



COMUNE DI VILLA ESTENSE
Provincia di Padova

COPIA

N. _____ di Prot.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 22

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to (OPPIO PAOLO)
IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to (MARIANI ANTONELLA)

N. 186 - reg. Pubbl.

Certifico io sottoscritto responsabile di segreteria che copia della presente delibera è stata affissa all'albo comunale per la pubblicazione di 15 giorni consecutivi

Dal 12-04-2021

Al 27-04-2021

Il Responsabile di Segreteria
F.to BOTTARO RENZO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134, terzo comma, del D.Lgs. n.267/2000.

Il Responsabile di Segreteria
F.to BOTTARO RENZO

OGGETTO: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE" PER IL TRIENNIO 2021-2023.

L'anno **duemilaventuno** addì **otto** del mese di **aprile** alle ore 13:30 nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta Municipale.

OPPIO PAOLO	Sindaco	Presente
VIGATO CLAUDIA	Vice Sindaco	Presente
NADALINI ELENA	Assessore	Assente

Assiste alla seduta il Segretario Comunale MARIANI ANTONELLA.

Il Sig. OPPIO PAOLO nella sua qualità di Sindaco – Presidente assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI
(Art.125 D.Lgs.n.267 del 18 agosto 2000)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi 12-04-2021 giorno di pubblicazione ai capigruppo consiliari.

Il Responsabile di Segreteria
F.to BOTTARO RENZO

OGGETTO: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE" PER IL TRIENNIO 2021-2023.

Premesso che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Visto l’art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto “azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5), a norma del quale le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, 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. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale;

Richiamata la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed 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”, richiamando la direttive 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;

Considerato che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all’art. 6 comma 6 del D.Lgs.30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l’impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Visto il documento Piano azioni positive per il triennio 2021/2023 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

Considerato che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell’Ente;

Visto il parere favorevole espresso, ai sensi degli artt. 49, 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. in merito alla regolarità tecnica;

Visti il vigente Regolamento Comunale sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi; · il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii.; · il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

Con votazione unanime favorevole, resa nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare il Piano delle azioni positive (per il triennio 2021/2023 redatto ai sensi dell’art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale (All. sub A).

Successivamente, con apposita separata votazione dall’esito favorevole ed unanime;

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione urgente e conseguentemente immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art.134, 4^ comma del citato D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267.-

UFFICIO SEGRETERIA

tel. 0429/91154

fax. 0429/91155

e-mail:

Pec: villaestense.pd@legalmailpa.it



**COMUNE DI
VILLA ESTENSE**

PROVINCIA DI PADOVA

Allegato sub“A” alla deliberazione di

Giunta Comunale n. 22 del 08-04-2021

**Oggetto: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE" PER IL TRIENNIO
2021-2023.**

Art.49 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali.
D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai fini dello svolgimento dell'istruttoria tecnica sull'argomento in oggetto, si esprime, per quanto di competenza, il seguente parere:

Parere Favorevole.

Villa Estense, li 08-04-2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to BOTTARO RENZO

COMUNE DI VILLA ESTENSE
Provincia di Padova

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021 – 2023
 (Art. 48, comma 1, D. Lgs 11/04/2006, n. 198)

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.

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 Villa Estense con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento 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.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di Villa Estense prevede complessivamente 10 posti suddivisi in 3 Aree.

Area 1		Area 2		Area 3	
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1 cat. D	2 cat. C	1 cat. C	2 (1 cat. D, 1 cat. C)	3 (2 cat. B) (1 cat. D In corso di assunzione)	1 cat. C
TOTALE: 5 uomini, 5 donne					

OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

AZIONI POSITIVE

1. rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate;
2. garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni;
3. attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
4. tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;
5. riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità;
6. osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
7. attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni;
8. promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità;
9. costituire il comitato unico di garanzia previsto dalla legge 183 del 4/11/2010, art. 21.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO. SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.