

Comune di Ranzo

PROVINCIA DI IMPERIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N° 64

OGGETTO:

art. 48 d.lgs. n. 198/2006 adempimenti in materia di pari opportunità' – Piano delle Azioni positive.

Nell'anno DUEMILAQUINDICI addì TRENTA del mese di NOVEMBRE alle ore 18:30 nella sede Comunale, previa notifica degli inviti personali e relativo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale, vennero per oggi convocati i seguenti componenti di questa GIUNTA COMUNALE.

NOMINATIVO	PRESENTE	ASSENTE
OLMO UGO	X	
RAIMONDI PIERO	X	
VENTURINO SILVANO	X	
TOTALE	3	0

Presiede il Sig.: RAIMONDI PIERO

Partecipa alla seduta il Sig. ALBERTO MARINO - Segretario Comunale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il presidente dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: art. 48 d.lgs. n. 198/2006 adempimenti in materia di pari opportunità – Piano delle Azioni positive.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, recante “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, stabilisce che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongano 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;

PRECISATO che la Direttiva Dipartimento Funzione Pubblica 23 maggio 2007, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

VISTO il “Piano delle Azioni Positive” per il triennio 2016 – 2018 predisposto dal Segretario Comunale, allegato alla presente deliberazione, per costituirne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che è necessario provvedere all'approvazione dello stesso;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000;

VISTA la Legge n. 448/2001;

VISTO il D.Lgs. n. 198/2006;

Acquisito il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, dal Responsabile del Servizio;

Con votazione unanime e favorevole, espressa nei modi e forme di legge,

DELIBERA

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente deliberato, ed in questa sede si intendono integralmente riportate,

- 1) Di approvare l'allegato “Piano delle Azioni Positive” per il triennio 2016 – 2018, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005, n. 246”;
- 2) Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica e monitoraggio di tale Piano;
- 3) Di inviare copia della relazione annuale di sintesi delle azioni previste per l'anno 2016, come risultano dal su indicato Piano, al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per i diritti e le pari opportunità;
- 4) Con successiva e separata votazione, unanime e favorevole, espressa nelle forme di legge, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, IV comma, del D.Lgs. n. 267/2000.

COMUNE DI RANZO – PROVINCIA DI IMPERIA

“Piano delle Azioni Positive” Triennio 2016 – 2018

Nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo-donna nel lavoro”, ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi totalmente confluita, 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 2016 – 2018.

Quindi tali azioni positive sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza delle donne nel mondo del lavoro.

Con il presente Piano, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengono conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di incentivi, continueranno a tener 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 Comune di RANZO ha un'equa distribuzione di personale tra uomini e donne, come si evidenzia nella Seguevole tabella che riporta la dotazione organica dell'Ente:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
D5		1	1
C5	1		1
B2	1		1
TOTALE	2	1	3

Infatti, nonostante dalla tabella sopra esposta si evince che il numero degli uomini impiegati attualmente presso questa Amministrazione Comunale, è maggiore rispetto a quello delle donne, ma solo in quanto essendo un numero dispari non è possibile ottenere la parità.

Nel corso del prossimo triennio, e precisamente negli anni 2016 – 2018, il Comune di Ranzo intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a raggiungere gli obiettivi di seguito elencati:

1) Formazione: garantire un adeguato aggiornamento del personale dipendente, maschile e femminile, dedicando l'attenzione sul focus delle pari opportunità, con le seguenti azioni:

- verranno programmate partecipazioni a corsi di formazione, allo scopo di favorire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti di entrambi i sessi e garantire così l'aggiornamento continuo del personale;

- organizzazione di corsi di formazione aventi ad oggetto quelli che possano costituire un valido supporto al lavoro quotidiano;

2) Gestione delle assenze: consentire una fruizione delle assenze che contemperino le esigenze dei servizi con la qualità della vita familiare attraverso:

- la verifica costante che siano offerte ed applicate senza alcuna restrizione tutte le opportunità consentite dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli ed i casi di maggior bisogno di protezione sociale (Legge n. 104 sull' handicap, testo unico sulla maternità, terapie salvavita);

3) Misurazione e valutazione delle performance: assicurare l'assoluta parità di trattamento tra donne e uomini nelle valutazioni premiali, proponendo le seguenti azioni:

- verifica dell'equa ripartizione di premi ed incentivi tra donne e uomini, ad eccezione delle indennità collegate ad orari disagiati e carichi di lavoro faticosi, comunque garantendo anche alle donne la possibilità di accedere allo svolgimento di servizi un tempo considerati prerogativa maschile;

- partecipazione egualitaria delle donne alle forme di programmazione della performance organizzativa e a delineare gli obiettivi stagionali individuali;

- massima tutela delle donne anche nelle fasi di contestazione dei giudizi di premialità articolati su più gradi;

4) Benessere lavorativo: verificare il benessere lavorativo dei dipendenti attuando le seguenti azioni:

- predisposizione di un questionario atto a rilevare eventuali situazioni di disagio psichico e fisico;

- somministrazione a tutti i dipendenti del questionario in forma anonima, al fine di verificare eventuali situazioni di disagio;
 - adozione di interventi mirati ad eliminare o almeno ridurre i disagi eventualmente rilevati con tali questionari;
- 5) Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio che incoraggi il personale, come ad esempio nella redazione degli atti amministrativi, utilizzando il più possibile sostantivi come "persone" anziché "uomini" oppure "lavoratori e lavoratrici" anziché "lavoratori". Tutto il lavoro potrà essere supportato dalle indicazioni contenute nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- 6) Il presente Piano di Azioni Positive ha durata triennale (2016 – 2018), come disposto dall'art. 48 del D.Lgs. n.198/2006, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Nel corso del periodo di vigenza saranno raccolti 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.
- 7) Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, e sarà reso disponibile per tutti i dipendenti e le dipendenti comunali sulla rete del Comune di Ranzo . Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
RAIMONDI PIERO
f.to

Il Segretario Comunale
ALBERTO MARINO
f.to

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia del presente verbale verrà pubblicata all'Albo Pretorio on – line del Comune dal giorno 30.11.2015 per rimanervi 15 giorni interi e consecutivi.

Il Segretario Comunale
ALBERTO MARINO
f.to

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSIGLIARI

Si da atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi giorno di pubblicazione.

Il Segretario Comunale

PARERI

Dato atto che è stato esercitato il controllo preventivo di regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL, si attesta la regolarità tecnica del provvedimento.

Il Responsabile del Servizio
ALBERTO MARINO
f.to

Dato atto che è stato esercitato il controllo preventivo di regolarità contabile, ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL, si attesta la regolarità contabile del provvedimento.

Preso atto dell'istruttoria predisposta dal competente servizio, si appone il visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria ai sensi dell'art. 151, comma 4, del D. Lgs. N. 267 del 18.08.2000.

Il Responsabile Servizio Finanziario

ESECUTIVITA'

(Art. 134 c. 3 del T.U.E.L. approvato con D. Lgs. 18/08/00 n. 267)

Si certifica che la presente deliberazione, non soggetta a controllo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio on-line del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità, competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del T.U.E.L. approvato con D. Lgs. 18/08/2000 n. 267.

Si certifica che la su estesa deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del TUEL c. 4 della legge sull'ordinamento degli Enti Locali D.Lgs 18/08/2000 n. 267.

Il Segretario Comunale
ALBERTO MARINO
f.to
