COMUNE DI AGNA

PROVINCIA DI PADOVA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 26

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DI CUI ALL'ART. 48, COMMA 1, DEL D. LGS. N. 198/2006 PER IL TRIENNIO 2020/2022

L'anno **duemilaventi** il giorno **diciotto** del mese di **giugno** alle ore **12:45**, nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale in modalità telematica.

All'appello nominale risultano

PIVA GIANLUCA	**SINDACO**	**P**
RAMPAZZO ERIKA	**ASSESSORE VICES.**	**P**
FORIN ROBERTO	**ASSESSORE**	**P**
PEROSIN CATERINA	**ASSESSORE**	**P**
BARETTA CATIA	**ASSESSORE ESTERNO**	**P**

Partecipa alla seduta il dott. GIUSEPPE D'AURIZIO, in qualità di Vice Segretario Comunale nominato con decreto sindacale n. 3 del 27.4.2020.

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

Comunicata in elenco ai Capigruppo consiliari, contestualmente alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 18 agosto 2000, N. 267

N. 214 REG. PUBBL.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(art. 124 D. Lgs. 267/2000)

Il sottoscritto certifica che copia del presente atto deliberativo viene pubblicato all'Albo Pretorio on line per quindici giorni consecutivi dal **19-06-2020** ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, N. 267.

Agna, li 19-06-2020

Il Responsabile del Servizio
F.to dott. Gianluca Piva

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'
(art. 134, comma 3, D. Lgs. 267/2000)

La presente deliberazione **E' DIVENUTA ESECUTIVA** in data _____ decorso il termine di dieci giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio on line ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. 18.08.2000, N. 267.

Agna, li _____

Il Vice Segretario Comunale
F.to dott. Giuseppe D'Aurizio

La presente copia è conforme all'originale

Lì 19-06-2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
DOTT. GIANLUCA PIVA

COMUNE di AGNA (Padova)

DELIBERA DI G.C. N. 26
Seduta del 18-06-2020

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DI CUI ALL'ART. 48, COMMA 1, DEL D. LGS. N. 198/2006 PER IL TRIENNIO 2020/2022

La seduta si svolge in videochiamata.

In Municipio risultano fisicamente presenti il Sindaco, il Vice Sindaco Rampazzo Erika, l'assessore Forin Roberto e l'assessore Perosin Caterina e risulta presente tramite video-chiamata, l'assessore Baretta Catia.

Il Vice Segretario Comunale, dott. D'Aurizio Giuseppe, partecipa alla seduta presso la sede municipale.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- Che l'art. 7, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le Amministrazioni Pubbliche garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e al trattamento sul lavoro;
- che l'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione di 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; ai sensi del medesimo articolo, le amministrazioni inadempienti non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette;
- Che con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità firmata in data 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", sono state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche; punti di forza e principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità;

CONSIDERATO che gli obiettivi di detto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;

RICHIAMATO l'art. 21 della Legge 4.11.2010, n. 183 "Misure atte a garantire pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e l'assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche" che impone alle Amministrazioni Comunali l'obbligo di costituire al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi

lavora e contro le discriminazioni;

DATO ATTO che, nelle more della costituzione del CUG:
- con delibera G.C. N. 57 in data 17.07.2012, esecutiva, è stato approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2012 – 2014;
- con delibera G.C. N. 105 in data 10.12.2015, esecutiva, è stato approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2015 – 2017;

DATO ATTO altresì, che:
- con delibera G.C. N. 108 in data 24.12.2015, esecutiva, è stato istituito il CUG ed approvata la direttiva per la costituzione con relativa modifica del Regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici (art. 4);
- con determinazione del Responsabile della 1^ Area in data 15.11.2017 n. 232 (reg. gen.le) è stato costituito il CUG, che dura in carica quattro anni e, previa adozione di un proprio regolamento per il suo funzionamento entro 60 giorni dalla costituzione, potrà esercitare i propri compiti, ovvero compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica;
- il CUG, nella seduta di insediamento del 20.11.2017 - come da verbale N. 1 acquisito agli atti dell'ente con protocollo com.le n. 8442 - ha approvato il regolamento di cui sopra, successivamente approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 70 in data 20.11.2017, esecutiva;
- con deliberazione G.C. N. 74 in data 20.11.2017, esecutiva, è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2017-2019, secondo la bozza predisposta dal Segretario comunale pro-tempore sulla quale il CUG si era favorevolmente espresso nella suddetta seduta di insediamento;
- con deliberazione G.C. N. 94 in data 20.11.2018, esecutiva, è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020, secondo la bozza predisposta dal Segretario comunale pro-tempore sulla quale il CUG si era favorevolmente espresso nella seduta convocata per il 15.11.2018 (verbale agli atti);

VISTO il Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022 valutato positivamente dal CUG nella seduta convocata per l'11.6.2020 (verbale agli atti) e **RITENUTO** dover procedere alla sua approvazione, nel testo allegato B alla presente, riscontrandolo corrispondente alla normativa di riferimento ed alle esigenze organizzative di questo Ente;

VISTO l'art.48 del D.lgs. 267/2000;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica reso ai sensi dell'art. 49 del D. L.gs. 267/2000, allegato A al presente atto non essendo necessario acquisire, per il presente provvedimento, il parere di regolarità contabile;

CON voti unanimi espressi nei modi e nelle forme di legge;

D E L I B E R A

1. **Di adottare** l'allegato **"Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022" (allegato "B")**, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006;

2. **Di trasmettere** copia del presente provvedimento a tutti i dipendenti, alle OO.SS. – RSU e alla Consigliera di Parità della Provincia di Padova.

Con separata votazione unanime, **la Giunta Comunale dichiara** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D. Lgs. 267/2000.

======

Allegati: - Allegato A (parere ex D. Lgs. 267/2000)
- Allegato B (Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022)

Allegato "A" alla deliberazione G.C. n. 26 **del** 18.06.2020

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DI CUI ALL'ART. 48, COMMA 1, DEL D. LGS. N. 198/2006 PER IL TRIENNIO 2020/2022

PARERI, ai sensi del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, in ordine alla PROPOSTA di DELIBERAZIONE

IL RESPONSABILE DELLA 1^ AREA
"AFFARI GENERALI, SEGRETERIA, SERVIZI SOCIALI E VIGILANZA"
(decreto sindacale N. 11/2019 del 28.05.2019 prorogato con decreto sindacale N. 26/2019 del 31.12.2019)

Esaminata la proposta di deliberazione da sottoporre alla G.C. relativa all'oggetto suddetto;
ai sensi dell'articolo 49, comma 1 del D. Lgs. 267/2000;

ESPRIME

il seguente parere in ordine alla REGOLARITÀ TECNICA attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa della presente proposta di deliberazione:

☑ FAVOREVOLE. _____

☐ CONTRARIO per le seguenti motivazioni: _____

☐ NON DOVUTO per le seguenti motivazioni: _____

Agna,li 11/06/2020

IL RESPONSABILE DELLA 1^ AREA
dott. Gianluca Piva

COMUNE di AGNA (Padova)

ALLEGATO B ALLA DELIBERA DI G.C./C.C.
N. 26 DEL 18.6.2020

COMUNE DI AGNA

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020 -2022

PREMESSA
Nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (Decreto Legislativo n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), 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 2020-2022.

Al pari del precedente Piano per il triennio 2018-2020 approvato con deliberazione G.C. N. 94 del 20.11.2018, con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano 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.

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.

MONITORAGGIO DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018-2020
Non sono emerse criticità, né segnalati problemi incontrati da parte del personale dipendente. Non sono stati avanzati consigli, osservazioni, suggerimenti in ordine al piano ai fini di un adeguato aggiornamento.

SITUAZIONE ATTUALE
L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 1.1.2020 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici, tenendo conto che nel corso del 2019 si sono verificati n. 2 pensionamenti (uomini), n. 1 dimissione (donna), n. 1 trasferimento per mobilità (uomo), n. 1 assunzione per mobilità (donna) e n. 1 nuova assunzione (uomo):

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	TOTALE
Donne	2	1	1	0	**04**
Uomini	2	1 (part time 18 h)	0	0	**03**

SITUAZIONE ATTUALE (alla data del 1.6.2020)
Premesso che nell'anno in corso si sono verificate n. 1 dimissione (donna) e n. 3 nuove assunzioni (2 uomini e 1 donna), l'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 1.6.2020 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici, mantenendo invariata la situazione di equilibrio di genere rilevata nel Piano precedente Piano delle Azioni Positive 2018/2020:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	TOTALE
Donne	2	2 (di cui 1part time 20 h)	0	0	**04**
Uomini	3	1 (part time 33 h)	1	0	**05**

I Responsabili dei Servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del Decreto Legislativo n. 267/2000, sono tre uomini e una donna.

Il Segretario comunale è donna.

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 in quanto non sussiste divario fra generi, inferiore a due terzi.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano, al pari dei precedenti, 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, qualora emergessero e/o sussistessero nel periodo di vigenza del piano;
- favorire politiche di conciliazione 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

ORARI DI LAVORO

Valutare soluzioni per particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.
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.
Rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, assicurandone la tempestività.

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 delle progressioni economiche e di carriera, senza discriminazioni di genere.

COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, salva motivata impossibilità, 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 Segreteria/Personale 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.

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to PIVA GIANLUCA

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to DOTT. GIUSEPPE D'AURIZIO