



COMUNE DI SAN VITO DI FAGAGNA
Provincia di Udine

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

ANNO 2025
N. 38 del Reg. Delibere

OGGETTO: PRESA D'ATTO RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO AZIONI POSITIVE ANNO 2024.

L'anno 2025, il giorno 09 del mese di giugno alle ore 16:15 nella sala comunale si è riunita la Giunta Comunale. Fatto l'appello nominale risultano:

		Presente/Assente
rag. Zucchiatti Sergio	Sindaco	Presente
Barberio Leonardo	Vice Sindaco	Presente
Fabbro Ilca Rosa	Assessore	Presente

Assiste il Vice Segretario Pagnucco dott.ssa Tania.

Constatato il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. Zucchiatti rag. Sergio nella sua qualità Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

OGGETTO: Presa d'atto Relazione del Comitato Unico di Garanzia sullo stato di attuazione del Piano Azioni Positive anno 2024.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la 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" che prevede all'articolo 21, comma 1, che dal 29.09.2020 il Consorzio Comunità Collinare del Friuli tra 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 è trasformato di diritto in Comunità Collinare del Friuli;

VISTO che ai sensi dell'art. 4 comma 4 dello Statuto è stato approvato con Deliberazione n. 64 del 17.12.2020 il Regolamento per la Funzione di Gestione del Personale;

ATTESO 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. 61 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

VISTI gli artt. 107 e 109 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 ed il Decreto del Presidente della Comunità Collinare del Friuli n. 9/2024 di nomina della sottoscritta quale responsabile di servizio, a cui è attribuita la titolarità di posizione organizzativa dell'Ufficio Unico del Personale;

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 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 la direttiva del Ministro della Funzione Pubblica 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, che aggiorna la direttiva del 23 maggio 2007 e la direttiva del 04 marzo 2011;

RICHIAMATO in particolare il paragrafo 3.2 *"I Comitati unici di garanzia devono, quindi, presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.*

In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance."

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;

RICHIAMATA la determinazione della Direzione Generale della Comunità Collinare del Friuli n.97 del 30.04.2021 con cui è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia della Comunità Collinare del Friuli e dei Comuni aderenti e la successiva determinazione n. 12 del 21.01.2025 con cui si è provveduto alla sostituzione di n. 2 componenti;

RICHIAMATO il “Piano delle azioni positive triennio 2024-2026”, inserito in apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 30.01.2024;

DATO ATTO che nella seduta del 28.03.2025 il Comitato Unico di Garanzia ha concluso l’iter di predisposizione della Relazione sulla Situazione del Personale afferente all’anno 2024;

CONSIDERATO che la presente Relazione al 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;

RICORDATO 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;

Visto il T.U.E.L. D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 e s.m.i.;

Vista la L.R. 17/2004 art. 17 e la L.R. 21/2003 art. 1 comma 15 e s.m.i.;

Visto il vigente Statuto;

Con palese e unanime votazione,

DELIBERA

- 1) di prendere atto delle risultanze della Relazione del Comitato Unico di Garanzia sullo stato di attuazione del Piano delle Azioni Positive relativamente all’anno 2024;
- 2) di provvedere alla pubblicazione in apposita sezione di Amministrazione trasparente;
- 3) di inviare la presente Relazione al Dipartimento della Funzione pubblica e al Dipartimento delle Pari opportunità, all’OIV, alle OO.SS. e RSU.

PROPONE ALTRESI’

di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell’art. 17, comma 12, lettera a), della legge regionale n. 17 del 24.05.2004, stante l’urgenza di provvedere.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Con riferimento all'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000, è stato espresso parere favorevole alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione in oggetto dalla DOTT.SSA STEFANIA BELFIO in data 22 aprile 2025.

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente
F.to Zucchiatti rag. Sergio

Il Vice Segretario
F.to Pagnucco dott.ssa Tania

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line dal 13/06/2025 al 27/06/2025 per quindici giorni consecutivi, ai sensi della L.R. n.21/2003 e successive modificazioni.

Comune di San Vito di Fagagna, li 13/06/2025

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to Fabrizio Casarsa

ATTESTATO DI ESECUTIVITA`

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 09/06/2025, poiché dichiarata immediatamente esecutiva (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).

Li 09/06/2025

Il Responsabile dell'esecutività
F.to Fabrizio Casarsa

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Li

Il Responsabile del Procedimento