COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 13 del 13/02/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2021 2023

L'anno **duemilaventuno** addì **tredici** del mese di **febbraio** alle ore **08:30** nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale in modalità telematica.
All'appello risultano:

SALVARANI MASSIMO	Sindaco	Presente
GHIZZI PIER CLAUDIO	Vice Sindaco	Presente
MASSARA ROSARIO ALBERTO	Assessore	Presente
CIRIBANTI VANESSA	Assessore	Presente
DELLA CASA BARBARA	Assessore	Presente
BOLLANI DAVIDE	Assessore	Presente

Presenti n. 6 **Assenti n. 0**

Partecipa all'adunanza il **Segretario Generale MELI BIANCA** che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il sig**. SALVARANI MASSIMO** nella sua qualita' di **Sindaco** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Copia informatica per consultazione

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la seguente proposta di deliberazione:

Visti:

- il D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" che prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- la direttiva 4 marzo 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*";

Premesso che:

- l'uguaglianza di genere, valore fondamentale dell'U.E., rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione Europea, come quello del raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne, di età compresa fra i 20 e i 64 anni, fissato nel quadro della *Strategia per la crescita Europa 2020*. Si intende raggiungere tale obiettivo proprio attraverso l'incremento del livello di occupazione delle donne che rappresenta un indicatore rilevante dello sviluppo socio-economico di un Paese;

- la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla *"Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015"* ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, *smart working*) e la *Roadmap* della Commissione europea "*New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families*" (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile;

- nonostante la recente produzione normativa italiana però il principio del *gender mainstreaming*, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, così come codificato nell'articolo 1, comma 4, del Codice delle pari opportunità (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), non ha trovato finora un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale;

Considerato che le concrete linee di azione, a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la Direttiva 2/2019 si propone, sono:

Piani triennali di azioni positive

L'azione riguarda la predisposizione del Piano triennale di azioni positive come allegato del Piano della performance, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione rientra a pieno titolo nel ciclo della performance

Politiche di reclutamento e gestione del personale

L'azione riguarda le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

Organizzazione del lavoro

L'azione prevede che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano una migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita

Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari

Copia informatica per consultazione

opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
L'azione prevede la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'azione riguarda anche la produzione di tutte le statistiche sul personale ripartite per genere; l'uso in tutti i documenti di lavoro di termini non discriminatori.

Atteso che il Comune di Porto Mantovano intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva delle pari opportunità e del benessere organizzativo, sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutto il personale e dando voce ad un sempre più diffuso e convinto sentimento di condanna dei fenomeni vessatori di vario genere;

Considerato che:
- il Comune di Porto Mantovano ha provveduto al rinnovo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) formato da componenti nominate dall'Amministrazione Comunale e componenti nominate dalle Organizzazioni Sindacali, di cui alla determinazione n. 29 del 25/1/2021;
- il CUG ha verificato lo stato di attuazione del Piano per il triennio 2018-2020, approvato con D.G.C. n. 21/2018, come da verbale prot. 3113 del 5/2/2021;
- il CUG ha esaminato la proposta di Piano per il triennio 2021-2023 e lo propone all'approvazione della Giunta Comunale, come da verbale prot. 3113 del 5/2/2021, nel quale è stata segnalata anche la situazione della sede municipale che presenta barriere architettoniche;
- l'Amministrazione Comunale ha in programma di rimuovere le menzionate barriere con interventi da realizzarsi nel prossimo triennio 2021-2023;

Ritenuto di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021- 2023 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante;

Dato atto che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

DELIBERA

1. **DI APPROVARE** il Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità di lavoro e nel lavoro per il triennio 2021-2023, predisposto di concerto con il CUG e allegato alla presente deliberazione come parte integrante;

2. **DI PROVVEDERE** affinché il presente Piano:
   - sia trasmesso ai Responsabili di Settore dell'Ente, al CUG, alla RSU comunale e alle OO.SS. Territoriali;
   - sia pubblicato sul sito del Comune di Porto Mantovano

Visti i seguenti pareri richiesti ed espressi sulla suindicata proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000:

1. *Responsabile del servizio interessato;*
2. *Responsabile del servizio finanziario;*

Copia informatica per consultazione

Con voti unanimi

DELIBERA

Di approvare la suindicata deliberazione.

Di dichiarare, con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile il presente atto, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

IL Sindaco	IL Segretario Generale
SALVARANI MASSIMO	MELI BIANCA
(sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)	(sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

Copia informatica per consultazione

COMUNE di PORTO MANTOVANO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO

triennio 2021-2023

Approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 13 del 13/2/2021

Copia informatica per consultazione

FONTI NORMATIVE

- legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*";
- decreto legislativo 8 marzo 2000, n. 53, recante "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*";
- decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", e successive modificazioni e integrazioni;
- decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante "*Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*";
- decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "*Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*";
- decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*";
- legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*";
- decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, recante "*Attuazione dell'*articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183";
- legge 23 novembre 2012, n. 215, recante *"Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"*;

Copia informatica per consultazione

- decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano;
- decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'art. 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";
- direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
- direttiva 23 maggio 2007, recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" adottata dal Ministro *pro-tempore* per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro *pro-tempore* per i diritti e le pari opportunità;
- direttiva 4 marzo 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*";
- direttiva n. 2/2019 del 26.6.2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica
- commi 348 e 349 della legge di bilancio 160/2019 che dispongono che le amministrazioni pubbliche espongono, in modo visibile al pubblico, nei locali dove si erogano servizi diretti all'utenza, il cartello recante il numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e stalking.

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Porto Mantovano per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. lgs. n.198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".*

La normativa italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli

Copia informatica per consultazione

ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

L'uguaglianza di genere, valore fondamentale dell'U.E., rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli **obiettivi generali dell'Unione, come quello del raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne**, di età compresa fra i 20 e i 64 anni, fissato nel quadro della *Strategia per la crescita Europa 2020*. Si intende raggiungere tale obiettivo proprio attraverso l'incremento del livello di occupazione delle donne che rappresenta un indicatore rilevante dello sviluppo socio-economico di un Paese.

La Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla *"Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015"* ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, *smart working*) e la *Roadmap* della Commissione europea "*New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families*" (2015), che delinea le iniziative da adottare per **aumentare l'occupazione femminile**.

Nonostante la recente produzione normativa italiana però il principio del *gender mainstreaming*, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, così come codificato nell'articolo 1, comma 4, del Codice delle pari opportunità (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), non ha trovato finora un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale.

Le concrete linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva 2/2019 si propone sono:

1) Piani triennali di azioni positive
   L'azione riguarda la predisposizione del Piano triennale di azioni positive come allegato del Piano della performance, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione rientra a pieno titolo nel ciclo della performance
2) Politiche di reclutamento e gestione del personale
   L'azione riguarda le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.
3) Organizzazione del lavoro
   L'azione prevede che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano una migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita
4) Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
   L'azione prevede la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento

Copia informatica per consultazione

culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
L'azione riguarda anche la produzione di tutte le statistiche sul personale ripartite per genere; l'uso in tutti i documenti di lavoro di termini non discriminatori.

ALCUNI DATI SUL PERSONALE

Fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune di Porto Mantovano al 31.12.2020:

categoria	Maschi tempo pieno	Maschi part time	Totale maschi	Femmine tempo pieno	Femmine part time	Totale femmine	totale
D	2	0	2	6	1	7	
C	4	0	4	14	3	17	
B	1	0	1	4	0	4	
TOTALE	7	0	**7**	24	4	**28**	**7+28=35 dipendenti**
Segretario in convenzione	0	0	0	0	1	1	
Personale a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	
Personale in convenzione	0	0	0	0	1 cat D 1 cat. B	2	
TOTALE			**7**			**31**	

ANALISI DEI DATI

Come si evidenzia al 31.12.2020 il personale dipendente del Comune di Porto Mantovano a tempo indeterminato è pari a 35 unità di cui 28 donne. Si tratta di una popolazione prevalentemente femminile: le donne sono infatti l'80% del totale.
L'altra caratteristica del personale comunale, sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione, è il rapporto lavorativo part time, attribuito esclusivamente a donne.
L'età: a fronte di una età media piuttosto elevata (49 anni), si riscontra che solo una dipendente ha meno di 30 anni, tra i 30 e 39 anni si registrano 4 dipendenti, tra il 40 e 49 anni si registrano 10 dipendenti, tra 50 e 59 anni si registrano 18 dipendenti e oltre i 60 2 dipendenti. La fascia di dipendenti più numerosa è quindi quella dai 50 ai 59 anni pari al 51% dei dipendenti. Le Responsabili di settore sono 6 (di cui una dipendente di altro Comune), tutte sono donne e nessuna ha meno di 40 anni.

STATO DI ATTUAZIONE DEL Piano delle azioni positive per il triennio 2018-2020 APPROVATO CON DGC 21/2018 il "Piano delle azioni positive per il triennio 2018-2020".

Sull'obiettivo di mantenimento orario di lavoro flessibile: la fascia di elasticità dell'orario di lavoro è stata portata da quarantacinque minuti a sessanta, migliorando quindi l'obiettivo che era di mantenimento della fascia di 45 min.

Sulla disponibilità a valutare singole domande dei dipendenti volte a favorire, anche mediante una diversa organizzazione dell'orario di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, anche per l'assistenza a persone con disabilità, compatibilmente con le esigenze di servizio: sono state autorizzate modalità di articolazione dell'orario di

Copia informatica per consultazione

lavoro e/o part time ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta per situazioni compatibili con le esigenze di servizio.

Sulla formazione in orario di lavoro e preferibilmente in ambito comunale o nel territorio mantovano l'obiettivo è stato raggiunto, incluso il potenziamento della possibilità di aggiornamento professionale on line.

Sui congedi parentali: il Comune di Porto Mantovano ha comunicato ai dipendenti i congedi utilizzabili e prontamente attivati nel corso della pandemia da Coronavirus 2020

Sulle azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni: non sono state rilevate discriminazioni.

Sulla sostituzione di personale assente per maternità: le dipendenti assenti per congedo sono state sostituite nel corso del triennio 2018-2020.

E' stata effettuata la manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili sede degli uffici comunali, con interventi che hanno migliorato la climatizzazione. Sono inoltre stati rifatti i servizi igienici della sede municipale che sono stati dotati di acqua calda.

Nel corso del 2020 è stata attuata la disciplina emergenziale dello Smart working

OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2021-2023

Con questo piano il Comune di Porto Mantovano intende:

- **Mantenere orario di lavoro flessibile**: come da disposizioni del Sindaco e fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, si intende mantenere la fascia di elasticità dell'orario di lavoro di un'ora. Per i lavoratori part time la flessibilità potrà essere attribuita dal Responsabile di settore compatibilmente all'orario di apertura al pubblico. La fascia oraria di lavoro autogestito favorisce l'organizzazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.

- **Sperimentare il lavoro agile non solo in relazione alla emergenza pandemica in conformità a obiettivi che saranno definiti nel POLA.**

- **Diffondere** il cartello recante il numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e di stalking, mediante affissione negli uffici e sul sito internet

- **Rendersi disponibile a valutare singole domande** dei dipendenti volte a favorire, anche mediante una diversa organizzazione dell'orario di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, anche per l'assistenza a persone con disabilità, compatibilmente con le esigenze di servizio.

- **Effettuare la formazione in orario di lavoro** e preferibilmente in ambito comunale o nel territorio mantovano. La formazione dell'Ente prevede già che la formazione e l'aggiornamento professionale siano svolti in orario di lavoro e se possibile in ambito comunale o nel territorio mantovano. Verranno potenziate la possibilità di aggiornamento professionale on line mediante videoconferenza. Tali modalità organizzative favoriscono senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione.

- **Fornire le informazioni per i congedi parentali**: il Comune di Porto Mantovano è impegnato non solo ad applicare puntualmente la vigente normativa, ma ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa

Copia informatica per consultazione

stessa. Di recente i commi 363 e 364 dell'art.1 della legge 178/2020 hanno prorogato per il 2021 il congedo obbligatorio di paternità, elevandone la durata da sette a dieci giorni.

- **Utilizzare modalità di linguaggio idonee** ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni.

- **Sostituire il personale assente per maternità** per garantire le pari opportunità e il benessere organizzativo, effettuata compatibilmente alle risorse di bilancio, alla situazione economica e finanziaria dell'Ente e/o alla riorganizzazione anche temporanea dei servizi e del personale.

- **Realizzare opere** per il superamento delle barriere architettoniche nella sede municipale.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale 2021-2023 e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e del CUG affinchè alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

Copia informatica per consultazione

COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

SETTORE AMMINISTRATIVO

PERSONALE

OGGETTO: **APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2021 2023**

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere ***FAVOREVOLE*** in merito alla regolarità tecnica.

Note:

Lì, 10/02/2021

LA RESPONSABILE DI SETTORE
BADARI SARA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.)

Copia informatica per consultazione

COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

Area Servizi Finanziari Settore Ragioneria – Finanze – Bilancio

OGGETTO: **APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2021 2023**

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere ***NON APPOSTO*** in merito alla regolarità contabile.

Note:

Lì, 10/02/2021

LA RESPONSABILE DI SETTORE
DEL BON ANGELA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.)

Copia informatica per consultazione

COMUNE DI PORTO MANTOVANO
PROVINCIA DI MANTOVA

Attestazione di Pubblicazione

Deliberazione di Giunta Comunale

N. 13 del 13/02/2021

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2021 2023 .

Si dichiara la regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on line di questo Comune a partire dal **13/02/2021** e sino al **28/02/2021** per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267

Porto Mantovano lì, 13/02/2021

IL SEGRETARIO GENERALE
(MELI BIANCA)
(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)

Copia informatica per consultazione

COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

Certificato di Esecutività

Deliberazione di Giunta Comunale

N. 13 del 13/02/2021

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2021 2023 .

Visto l'art. 134 – III comma del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 la presente deliberazione pubblicata all'Albo Pretorio on-line in data **13/02/2021** é divenuta esecutiva per decorrenza dei termini il **24/02/2021**

Porto Mantovano li, 27/02/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
(MELI BIANCA)

(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)

Copia informatica per consultazione