



Medaglia d'oro al Merito Civile

Comune di Nervesa della Battaglia

Provincia di Treviso

ORIGINALE

| | |
|----------------------|----------------------------------|
| N°177 Reg. delib. | Ufficio competente SEGRETERIA |
|----------------------|----------------------------------|

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

| | |
|---------|---|
| OGGETTO | APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 20120-2022 |
|---------|---|

Oggi **ventisette** del mese di **novembre** dell'anno **duemiladiciannove** alle ore 18:30, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

| | | Presenti/Assenti |
|-----------------|------------------------|------------------|
| VETTORI FABIO | SINDACO | P |
| Ceotta Andrea | ASSESSORE VICESIND. | P |
| DE SORDI LUCIA | ASSESSORE | P |
| ROSSI FERRUCCIO | ASSESSORE | P |
| PASTROLIN SARA | ASSESSORE | P |

| | |
|---|---|
| 5 | 0 |
|---|---|

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario DR.SSA D'Este Giulia.

VETTORI FABIO nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL SINDACO

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

| | |
|---------|---|
| OGGETTO | APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 20120-2022 |
|---------|---|

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, che a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, e di cui alla L. 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”;

Richiamato l'art. 48 del predetto D.Lgs. n. 198/2006, che testualmente prevede: “1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 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'art. 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'art. 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 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. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

Vista la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

Visto l'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) 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 *mobbing*;

Vista la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Ritenuto di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2020 – 2022 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 e armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Visto l'art. 42, D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 “Adozioni e finalità delle azioni positive”;

Visti:

- ï lo statuto comunale ed il vigente regolamento di contabilità;
- ï il D.Lgs. 18/8/2000 n° 267 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali” e successive modificazioni ed integrazioni,
- ï il Decreto sindacale n. 6 del 20/05/2019 di nomina a Responsabile di Posizione Organizzativa della sig.ra Maria Rosa Tomietto con decorrenza dalla stessa data delle funzioni attinenti i Servizi Amministrativi, Demografici, Servizi alla persona, Polizia Locale e Personale del Comune di Nervesa della Battaglia e relativi sostituti;

- ï il Decreto sindacale n. 4 del 20/05/2019 di nomina a Responsabile di Posizione Organizzativa del sig. Damiano Giroto con decorrenza dalla stessa data delle funzioni attinenti l'Area Finanziaria del Comune di Nervesa della Battaglia e relativi sostituti;
- ï la deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 28 dicembre 2018 ad oggetto "Approvazione Bilancio di Previsione per gli esercizi finanziari 2019 – 2021 (art. 163 e ss. D.LGS.267/2000)";
- ï la deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 14/01/2019 ad oggetto: "Assegnazione dotazione finanziaria per il triennio 2019-2021 ai Responsabili del servizio"

Visto il parere espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 257/2000 in merito alla regolarità tecnica del presente provvedimento

Con votazione unanime favorevole espressa nelle forme di legge

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi ai dell'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il Piano delle azioni positive per il triennio 2020 – 2022, allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
2. di trasmettere la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di Parità;

Altresì

DELIBERA

di dichiarare, con separata e successiva votazione espressa in forma palese ad esito favorevole unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4°, TUEL n. 267/2000, per poter dare seguito tempestivamente ai conseguenti atti

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 183 del 26-11-2019.

OGGETTO

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 20120-2022

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta



IL SINDACO

VETTORI FABIO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



**L'Assessore Anziano
Andrea Ceotta**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



**IL Segretario
DR.SSA D'Este Giulia**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



Medaglia d'Oro al Merito Civile

COMUNE DI NERVESA DELLA BATTAGLIA

PROVINCIA DI TREVISO

AREA AMMINISTRATIVA – UFFICIO SEGRETERIA

| | |
|----------------|---|
| OGGETTO | PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022 |
|----------------|---|

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dai D. Lgs. 165 /2001 e 198/2006, ossia quelle di 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 2020-2022.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscono 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) agli orari di lavoro;
- 2) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche nel rispetto delle normative generali di settore e vigenti in materia;

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.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data odierna, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

| Categoria | Uomini | Donne | TOTALE |
|-----------|--------|-------|--------|
| D | 4 | 1 | 5 |
| C | 2 | 5 | 7 |
| B | 4 | 6 | 10 |
| TOTALE | 10 | 12 | 22 |

I Responsabili dei Servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000, sono 3 di cui 2 uomini.

Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- favorire politiche di riconciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, in equilibrio con le esigenze dei servizi dell'ente.

AZIONI POSITIVE:

A) ORARIO DI LAVORO

Valutare soluzioni per particolari temporanee necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.



Medaglia d'Oro al Merito Civile

COMUNE DI NERVESA DELLA BATTAGLIA

PROVINCIA DI TREVISO

Favorire agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

B) SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché nelle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

C) COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2020/2022).

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