



COMUNE DI SEGUSINO

Provincia di Treviso

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 4 DATA 13-01-2021	OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' DI CUI ALL'ART. 48, COMMA 1 DEL D. LGS. 198/2006 - TRIENNIO 2021/2023.

L'anno duemilaventuno, il giorno tredici del mese di gennaio, dalle ore 11:00, nella Sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano presenti:

PAULON GLORIA	Sindaco	Presente
VERRI STEFANO	Assessore	Assente
LONGO DIEGO	Assessore	Presente

ne risultano presenti n. 2 e assenti n. 1.

Presiede la seduta il Sindaco PAULON GLORIA.

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale BRUNO MANUEL.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta Comunale a discutere e deliberare sull'argomento in oggetto indicato.

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' DI CUI ALL'ART. 48, COMMA 1 DEL D. LGS. 198/2006 - TRIENNIO 2021/2023.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.”, il quale:

- riunisce e coordina tra loro le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;
- in particolare, riprende 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, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144.” ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.”;
- all'art. 48 prevede che *“le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni (...) 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 sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 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. (...)”*;
- all'art. 42, comma 2, indica fra gli scopi principali di dette azioni positive:
 - lettera d) *“superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti di dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo”*;
 - lettera e) *“promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità”*;
 - lettera f) *“favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi”*;

VISTA altresì la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, la quale:

- ha come finalità l'attuazione delle disposizioni normative vigenti, l'aumento della presenza delle donne in posizioni apicali, lo sviluppo di pratiche lavorative tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori ed infine l'orientamento delle politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro secondo le linee di azione delineate;
- indica le seguenti aree d'intervento:
 - I. Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni;

- II. Adozione di piani triennali di azioni positive;
- III. Organizzazione del lavoro;
- IV. Politiche di reclutamento e gestione del personale;
- V. Comitati di pari opportunità;
- VI. Formazione e cultura organizzativa;

VISTI altresì:

- il D.Lgs. 27 ottobre 2009 nr. 150 recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni” il quale prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare;
- l’art. 21 della Legge 183 del 04.11.2010, che introduce delle innovazioni nell’ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne e prevede l’istituzione presso ciascun Ente dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- il D.Lgs. 15.06.2015 nr. 80 recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro” in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della Legge 10.12.2014, nr. 183;
- la direttiva 4.03.2011 recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, contenete “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”;

EVIDENZIATO in particolare che l’adozione di piani triennali di azioni positive deve essere volta ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro e che il mancato adempimento prevede il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

SOTTOLINEATO dunque che le “azioni positive” rappresentano misure temporanee e specifiche, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, laddove si rilevi nella sostanza dei fatti una disparità di trattamento tra uomini e donne, in deroga al principio di uguaglianza formale;

RICHIAMATE:

- la deliberazione di Giunta comunale n. 82, del 27.10.2012 con la quale è stato tra l’altro approvato lo schema di Convenzione incaricando la Comunità Montana Feltrina (ora Unione Montana Feltrina) di gestire in forma associata il Comitato Unico di Garanzia;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 8, del 02.02.2017 ad oggetto “Esame ed approvazione della convenzione per la gestione in forma associata del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 12.12.2017 relativa all’approvazione del "Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità" per il triennio 2018/2020;

ATTESO che con Determinazione del Servizio Associato nr. 241 del 08.04.2020, ai sensi dell’art. 21 della Legge 183 del 04.11.2010 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituito in forma associata dai seguenti enti, i quali hanno sottoscritto apposita convenzione per la gestione in forma associata del CUG: Unione Montana Feltrina (Capofila), Comuni di Alano di Piave, Arsié, Cesiomaggiore, Fonzaso, Lamon, Pedavena, Quero-Vas, San Gregorio nelle Alpi, Santa Giustina,

Segusino, Seren del Grappa, Sovramonte, Unione dei Comuni del Basso Feltrino Sette Ville, Ente Parco Nazionale delle Dolomiti Bellunesi;

CONSIDERATO che tra i compiti del CUG particolare importanza riveste la predisposizione di Piani di Azioni Positive volti a favorire l'eguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno della pubblica amministrazione;

ATTESO quindi, che:

- con Deliberazione del CUG Associato dell'Unione Montana Feltrina nr.1 del 09.12.2020 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia associato;
- che con Deliberazione del CUG Associato dell'Unione Montana Feltrina nr.2 del 09.12.2020 è stata approvata la proposta di Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità 2021-2023 (Allegato sub. A));;

VERIFICATO che attualmente risultano membri del Comitato, due dipendenti/rappresentanti del Comune di Segusino, nelle persone della Sig.r Ducati Eros quale rappresentante effettivo, e del Sig.Toso Luca, quale rappresentante supplente;

RITENUTO di provvedere all'approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023, in conformità alle sopraccitate disposizioni di legge ed in sintonia con l'azione amministrativa attuata finora, che ha garantito le pari opportunità tra generi;

VISTO l'allegato "piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del d. lgs. 198/2006 - triennio 2021/2023" predisposto dal Comitato Unico di Garanzia associato dell'Unione Montana Feltrina;

CONSIDERATO che il Piano soddisfa gli obiettivi che questa Amministrazione si prefigge di valorizzazione dei lavoratori e delle loro differenze di genere, di miglioramento dell'organizzazione, di tutela dell'ambiente di lavoro da casi di discriminazione;

RAVVISATA quindi la necessità di provvedere all'adozione formale dello stesso;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta previsione di spesa a carico del Bilancio;

VISTI:

- il D. Lgs. 267/2000;
- la L. 125/1991;
- il D. Lgs. 165/2001;
- la L. 448/2001;
- il D. Lgs. 198/2006;
- la L. 183/2010;

TUTTO CIO' PREMESSO;

VISTO il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

ACQUISITI i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi dell'art. 49, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, e del Regolamento dei controlli interni - D.L. 10.10.2012, n. 174, convertito in L. 07.12.2012, n. 213;

VISTI:

- le deliberazioni di Giunta Comunale n. 196, del 09.06.2007, ad oggetto *“Attribuzione dei poteri gestionali ai Responsabili dei Servizi”*, e n. 50, del 19.08.2017, ad oggetto *“Definizione delle modalità di conferimento incarico di Posizione Organizzativa e determinazione delle retribuzioni di posizione e risultato”*;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 97 del 28.10.2020 avente oggetto: *“Modifiche al piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 e alla dotazione organica”*;
- il Decreto Sindacale n. 01 del 05.01.2021 di nomina del responsabile dell'Area Tributi dal 01.01.2021 al 31.12.2021;
- il Decreto Sindacale n. 02 del 05.01.2021 di nomina del responsabile dell'Area Economica Finanziaria dal 01.01.2021 al 31.12.2021;
- il Decreto Sindacale n. 03 del 05.01.2021 di nomina del Responsabile dell'Area Tecnica del Comune di Segusino dal 01.01.2021 al 31.12.2021;
- il Decreto Sindacale n. 04 del 05.01.2021 di nomina del Responsabile dell'Area Amministrativa del Comune di Segusino dal 01.01.2021 al 31.12.2021;
- gli artt. 42, 48 e 107 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, e rilevato che nel caso di specie la competenza risulta ascrivibile alla Giunta Comunale;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese,

DELIBERA

1. di approvare, per tutto quanto sopra esposto e qui da intendersi integralmente riportato, il *“PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' DI CUI ALL'ART. 48, COMMA 1, DEL D. LGS. 198/2006 - TRIENNIO 2021/2023”*, che si allega sub A) al presente atto e ne forma parte integrante e sostanziale;
2. di incaricare l'Ufficio Personale di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS. e RR.SS.UU. competenti;

OGGETTO:PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' DI CUI ALL'ART. 48, COMMA 1 DEL D. LGS. 198/2006 - TRIENNIO 2021/2023.

PARERI ART. 49 D.LGS. 267/2000 E REGOLAMENTO DEI CONTROLLI INTERNI - D.L. 174/2012, CONVERTITO IN L. 213/2012.

In riferimento alla proposta di deliberazione in oggetto indicata, si esprime

Parere: Favorevole in ordine alla regolarità tecnica, dando atto della completa istruttoria.

IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO INTERESSATO
F.to FRANCESCHIN FERRUCCIO

In riferimento alla proposta di deliberazione in oggetto indicata, si esprime

Parere: Favorevole in ordine alla regolarità contabile.

IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to FRANCESCHIN FERRUCCIO

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
F.to PAULON GLORIA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to BRUNO MANUEL

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia del presente verbale viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio, ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi, a norma dell'articolo 124, comma 1°, del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000.

Segusino, 18-02-2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to BRUNO MANUEL

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 ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000.

Segusino, 01-03-2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
BRUNO MANUEL

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo, composta di n. ___ fogli.

Segusino,



IL SEGRETARIO COMUNALE
BRUNO MANUEL