



# Comune di Dignano

Provincia di Udine

---

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

---

**COPIA**

ANNO 2020  
N. 23 del Reg. Delibere

OGGETTO: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2020 - 2022 DECRETO LEGISLATIVO 196/2000.

L'anno 2020 , il giorno 05 del mese di Febbraio alle ore 20:00 nella sala comunale si è riunita la Giunta Comunale. Fatto l'appello nominale risultano:

		Presente/Assente
Orlando Vittorio	Sindaco	Presente
Toller Luigi	Assessore	Presente
Bertolissio Donatella	Assessore	Assente
Orlando Vanessa	Assessore	Presente
Bisaro Sandra	Assessore	Presente

**Assiste il** Segretario Bertoia Dott. Alessandro.

Constatato il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. Orlando Vittorio nella sua qualità 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 2020 - 2022 Decreto Legislativo 196/2000.

## LA GIUNTA COMUNALE

### **Richiamati:**

- l'art.1 comma 1 lett. c) del D. Lgs. 165/2001 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. 165/2001 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<sup>o</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, 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 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;

**Dato atto** che in caso di mancato adempimento nell'adozione del presente Piano, si applica l'art. 6, 6<sup>^</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);

**Dato atto** che del Piano che qui si adotta verranno tempestivamente informate sia la Consigliera di Parità per l'ambito di Udine che l'RSU dell'Ente;

**Evidenziata** l'urgenza dell'approvazione del Piano al fine di poter procedere all'assunzione di personale entro breve termine per coprire i posti vacanti ed assicurare il regolare funzionamento degli uffici;

**Ritenuto** di assumere l'impegno di adeguare, con una deliberazione successiva, il Piano alle eventuali osservazioni e/o suggerimenti della consigliera di Parità e della RSU;

**Rilevato** inoltre che le misure previste dal Piano non comportano immediati oneri finanziari neanche indiretti;

**Acquisito** il parere favorevole, sotto il profilo della regolarità tecnica, da parte del Segretario comunale;

CON voti favorevoli unanimi resi per alzata di mano,

#### DELIBERA

- 1) Di approvare, per le motivazioni descritte in narrativa il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020 - 2022, 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 per le Pari Opportunità e alle OO.SS. e RSU;
- 5) Di riservarsi di adeguare, con una successiva deliberazione, il Piano alle eventuali osservazioni e/o suggerimenti che verranno formulati dalla Consigliera per le pari opportunità e dalla RSU.

Con successiva e separata votazione e con voti unanimi il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, C. 19 7 della L.R. 21/2003.

\* \* \*

---

---

***PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA***

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Comune di Dignano, 05 febbraio 2020

Il Responsabile  
F.TO DOTT. ALESSANDRO BERTOIA

---

---

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente  
F.to Orlando Vittorio

Il Segretario  
F.to Bertoia Dott. Alessandro

---

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line dal 10/02/2020 al 24/02/2020 per quindici giorni consecutivi, ai sensi della L.R: n.21/2003 e successive modificazioni.

Comune di Dignano, li 10/02/2020

Il Responsabile della Pubblicazione  
F.to Luigi Lizzi

---

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 05/02/2020, 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 05/02/2020

Il Responsabile dell'esecutività  
F.to Luigi Lizzi

---

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

Li

Il Responsabile del Procedimento

**PIANO DI AZIONI POSITIVE 2020-2022**  
**(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)**

**PREMESSA**

Con il presente piano triennale si intende favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, ai sensi della sotto indicata normativa di riferimento:

**Principi fondamentali**

Articolo 3 della Costituzione Italiana  
Articolo 37 della Costituzione Italiana

**Azioni positive**

Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"  
Legge 25 febbraio 1992, n. 215 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile"  
Decreto legislativo 19 maggio 2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"

**Lavoro notturno**

Legge 5 febbraio 1999, n. 25 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 1998", art. 17  
Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532 "Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25"

**Lavoro part-time**

Legge 27 dicembre 1997, n. 449 "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica", art. 39  
Legge 23 dicembre 1998, n. 448 "Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo", art. 22  
Legge 23 Dicembre 1999, n. 488 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", art. 20  
Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES"

**Maternità**

Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri ,  
Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53  
Decreto Legislativo 25 novembre 1996, n. 645 "Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento"  
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

**Pari retribuzione**

Articolo 37 della Costituzione Italiana

**Parità di trattamento**

Legge 9 dicembre 1977, n. 903 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"

### **Responsabilità familiari**

Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure **“speciali”** – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e **“temporanee”** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalla normativa surrichiamata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Dignano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto dei contratti collettivi, e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

### **Analisi dati del Personale**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

#### **SITUAZIONE DEL PERSONALE**

Al 01 gennaio 2020 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>DIPENDENTI</b>	<b>N. 10</b>
<b>DONNE</b>	<b>N. 5</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N. 5</b>

cui si aggiunge il segretario comunale dott. Alessandro Bertoia, operante in convenzione con Prata di Pordenone e Pasiano di Pordenone..



**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

<b>POLIZIA MUNICIPALE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0
<b>OPERAI</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	2	0
<b>SETTORE DEMOGRAFICO</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	2
<b>SETTORE FINANZIARIO</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	1
<b>SETTORE SEGRETERIA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0
<b>SETTORE TECNICO</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1
<b>CUOCHI</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
Posti di ruolo a part-time	0	1

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

**OBIETTIVI**

Il presente piano si pone i seguenti obiettivi:

- **1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.**
- **2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.**
- **3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.**
- **4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.**
- **5: Favorire il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro;**

**OBIETTIVO 1**

**Azione :Ambiente di lavoro**

1. Il Comune di Dignano si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
  - Pressioni o molestie sessuali;

- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

## **OBIETTIVO 2**

### **Azione: Reclutamento del personale**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Escluso in via di principio che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Dignano valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

## **OBIETTIVO 3**

### **Azione: Pari opportunità, formazione e aggiornamento.**

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

## **OBIETTIVO 4**

### **Azione: Conciliazione e flessibilità orarie**

1. Il Comune di Dignano favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

2. Il Comune intende continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

#### ***- Disciplina del part-time***

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dalla contrattazione collettiva.

#### ***- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Il Comune intende favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Il Comune si pone inoltre l'obiettivo di promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro e fornisce informazioni sugli stessi.

## **OBIETTIVO 5**

### **Azione: Benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro**

1. Il benessere organizzativo si riferisce al rapporto che lega le persone al proprio contesto di lavoro, prendendone in considerazione le molteplici variabili, fra le quali: le relazioni interpersonali, il rapporto con i capi, il senso e il significato che le persone attribuiscono al proprio lavoro, il senso di appartenenza alla propria organizzazione, l'equità nel trattamento retributivo e nell'offerta di opportunità di crescita e miglioramento lavorativo, l'ambiente di lavoro accogliente e piacevole.

2. In applicazione della direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni

(marzo 2003), il Comune si propone di: analizzare nello specifico contesto dell'ente i fattori organizzativi alla base del benessere organizzativo, mettere in atto specifiche azioni volte alla misurazione dei livelli di benessere organizzativo; partecipare e/o favorire la partecipazione dei dipendenti a indagini o rilevazioni proposte da Organismi quali Enti di ricerca o organizzazioni sindacali, rendere note le azioni messe in campo, nonché i livelli rilevati di benessere organizzativo mediante pubblicazione sul sito internet comunale, alla sezione "Amministrazione trasparente", come previsto dal D. Lgs. 33/2013.

### **Durata**

1. Il presente Piano ha durata triennale.
2. Il Piano verrà pubblicato, sul sito internet dell'Ente e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Dignano.
3. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.
4. Il Piano potrà essere adeguato, nel corso del triennio, su richiesta della Consigliera di Parità o della RSU.