



# COMUNE DI FAGAGNA

PROVINCIA DI UDINE

COPIA

N. 64 del Reg. Delib.

## Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

**OGGETTO: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2018 - 2020 DECRETO LEGISLATIVO 196/2000**

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **sette** del mese di **maggio** alle ore **19:30**, nella sala comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Intervennero i Signori:

<b>CHIARVESIO DANIELE</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>BURELLI ALDO</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>A</b>
<b>QUAGLIARO CARLO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>TOTIS TERESA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>DREOSI MARTINA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>A</b>
<b>BULFONE DOMENICO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE Sig. PERESSON RUGGERO

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:

**OGGETTO: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2018 - 2020 DECRETO  
LEGISLATIVO 196/2000**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**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;

CONSIDERATO che, secondo quanto previsto dall'art. 42, comma 2<sup>^</sup> 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;

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 Triennale delle Azioni Positive, sviluppandosi su un arco temporale triennale 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;

- il Piano Triennale delle Azioni Positive l'Ente 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. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
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;

RILEVATO che l'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2017 dell'Ente, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici: Personale a tempo indeterminato

<b>Comune di FAGAGNA</b>		
Situazione al	31 dicembre 2017	
Dipendenti di ruolo	33	
		Percentuale
Di cui Donne	12	36,36%
Di cui Uomini	21	63,64%
ovvero suddivi per categoria e genere		
	Uomini	Donne
A		1
B	9	3
C/ PLA	8	7
D / PLB	4	1

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 in caso di mancato adempimento nell'adozione del presente Piano, si applica l'art. 6, 6° comma, del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i;

VISTO il Piano delle Azioni Positive, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato A);

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;

ATTESO che l'organismo che vigila e garantisce la tutela delle pari opportunità e del benessere lavorativo è il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni la cui istituzione è prevista dall'articolo 57 comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm. e il Comitato unifica in un solo organismo le competenze del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing.

ATTESO che

- la proposta di piano è stata inviata alla Consigliera provinciale di parità, alle OO.SS. e R.S.U. in data 22.03.2018 prot. 1650/2018;

- il piano verrà sottoposto al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni non appena esso sarà costituito;

RICHIAMATA la Delibera di Giunta Reginale n. 1093 del 17.06.201 che tra le funzioni della gestione del personale e coordinamento dell'organizzazione generale dell'amministrazione e attività di controllo prevede il Comitato unico di garanzia previsto con legge 183/2010;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica favorevolmente reso ex art. 49 D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e ss.mm.ii.;

Con votazione resa in forma palese, unanime,

### **DELIBERA**

- 1) di approvare, per le motivazioni descritte in narrativa il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018 - 2020, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato A);
- 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 dare atto che il piano verrà sottoposto al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni non appena esso sarà costituito;
- 4) di inviare il presente provvedimento alla Consigliera Provinciale per le Pari Opportunità e alle OO.SS. e RSU.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente  
F.to CHIARVESIO DANIELE

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

Il Segretario  
F.to PERESSON RUGGERO

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. 64 del 07-05-2018

**Oggetto: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2018 - 2020 DECRETO LEGISLATIVO  
196/2000**

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 409.

COMUNE DI FAGAGNA li  
14-05-2018

L' INCARICATO

F.to Ziraldo Claudia

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. 64 del 07-05-2018

**Oggetto: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2018 - 2020 DECRETO LEGISLATIVO  
196/2000**

---

### 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 del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

COMUNE DI FAGAGNA li  
14-05-2018

L'INCARICATO

Ziraldo Claudia

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