



COMUNE DI MORUZZO  
PROVINCIA DI UDINE

COPIA

N°21 Reg. delib.	Ufficio competente SEGRETARIO COMUNALE
---------------------	--

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**O G G E T T O**

OGGETTO	ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2019 - 2021 DECRETO LEGISLATIVO 198/2006
---------	---

Oggi **quattordici 14-02-2019** del mese di **febbraio** dell'anno **duemiladiciannove** alle ore 19:00, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Pirò Roberto	Sindaco	Presente
Montagnese Albina	Vice Sindaco	Presente
Chittaro Walter	Assessore	Presente
Di Stefano Enrico	Assessore	Presente
Driussi Renzo	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 Peresson dott. Ruggero.

Il Sig. Pirò dott. Roberto 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 2019 - 2021 DECRETO LEGISLATIVO 198/2006
---------	---

## 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;

- 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, ai sensi dell'art. 42, comma 2, del 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;

RILEVATO che il piano, sviluppandosi su un arco temporale triennale pone quale obiettivo generale e trasversale, 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;

CONSIDERATO che, con il presente 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;

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;

ACCERTATO che l'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2018 dell'Ente, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici a tempo indeterminato:

DIPENDENTI: 10 (di cui 3 in comando presso l'Unione Territoriale Intercomunale Collinare)

DONNE 7 (di cui 2 in comando presso l'Unione Territoriale Intercomunale Collinare) percent: 70%

UOMINI 3 (di cui 1 in comando presso l'Unione Territoriale Intercomunale Collinare) percent: 30%

#### ANALISI PER CATEGORIA E GENERE

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
B	3	2
C/PLA	3	1
D/PLB	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<sup>a</sup> 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.

RILEVATO che la proposta di piano è stata inviata alla Consigliera provinciale di parità, alle OO.SS. e R.S.U. in data 01/02/2019 prot. n. 608;

Dato 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;

Vista la Delibera di Giunta Regionale 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;

### **DELIBERA**

- 1) di approvare, per le motivazioni descritte in narrativa il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019 - 2021, 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.

OGGETTO	ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2019 - 2021 DECRETO LEGISLATIVO 198/2006
---------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL Sindaco  
F.to Pirrò dott. Roberto

IL Segretario Comunale  
F.to Peresson dott. Ruggero

## 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 2019 - 2021 DECRETO  
LEGISLATIVO 198/2006**

### 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 11-02-19

Il Responsabile del servizio  
F.to Michelizza dott.ssa Patrizia

Allegato alla deliberazione

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE  
N. 21 del 14-02-2019**

**Oggetto: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2019 - 2021 DECRETO  
LEGISLATIVO 198/2006**

---

**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 153.

COMUNE DI MORUZZO li 18-02-  
2019

L' INCARICATO

F.to Tomada Dorotea Andreina

Allegato alla deliberazione

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE  
N. 21 del 14-02-2019**

**Oggetto: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2019 - 2021 DECRETO  
LEGISLATIVO 198/2006**

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 14-02-2019, 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.

COMUNE DI MORUZZO li 18-02-  
2019

L'INCARICATO

F.to Tomada Dorotea Andreina