



COMUNE DI FAGAGNA

PROVINCIA DI UDINE

COPIA

N. 14 del Reg. Delib.

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: Adozione Piano azioni positive 2021-2023 - Decreto Legislativo 196/2000. Aggiornamento anno 2022

L'anno **duemilaventidue** il giorno **undici** del mese di **febbraio** alle ore **12:45**, nella sala comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Intervennero i Signori:

| | | |
|---------------------------|------------------|------------------------------------|
| CHIARVESIO DANIELE | SINDACO | Presente |
| BELLO SANDRO | ASSESSORE | Presente |
| ZANNIER ANNA | ASSESSORE | Presente in videoconferenza |
| DROSSI MARTINA | ASSESSORE | Presente in videoconferenza |
| BULFONE DOMENICO | ASSESSORE | Presente |
| MONACO ERIKA | ASSESSORE | Presente in videoconferenza |

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE dott.ssa Riotto Lucia

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il sig. CHIARVESIO DANIELE nella sua qualità di SINDACO ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

Gli Assessori Comunali Anna Zannier, Dreossi Martina e Monaco Erika sono presenti in videoconferenza

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO che ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 21 della L.R. 21 del 29 novembre 2019 "Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli enti locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale", dal 29.09.2020 il consorzio Comunità Collinare del Friuli è trasformato di diritto in Comunità Collinare del Friuli i Comuni di Buja, Colloredo di Monte Albano, Coseano, Dignano, Fagagna, Flaibano, Forgaria nel Friuli, Majano, Moruzzo, Osoppo, Ragogna, Rive d'Arcano, San Daniele del Friuli, San Vito di Fagagna e Treppo Grande;

RILEVATO CHE ai sensi dell'art.4 comma 4 dello Statuto è stato approvato con Deliberazione n. 65 del 17.12.2020 il Regolamento Per La Funzione Di Gestione Del Personale;

DATO ATTO CHE i Comuni di Buja, Colloredo di Monte Albano, Coseano, Dignano, Fagagna, Flaibano, Forgaria nel Friuli, Majano, Moruzzo, Osoppo, Ragogna, Rive d'Arcano, San Daniele del Friuli, San Vito di Fagagna e Treppo Grande hanno conferito con le deliberazioni sottoelencate la funzione "gestione del personale":

| COMUNE DI | Conferimento della Funzione Personale |
|---------------------|---|
| BUJA | Deliberazione Consiliare n. 54 del 28.12.2020 |
| COLLOREDO DI M.A. | Deliberazione Consiliare n. 34 del 28.12.2020 |
| COSEANO | Deliberazione Consiliare n. 55 del 30.12.2020 |
| DIGNANO | Deliberazione Consiliare n. 46 del 30.12.2020 |
| FAGAGNA | Deliberazione Consiliare n. 93 del 28.12.2020 |
| FLAIBANO | Deliberazione Consiliare n. 50 del 29.12.2020 |
| FORGARIA DEL FR. | Deliberazione Consiliare n. 57 del 23.12.2020 |
| MAJANO | Deliberazione Consiliare n. 60 del 29.12.2020 |
| MORUZZO | Deliberazione Consiliare n. 80 del 29.12.2020 |
| OSOPPO | Deliberazione Consiliare n. 71 del 28.12.2020 |
| RAGOGNA | Deliberazione Consiliare n. 60 del 29.12.2020 |
| RIVE D'ARCANO | Deliberazione Consiliare n. 57 del 28.12.2020 |
| SAN DANIELE DEL FR. | Deliberazione Consiliare n. 89 del 23.12.2020 |
| SAN VITO DI FAGAGNA | Deliberazione Consiliare n. 26 del 29.12.2020 |
| TREPPA GRANDE | Deliberazione Consiliare n. 51 del 29.12.2020 |

RICHIAMATI:

- l'art.1 comma 1 lett. c) del D. Lgs. 165/2011 in base al quale i pubblici uffici sono organizzati al fine di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

- l'art. 7 comma 1 del D. Lgs. 165/2011 in base al quale le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;

- l'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 198/2006, in base al quale le Pubbliche Amministrazioni sono tenute predisporre piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare 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, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

Al SENSI dell'art. 42, comma 2^a dello stesso D. Lgs. 198/2006, le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

- a. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - c. favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - d. superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - 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;
 - 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;
- f bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

VISTA altresì:

- la direttiva del 23 maggio 2007 avente ad oggetto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", emessa dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità;

- la direttiva del 26 giugno 2019 avente ad oggetto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", emessa dal Ministro per le

Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità;

RICHIAMATO il D.Lgs. n. 150/2009, 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;

CONSIDERATO CHE il piano, sviluppandosi su un arco temporale triennale, si pone quale obiettivo generale e trasversale a tutti gli Enti l'attuazione di forme di flessibilità oraria per i dipendenti, considerate misure di conciliazione per favorire una migliore armonizzazione degli impegni professionali e personali, una maggiore responsabilizzazione delle persone, l'aumento del benessere individuale e collettivo e quindi un'azione positiva sulla produttività dell'Ente e una disponibilità delle risorse umane su maggiori archi di tempo;

CON IL PRESENTE Piano Triennale delle Azioni Positive gli Enti favoriscono 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. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro, volto ad incentivare l'utilizzo dello smart working, in particolare nel contesto emergenziale;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

CONSIDERATO, pertanto, che la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle leggi in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;

CONSIDERATO che per quanto riguarda le progressioni di carriera, la formazione e le condizioni di lavoro è garantita la parità di trattamento tra uomini e donne e non si è registrato nessun episodio di discriminazione di genere;

VISTA la Direttiva 03/02/2017, n. 1 - Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di comportamenti e atti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ostativi all'allattamento;

DATO ATTO CHE ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019, il Comitato Unico di Garanzia ha compiti propositivi in merito alla predisposizione del "Piano delle Azioni Positive";

VISTO CHE con Determina della Direzione Generale n.97 del 30.04.2021 sono stati individuati i seguenti Componenti Effettivi e Suppletivi del CUG della Comunità Collinare Del Friuli;

DATO ATTO che il piano delle azioni positive proposto al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che ha ricevuto parere positivo, nella seduta del 28.01.2022;

CONSIDERATO il P.A.P. 2021-2023, aggiornamento anno 2022 (allegato A), che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

RILEVATO inoltre che è previsto un monitoraggio periodico delle azioni individuate all'interno del piano e che le misure di conciliazione da attivare non comportano oneri finanziari;

RILEVATO che la proposta di piano sarà inviata alla Consigliera provinciale di parità, alle OO.SS. e R.S.U. giusto protocollo;

PRESO ATTO CHE nella stessa seduta la CUG inoltra alle amministrazioni competenti le seguenti proposte:

- pubblicizzare le attività della CUG nel contesto dei comuni del territorio Collinare;
- valorizzare l'utilizzo dello smart working, non solo finalizzato alla prevenzione dell'emergenza epidemiologica vissuta attualmente, ma considerandolo come strumento utile per la conciliazione vita familiare e professionale;

AI SENSI della Direttiva 2/2019, paragrafo 3.2, si elencano tali obblighi che rilevano ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale dei singoli dirigenti:

- **Adozione e aggiornamento del Piano Azioni Positive entro il 31 gennaio** di ogni anno, anche come allegato al Piano delle Performance, pena il divieto di assunzioni da parte delle amministrazioni a qualsiasi titolo;
- presentazione agli organi politici, entro il 30 marzo di ogni anno una **relazione** sulla situazione del Personale riferita all'anno precedente, contenente un'apposita sezione sull'attuazione del suddetto Piano triennale, **da inviare all'OIV**;

VISTO l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, che comprende l'inserimento del presente documento all'interno del PIAO;

VISTO il D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 (T.U.E.L.);

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001

VISTA la L.R. FVG 21/2019;

ACQUISITO il parere in ordine alla regolarità tecnica reso dal responsabile dell'Ufficio Unico del Personale della Comunità Collinare del Friuli, nonché il parere di regolarità contabile reso dal responsabile del servizio economico-finanziario ex art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e successive modificazioni e integrazioni;

Con voti favorevoli unanimi, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

- 1) di approvare il "Piano delle azioni positive triennio 2021-2023" aggiornamento anno 2022" (allegato A), per le motivazioni descritte in narrativa;
- 2) di prevedere un monitoraggio periodico delle azioni individuate all'interno del piano e delle misure di conciliazione che saranno attivate in questo Ente nell'arco del prossimo triennio;
- 3) di inviare il "Piano delle azioni positive triennio 2021-2023 aggiornamento anno 2022", alla Consigliera Provinciale per le Pari Opportunità e alle OO.SS. e RSU;
- 4) di inviare i presenti documenti allegati A) all'OIV.

Successivamente, stante l'urgenza, con voti unanimi favorevoli resi nelle forme di legge,

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 17, comma 12, lett. A) della L.R. 17/2004.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to CHIARVESIO DANIELE

Il Segretario
F.to Riotto Lucia

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



COMUNE DI FAGAGNA

PROVINCIA DI UDINE

Allegato alla Delibera

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 14 del 11-02-2022

**Oggetto: Adozione Piano azioni positive 2021-2023 - Decreto Legislativo 196/2000.
Aggiornamento anno 2022**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio on-line per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 85.

COMUNE DI FAGAGNA li
14-02-2022

L' INCARICATO

F.to Tosolini Pierangelo

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 FAGAGNA

PROVINCIA DI UDINE

Allegato alla Delibera

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 14 del 11-02-2022

**Oggetto: Adozione Piano azioni positive 2021-2023 - Decreto Legislativo 196/2000.
Aggiornamento anno 2022**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 11-02-2022 , poiché dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'Art.1 comma 19 della L.R. 21/2003 come modificato dall'art.17 comma 12 della L.R. 17/2004

L'INCARICATO
Tosolini Pierangelo

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 FAGAGNA
li 14-02-2022