



COMUNE DI COSEANO
PROVINCIA DI UDINE

COPIA

N. 40 Reg. delib.	Ufficio competente SEGRETERIA
----------------------	----------------------------------

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	Adozione Piano azioni positive 2021-2023. Decreto Legislativo 196/2000.
---------	---

Oggi **quindici** del mese di **giugno** dell'anno **duemilaventuno** alle ore 12:30, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Asquini David	Sindaco	Presente
Del Negro Valerio	Assessore	Presente
Klavora Gianpaolo	Assessore	Presente
Boiano Antonio	Assessore	Presente
Munini Michela	Assessore	Presente

5	0
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Comunale Riotto Lucia.

Il Sig. Asquini David nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	Adozione Piano azioni positive 2021-2023. Decreto Legislativo 196/2000.
----------------	---

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 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;

AI 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 proposti 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 della CUG Comunità Collinare Del Friuli;

DATO ATTO che il piano delle azioni positive proposto dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che ha espresso parere positivo, nella seduta del 17.05.2021;

CONSIDERATO che il P.A.P. 2021-2023 (allegato A), che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, presenta l'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2020;

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 o 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 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 unanimi,

DELIBERA

1. di approvare il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023" (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 per il triennio 2021-2023 alla Consigliera Provinciale per le Pari Opportunità e alle OO.SS. e RSU;
4. di inviare i presenti documenti allegati A) all'OIV;
5. di rendere la presente, con votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, co. 19 della L.R. 21/2003 e ss.mm.ii..

OGGETTO	Adozione Piano azioni positive 2021-2023. Decreto Legislativo 196/2000.
---------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL Sindaco
F.to Asquini David

IL Segretario Comunale
F.to Riotto Lucia

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: Adozione Piano azioni positive 2021-2023. Decreto Legislativo 196/2000.

REGOLARITA' TECNICA

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 15-06-21

Il Responsabile del servizio
F.to Polese Samanta
D

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: Adozione Piano azioni positive 2021-2023. Decreto Legislativo 196/2000.

REGOLARITA' TECNICA

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 15-06-21

Il Responsabile del servizio
F.to Fattori Liliana

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 40 del 15-06-2021

Oggetto: Adozione Piano azioni positive 2021-2023. 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 269.

Comune di Coseano li 16-06-2021

L'INCARICATO
F.to Minisini Cinzia

Allegato alla deliberazione

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 40 del 15-06-2021**

Oggetto: Adozione Piano azioni positive 2021-2023. Decreto Legislativo 196/2000.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 15-06-2021, poiché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, comma 19 della L.R. 11/12/2003 n. 21, come modificato dall'art. 17 della L.R. 24/05/2004 n. 17.

L'INCARICATO
F.to Minisini Cinzia