



COMUNE DI CAVA MANARA

Provincia di Pavia

N. 51 Reg. Del.
del 15-06-2013

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO : APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ. TRIENNIO 2013/2015

L'anno **duemilatredici**, addì **quindici**, del mese di **giugno**, alle ore **09:45**, nella sala delle adunanze si é riunita la Giunta Comunale regolarmente convocata nei modi e termini di legge.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presenti/Assenti
Montagna Claudia Sandra	SINDACO	Presente
Pancotti Andrea	VICE SINDACO	Assente
Mazza Gian Carlo	ASSESSORE	Presente
Agatti Mario	ASSESSORE	Presente
Prestigiovanni Valentina	ASSESSORE	Presente
Lombardi Gianluca	ASSESSORE	Assente
Callegari Agnese	ASSESSORE	Presente
Totale		Presenti 5 Assenti 2

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale DOTT.SSA SALVATRICE BELLOMO.

La Signora Claudia Sandra Montagna nella sua qualità di Sindaco assunta la presidenza, dopo aver constatato la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a discutere ed a deliberare sulla proposta di cui all'argomento in oggetto.

DELIBERA G.C. N. 51 DEL 15-06-2013

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ. TRIENNIO 2013/2015

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. inferiore a due terzi;

Richiamate:

- la deliberazione n. 43 del 17.06.2008 di approvazione del piano delle azioni positive per il triennio 2008/2010;
- la deliberazione n. 87 del 15.12.2012 di approvazione del piano delle azioni positive per il triennio 2012/2014

Dato atto che obiettivo principale del piano delle azioni sarà quello di favorire 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;

Che 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;

VISTA l'attestazioni del Responsabile del Servizio Economico, Finanziario e Personale circa la regolarità tecnica dell'atto, ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali";

DATO ATTO che la presente deliberazione non necessita del parere di regolarità contabile ex art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'ente

CON VOTI UNANIMI FAVOREVOLI, resi palesemente

DELIBERA

1. DI APPROVARE l'allegato piano delle azioni positive per il triennio 2013/2015.

Successivamente, ritenuta l'urgenza, con separata votazione unanime resa in forma palese

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs 267/2000.

COMUNE DI CAVA MANARA

PROVINCIA DI PAVIA

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2012 – 2014

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "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, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2013-2015

Con il presente Piano 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.

Il piano triennale delle azioni positive non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune presenta uno squilibrio a favore della presenza femminile, come risulta dalla tabella che segue, che fotografa la situazione al 31.12.2012

Lavoratori	Cat.	%	Totale									
------------	------	---	------	---	------	---	------	---	------	---	--------	--

	D		C		B3		B1		A			
Donne	2	40	11	78,57	2	33,33	1	50	0		16	59,25
Uomini	3	60	3	21,43	4	66,67	1	50	0		11	40,74
Totale	5		14		6		2				27	

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:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare 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 concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

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: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

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 una soluzione che permetta 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: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: 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 per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: 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.

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.

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. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. 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, C.E.D. e Ufficio Relazioni con il Pubblico, Ufficio Informagiovani, Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

COMUNE DI CAVA MANARA

Provincia di Pavia

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AD OGGETTO:
APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI
OPPORTUNITÀ. TRIENNIO 2013/2015**

=====

Si attesta la Regolarita' contabile dell'atto, ai sensi dell'art. 49 comma 1° del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali".

Cava Manara, 05-06-2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO 2°
ECONOMICO, FINANZIARIO E PERSONALE
F.to DOTT.SSA GATTI MONICA

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
(F.to Claudia Sandra Montagna)

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to DOTT.SSA SALVATRICE BELLOMO)

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 124 comma 1°, del D.lgs 267/2000 viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio Web per 15 giorni consecutivi.

E' stata comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125, comma 1°, del D.lgs 267/2000
Cava Manara, li

25 GIU. 2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to DOTT.SSA SALVATRICE BELLOMO)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Divenuta esecutiva in data

per scadenza del termine di dieci giorni dalla data di pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

Cava Manara, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to DOTT.SSA SALVATRICE BELLOMO)

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Cava Manara, li 25 GIU. 2013



IL SEGRETARIO COMUNALE
(DOTT.SSA SALVATRICE BELLOMO)