



COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA
PROVINCIA DI CATANIA

N. _____ di prot.

N. 27 Reg. De

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: <<Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2017/2019>>

Dimostrazione della disponibilità dei fondi Bilancio

Competenze _____

Cod. _____ Cap. _____

Art. _____

Spese per _____

Somma stanziata € _____

Aggiunta per storni € _____

_____ € _____

Dedotta per storni € _____

_____ € _____

Impegni assunti € _____

Fondo disponibile € _____

L'anno Duemiladiciassette addì 20
del mese di Febbraio
alle ore 13,30 nella Casa comunale e nella consueta sala delle adunanze, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale, nominata con Decreto Sindacale n. 3 del 30/06/2015, sotto la Presidenza del Sindaco Sig. Antonino Bellia e con l'intervento dei Signori:

- 1) Sig. Scalia Giovanna Marta
- 2) Sig. Fiorenza Sandra (*)
- 3) Sig. Russo Giovanni
- 4) Sig. Caruso Orazio

Non sono intervenuti gli assessori (*):

- 1) FIorenZA
- 2) _____

Visto ed iscritto al n. _____ del Cap. _____ Art. _____ nel partitario uscita di competenza di € _____

Addi 2017

Assiste il Segretario del Comune Dott.ssa Natalia Torre

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta

Il sottoscritto, Responsabile del servizio finanziario, a norma dello art. 13 L.R. 44/91 e art. 55 L.142/90

ATTESTA

la copertura finanziaria della complessiva spesa di Euro _____

Il Responsabile

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il Segretario del Comune di San Giovanni La Punta certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio online dal 21/02/2017 al _____
Certifica inoltre che non risulta prodotta all'Ufficio comunale alcuna opposizione contro la stessa deliberazione.

San Giovanni La Punta li,

Il Segretario Comunale

LA GIUNTA COMUNALE

Sentita la relazione del Sig. Antonino Bellia - Sindaco;

Vista l'unita proposta di delibera ad oggetto: <<Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2017/2019>>;

Preso atto che la stessa è corredata dei pareri di legge, nonché del parere favorevole per la consulenza giuridico amministrativa espresso dal Segretario Generale;

Visto lo Statuto Comunale approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria n°10 del 18/01/2005 entrato in vigore il 01/05/2005 e successive modifiche approvate con delibera di C.C. n. 48 del 04/7/2007 e n° 44 del 21/07/2011;

Ritenuta la medesima meritevole di approvazione;

Con voti unanimi espressi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

Approvare l'unita proposta di delibera ad oggetto: <<Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2017/2019>>.

La Giunta Comunale, altresì, con ulteriore votazione all'unanimità

D E L I B E R A

Di dichiarare immediatamente eseguibile la presente ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000 n° 267 e s.m.i., stante l'urgenza nel provvedere.



SETTORE AA. GG. e II.

COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

sangiovanlapunta@pec.it - 95037 - Piazza Europa sn - tel. 0957417111 - Fax 0957410717 - C. F. 00453970873 -
www.sangiovanlapunta.gov.it

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

*Piano triennale delle
Azioni Positive anni 2017/2019*

ELENCO ALLEGATI:

Piano triennale 2017/2019

li _____

L'UFFICIO PROPONENTE

Da inserire nell'ordine del giorno _____

IL SINDACO

UFFICIO SEGRETERIA

Esaminata ed approvata dalla Giunta Comunale nell'adunanza del

20/02/2017 con deliberazione n° *27*

Data _____

ore 13,30
IL SEGRETARIO GENERALE

CONTROLLI ED IMPEGNO DI SPESA

Trasmessa per l'esecuzione ai seguenti uffici:

UFFICIO DI SEGRETERIA

Li _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

Parere in ordine alla regolarità tecnica:

Visto il contenuto dell'istruttoria della proposta del provvedimento deliberativo in oggetto, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 1, comma 1, lettera i, della L.R. n. 48/91 come integrato dall'art. 12 della L.R. 30/2000, esprime il seguente parere:

FAVOREVOLE

Data

16/02/2017

IL RESPONSABILE

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

Parere in ordine alla regolarità contabile:

Visto il contenuto dell'istruttoria ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 1 della L.R. n. 48/91 come integrato dall'art. 12 della L.R. 30/2000 esprime il seguente parere in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento ed alla copertura finanziaria del provvedimento:

FAVOREVOLE

Data

16/02/2017

IL RESPONSABILE

IL SEGRETARIO COMUNALE

Parere per la consulenza giuridico amministrativa ed ai sensi dell'art. 63 comma 3 dello Statuto Comunale:

Visto il contenuto dell'istruttoria il Segretario Generale esprime il seguente parere:

FAVOREVOLE

Data

20-2-2017

IL SEGRETARIO COMUNALE

IMPUTAZIONE DELLA SPESA

SOMMA DA IMPIEGARE CON LA PRESENTE PROPOSTA

€ _____

SITUAZIONE FINANZIARIA DEL CAP. _____ ART. _____

COMP./RESIDUI _____ DENOMINAZIONE _____

Somma stanziata € _____

Variazioni in aumento € _____

Variazione in diminuzione € _____

Stanziamiento aggiornato € _____

Somme già impegnate € _____

SOMMA DISPONIBILE € _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Data _____



COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

95037 San Giovanni La Punta - (CT) - Piazza Europa sn
tel. 0957417111- Fax 0957410717 - C. F. 00453970873
sito web: www.sangiovannilapunta.gov.it - PEC: sangiovannilapunta@pec.it
(Settore Affari Generali ed Istituzionali)

il vicesegretario

incaricato delle funzioni dirigenziali del Settore Affari Generali ed Istituzionali

propone alla

GIUNTA COMUNALE DI APPROVARE

Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2017/2019

-> **Richiamato** il Decreto Legislativo 11/04/2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28/11/2005, n. 246" che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23/05/2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10/04/1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro", e segnatamente l'art. 48 che prevede che i comuni predispongano "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, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale";

-> **Visto** il D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e s.m.i., che prevede che gli enti pubblici adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità e che, all'art. 57, così recita: "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: (...) d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. (...)";

-> **Considerato** che le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne

-> **Considerato altresì** le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

->**Tenuto conto** della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che richiamando a sua volta,

la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

->**Consapevole** dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di San Giovanni La Punta armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, elaborando un Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale - anni 2017/2018/2019 - si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

->**Avuto presente che:**

-partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione;

-il Piano di azioni positive tenderebbe a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e quindi si propone una funzione strategica volta all'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non limitandosi unicamente al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento e dirigendosi anche nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri aspetti della vita sociale e civile.

->**Dato atto** che l'art.19 del C.C.N.L. 14.09.2000 stabilisce: "al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, c. 6 della L. 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici";

->**Vista** la Deliberazione di Giunta Municipale n. 14 del 31/01/2012 ad oggetto Regolamento per l'istituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni;

->**Viste** altresì le Determinazioni sindacali n. 16 del 14/02/2012 di Nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e la tutela contro le discriminazioni nonché la successiva Determinazione n. 45 del 17/04/2014 di modifica della Determina n. 16/2012;

->**Considerato** che con nota prot. n. 104/AA.GG. del 02/02/2017 è stato convocato il C.U.G. Comitato Unico di Garanzia dell'Ente per deliberare in merito al Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2017/2019;

->**Tenuto conto** che in data 15 Febbraio 2017 si è regolarmente riunito il C.U.G. e che, dopo ampia discussione, tra le altre, ha approvato all'unanimità il predetto Piano Azioni Positive;

->**Visto** l'allegato "A" Piano delle azioni positive per gli anni 2017/2018/2019 che accluso alla presente deliberazione ne forma parte integrante e sostanziale;

->**Visto** il testo coordinato delle leggi regionali relative all'Ordinamento degli Enti Locali pubblicato sul supplemento Ordinario della Gazzetta Ufficiale della Regione Sicilia n. 20 del 09/05/2008;

->**Viste** le leggi regionali n. 5 e 6 del 2011;

->**Visto** il D. Lgs. 18/08/2000 n° 267 e s.m.i.

->**Visto** lo Statuto Comunale adottato con Delibera della Commissione Straordinaria n° 10 del 18/01/2005, successivamente modificato con delibera di Consiglio Comunale n°48 del 04/07/2007 e n. 44 del 21/07/2011;

Vista la Delibera di C.C. N. 32 del 13/07/2016 ad oggetto: "Approvazione Bilancio di Previsione 2016. Bilancio di Previsione pluriennale 2016/2018 e Relativi allegati" e successive modifiche ed integrazioni

Vista la Delibera di G.C. N. 75 del 19/07/2016 ad oggetto: "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione – Anno 2016" e successive modifiche ed integrazioni;

Preso atto che ai sensi dell'art. 5 comma 11 del D. L. n. 30/12/2016 n. 244 (cd. Milleproroghe in G. U. n. 304 del 30 dicembre 2016) è stato rinviato per i Comuni al 31/03/2017 il termine per l'adozione del bilancio 2017;

VISTI I PARERI:

Parere in ordine alla regolarità tecnica Visto il contenuto dell'istruttoria si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta del provvedimento deliberativo in oggetto, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 1, comma I, lettera i, della L.R. n. 48/91 come integrato dall'art. 12 della L.R. 30/2000. F.to Avv. Antonino Di Salvo

Parere in ordine alla regolarità contabile Visto il contenuto dell'istruttoria ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 1 della L.R. n. 48/91 come integrato dall'art. 12 della L.R. 30/2000 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento e la copertura finanziaria del provvedimento. F.to IDC Francesco Privitera Benfatto,

Parere per la consulenza giuridico amministrativa ed ai sensi dell'art. 63 comma 3 dello Statuto Comunale Visto il contenuto dell'istruttoria il Segretario Generale esprime parere favorevole f.to dott.ssa Natalia Torre.

propone di deliberare

Per le motivazioni in fatto ed in diritto ampiamente esposte in premessa da intendersi qui integralmente trascritte,

1. Approvare, come con il presente atto si approva, l'allegato "A" Piano delle Azioni Positive per gli anni 2017/2018/2019, formulato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ente nella seduta del 15/02/2017, che accluso alla presente deliberazione ne forma parte integrante e sostanziale.
2. Dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente.

3. Disporre che copia della presente deliberazione venga trasmessa a tutti i Dirigenti dell'Ente, per comunicarlo a tutti i dipendenti dei rispettivi Uffici e Servizi, ai componenti del Comitato Unico di Garanzia, alle OO.SS. per la prevista informazione.

Disporre altresì la pubblicazione all'Albo Pretorio on line, ex art. 32 L. 18/06/2009 n. 69, e l'inserimento nel web sezione atti amministrativi così come disposto dal comma 1 dell'art. 18 della Legge Regionale 16/12/2008 n. 22 modificato dall'art. 6 della Legge Regionale 26/06/2015 n. 11, nonché nella Sezione "Amministrazione Trasparente" ex D.Lgs. 14/03/2013 n° 33 come modificato dal D.Lgs. 25/05/2016 n. 97, Sezione Provvedimenti – Provvedimenti Organi indirizzo politico e Piano Azioni Positive.

**Propone
altresì di**

Dichiarare – con separata votazione - il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del decreto legislativo n. 267 del 18/08/2000 e successive modifiche ed integrazioni stante l'urgenza di dotarsi nell'approvato Piano.

Dare atto che nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente al fine di poter procedere, alla scadenza, al suo adeguato aggiornamento.



COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

95037 San Giovanni La Punta - (CT) - Piazza Europa sn
tel. 0957417111- Fax 0957410717 - C. F. 00453970873
sito web: www.sangiovannilapunta.gov.it - PEC: sangiovannilapunta@pec.it
(Settore Affari Generali ed Istituzionali)

Allegato "A"

Piano Azioni Positive per il Triennio 2017/2019

(ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna a norma della Legge 28.11.2005 n. 246 e s. m. i)

PREMESSA

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dal D.lgs. 11.4.2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246" ed in particolare dall'art. 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" che dispone l'adozione di questo documento, allo scopo di "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".

Il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Anche la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e della Ministra tra per i Diritti e le Pari Opportunità emanata il 23.5.2007, si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

Secondo quanto disposto dalla normativa sopra citata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive rappresenta uno degli strumenti per offrire alle lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le attività di competenza in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di disagio.

Il Comune ha da tempo sviluppato politiche per le Azioni Positive, agevolando per quanto compatibile con le esigenze di servizio, la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part time e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mediante introduzione di una maggiore flessibilità nell'articolazione oraria, avendo cura nel contempo di agevolare l'accesso ai servizi da parte dell'utenza nel rispetto del principio di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro esteso anche alla cittadinanza.

2. ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

La struttura organizzativa del Comune (Settore, Servizi, Uffici) è precisamente indicata negli strumenti principali di programmazione delle attività: Dotazione Organica - Documento Unico di Programmazione (Programmazione delle assunzioni).

Al momento dell'approvazione del presente piano i dipendenti comunali sono di seguito riportati **FOTOGRAFIA DEL PERSONALE:**

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente (di ruolo e non di ruolo) in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Segretario Generale: donna. Incaricati di Funzioni Dirigenziali n. 9 dei quali 7 uomini 2 donne

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

CATEGORIA D	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE
	16	72,73	6	27,27	22
CATEGORIA C	UOMINI		DONNE		TOTALE
	32	71,11	13	28,89	45
CATEGORIA B	UOMINI		DONNE		TOTALE
	17	40,48	25	59,52	42
CATEGORIA A	UOMINI		DONNE		TOTALE
	12	80	3	20	15
TOTALE	77	62,10	47	37,90	124

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

CATEGORIA C	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE
	4	23,59	13	76,47	17
CATEGORIA B	UOMINI		DONNE		TOTALE
	3	16,67	11	61,11	14
TOTALE	7	22,58	24	77,42	31

LSU: n. 4 - n. 1 donne - n. 3 uomini

cat C: 1 donna - n. 1 uomini / cat. B: -2 uomini

Staff del Sindaco: totale n. 3

- cat. C n. 1 uomo - cat. C n. 2 donne

ex Resais:

totale n. 1 - n. 1 cat. C donne -

Si dà atto 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 sussiste un divario fra i generi (totale a tempo indeterminato + totale a tempo determina= 163 dei quali 75 donne – 88 uomini) inferiore a due terzi ed anzi, la presenza femminile supera quella maschile sia in termini numerici che di livello contrattuale.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è rivolto ai lavoratori e alle lavoratrici e intende privilegiare azioni trasversali superando la concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici.

Con il presente Piano l'Amministrazione intende adottare misure utili a favorire pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale con particolare riferimento alle seguenti azioni:

1. sostenere il CUG supportandone il funzionamento e le iniziative che intende porre in essere;
2. proseguire nell'avviato percorso di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa in sintonia con quanto fatto sino ad ora dal Comune;
3. promuovere la partecipazione del personale a corsi di formazione professionale che offrano ai lavoratori possibilità di crescita e di miglioramento;
4. promuovere il benessere organizzativo e attivare nel periodo di riferimento una rilevazione in merito alle tematiche dello stress – lavoro correlato;

3.1. Sostenere il CUG supportandone il funzionamento e le iniziative che intende porre in essere.

AZIONI:

- a) attività di stimolo per i componenti del CUG in relazione alle tematiche della promozione del benessere organizzativo e per la lotta alle discriminazioni;
- b) definizione di una procedura interna per fornire al CUG i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività;
- c) implementare un'area web appositamente dedicata al CUG anche mediante diffusione delle informative ai dipendenti e delle iniziative attivate; istituzione di un'apposita casella di posta elettronica;

3.2. Proseguire nell'avviato percorso di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa in sintonia con quanto fatto sino ad ora dal Comune.

AZIONI:

- a) avviare un monitoraggio della situazione dell'organico dell'Ente con attenzione alle situazioni familiari e ai carichi di cura individuazione di possibili azioni organizzative/gestionali di miglioramento, valutando anche la possibilità di sperimentare forme temporanee di riduzione oraria;
- b) elaborazione di statistiche di genere in relazione ai carichi di cura (figli, altri familiari), dei congedi parentali, dei permessi previsti dalla legge usufruiti dal personale;
- c) monitoraggio delle richieste/concessioni di modifiche temporanee dell'orario di lavoro;

3.3. Promuovere la partecipazione del personale a corsi di formazione professionale che offrano ai lavoratori possibilità di crescita e di miglioramento.

AZIONI:

a) realizzazione di una analisi dei fabbisogni formativi percepiti finalizzata a favorire la formazione permanente dei dipendenti nell'ottica di una costante qualificazione professionale, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili (il D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 ha limitato le spese per la formazione riducendone le disponibilità al 50% della spesa sostenuta nel 2009);

b) monitoraggio della formazione dei dipendenti comunali con particolare attenzione ad eventuali squilibri di genere e presentazione di una proposta per apportare opportuni correttivi;

c) favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi, anche mediante interventi formativi e di aggiornamento per riallineare le conoscenze su normative intervenute; la formazione verrà curata prioritariamente dal settore di appartenenza del dipendente;

3.4. Promuovere il benessere organizzativo e approfondire i risultati della rilevazione svolta in merito alle tematiche dello stress – lavoro correlato

AZIONI:

a) avviare iniziative per la realizzazione di un'indagine sul clima e il benessere organizzativo al fine di pianificare azioni finalizzate al miglioramento del benessere percepito e migliorare i processi di coinvolgimento, partecipazione e comunicazione;

b) analizzare i dati della rilevazione svolta in merito alle tematiche dello stress-lavoro correlato, anche in un'ottica di genere, operando in stretto raccordo con il Medico Competente e con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;

c) individuare azioni organizzative/gestionali dirette a ridurre (ove ve ne fossero) o prevenire le condizioni di stress-lavoro correlato;

d) valutare la possibilità di attuare interventi per il sostegno lavorativo di dipendenti appartenenti alle categorie protette (ex L. 68/99);

Il presente Piano ha durata triennale 2017- 2018 - 2019 e verrà pubblicato sul sito web istituzionale nell'apposita sezione: amministrazione trasparente, performance, benessere organizzativo. Durante il periodo di vigenza il Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

Un nuovo Piano verrà adottato allo scadere del triennio 2017 – 2018 – 2019.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente al fine di poter procedere, alla scadenza, al suo adeguato aggiornamento.

PRESENTI	ASSENTI	ASTENUTI
1)	1) FIORENZA	1)
2)	2)	2)
3)	3)	3)
4)	4)	4)

EVENTUALI ANNOTAZIONI DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Il superiore provvedimento deliberativo prende il N° 27 della seduta
20/02/2017
ore 13,30 che previa lettura viene sottoscritto come segue :

L'ASSESSORE ANZIANO
Rossella

IL SINDACO
Caruso

IL SEGRETARIO COMUNALE
Martina

I COMPONENTI DELLA GIUNTA MUNICIPALE

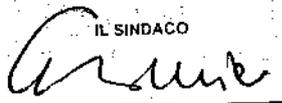
<u>Giuseppe Scelzo</u>
<u>Luigi D'Amico</u>

Redatto, letto, approvato e sottoscritto.

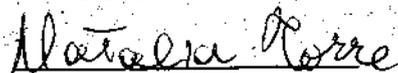
L'ASSESSORE ANZIANO



IL SINDACO



IL SEGRETARIO COMUNALE



Atto non soggetto a controllo ai sensi della circolare 24/03/2003 che ha sospeso il sistema dei controlli in Sicilia.-
IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO .

San Giovanni La Punta, li

20.2.2014

IL SEGRETARIO COMUNALE

