).

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul Sito Internet Istituzionale.

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

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
Polig Maria Luise

IL SEGRETARIO GENERALE
Giuliani dott. Enrico Maria

ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE

La sopra estesa deliberazione:

- ai sensi dell'art. 124, comma primo, D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune in data odierna ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi;
- è stata comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267.

Pandino, li 21/12/2016

IL SEGRETARIO GENERALE
Giuliani dott. Enrico Maria

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data odierna, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del T.U. approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Pandino, li 31/12/2016

IL SEGRETARIO GENERALE
Giuliani dott. Enrico Maria
