



COMUNE DI TORREGLIA

PROVINCIA DI PADOVA

COPIA

N°38 Reg. delib.	Ufficio competente PERSONALE
---------------------	---------------------------------

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

O G G E T T O

OGGETTO	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2022/2024 DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA AI SENSI DELL'ART. 6 L. 246/2005
---------	---

Oggi **trenta 30-03-2022** del mese di **marzo** dell'anno **duemilaventidue** alle ore 12:15, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale, ai sensi dell'art. 73, c. 1 del D.L. 18/2020 e del Decreto del Sindaco n. 24 del 13/5/2020. Al momento della trattazione dell'argomento risultano:

		Presenti/Assenti
LEGNARO FILIPPO	SINDACO	P
RIGATO MARCO	ASSESSORE	P
SANTINELLO SILVIA	ASSESSORE	P
BETTIN RESY	ASSESSORE	P
BETTIN ALBERTO	ASSESSORE	P
		5 0

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Generale VISCONTI MARIO.

Il Sig. LEGNARO FILIPPO nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

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

OGGETTO	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2022/2024 DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA AI SENSI DELL'ART. 6 L. 246/2005
----------------	---

LA GIUNTA COMUNALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

RILEVATO che la normativa di cui al D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246, stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

VISTO che la Direttiva 23/5/2007 "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 documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2022/2024 allegato alla presente;

RAVVISATA la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

VISTO il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.;

VISTO il D.Lgs 01/04/2006 n. 198 Codice delle pari Opportunità tra uomo e donna;

SI PROPONE

1. di approvare, ai sensi della normativa citata in premessa, il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024" allegato alla presente;
2. di dare adeguata pubblicità dello stesso disponendo la pubblicazione nel sito istituzionale del Comune di Torreglia;
3. di dare informazione in merito all'adozione del provvedimento ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c.2 CCNL 1/4/2000.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la suesposta proposta di deliberazione;

VISTI gli allegati pareri dei Responsabili dei servizi interessati, conseguiti secondo quanto prescritto all'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

- di approvare senza modifiche la suindicata proposta di deliberazione.

Successivamente, riscontrata l'urgenza di dover provvedere in merito, con distinta votazione unanime

DELIBERA

-di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, a norma dell'art. 134, 4^a comma del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

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 ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2022/2024 DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA AI SENSI DELL'ART. 6 L. 246/2005
---------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO
F.to LEGNARO FILIPPO

IL Segretario Generale
F.to VISCONTI MARIO

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2022/2024 DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA AI SENSI DELL'ART. 6 L. 246/2005

REGOLARITA' TECNICA

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 30-03-22

Il Responsabile del servizio
F.to Lazzaretti Manuela

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2022/2024 DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA AI SENSI DELL'ART. 6 L. 246/2005

REGOLARITA' CONTAB.

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 30-03-22

Il Responsabile del servizio
F.to Lazzaretti Manuela

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Allegato alla deliberazione

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 38 del 30-03-2022**

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2022/2024 DELLE AZIONI
POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA
AI SENSI DELL'ART. 6 L. 246/2005**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Reg. Pubb. N. 269

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 269.

COMUNE DI TORREGLIA li 13-04-
2022

L' INCARICATO ALLA PUBBLICAZIONE

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Allegato alla deliberazione

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 38 del 30-03-2022**

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2022/2024 DELLE AZIONI
POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA
AI SENSI DELL'ART. 6 L. 246/2005**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA il 24-04-2022 ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

**IL RESPONSABILE I^ AREA
Manfredini Manuela**

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa



Comune di Torreglia

Provincia di Padova

**PIANO AZIONI POSITIVE
PER LE PARI
OPPORTUNITA'
TRIENNIO 2022/2024**

ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006

“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,
a norma dell’art.6 della Legge 28/11/2005 n. 246”

approvato con delibera di Giunta Comunale n. __ del _____



PREMESSA

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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed 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”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Torreglia, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del Personale

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne alla data del 01/01/2022:

DIPENDENTI TOTALI	22
DONNE	10
UOMINI	12

Lavoratori con funzioni di responsabilità (compreso personale altri enti in convenzione)

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative)

Donne: n. 3 (di cui una in convenzione con il Comune di Granze)



Comune di Torreglia

Uomini: n. 0

Rsu

Donne: n. 1

Uomini: n. 3

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: n. 1 uomo (in convenzione con i Comuni di Veggiano e Teolo Capo Convenzione).

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- Azione 1.b). In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- Azione 2. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- Azione 4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- Azione 5. Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi; ferma restando la disciplina dei CCNL potranno essere definite, forme di flessibilità orarie che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare.
- Azione 6. Pubblicazione sul sito Web del Comune del presente piano e di eventuali iniziative in tema di pari opportunità.



OBIETTIVI

- Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- Obiettivo 2. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 4. Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- Obiettivo 7. Costituire e rendere operativo il Comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL.

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente.