

# Unione del Collinare



---

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELL'ASSEMBLEA DELL'UNIONE

---

**COPIA**

**N. 42 del Reg. Delibere di Assemblea  
In data 23-12-2020**

OGGETTO: PRESA D'ATTO RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA 2019 E CONTESTUALE AGGIORNAMENTO PIANO AZIONI POSITIVE 2020-2022 - DECRETO LEGISLATIVO 196/2000 DELL'UTI COLLINARE E DEI COMUNI AD ESSA ADERENTI.

L'anno duemilaventi , il giorno ventitre del mese di dicembre alle ore 17:15 nella sala consigliare della sede si è riunita l'Assemblea dell'Unione. Fatto l'appello nominale risultano:

		Presente / Assente
Chiarvesio Daniele	Presidente	Presente
Celotti Manuela	Componente	Presente
Contardo Gabriele	Componente	Presente
Asquini David	Componente	Presente
Paladin Raffaella	Componente	Assente
Pandolfo Alessandro	Componente	Assente
Montagnese Albina	Componente	Presente

**Assiste il Segretario UTI Ruggero dott. Peresson.**

Constatato il numero degli intervenuti, specificando che il Presidente partecipa in sede e gli altri componenti partecipano a distanza in videoconferenza, ai sensi del DPCM del 18.10.2020, punto 5, assume la presidenza il Sig. Chiarvesio Daniele nella sua qualità di Presidente Assemblea ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi l'Assemblea adotta la seguente

deliberazione:

**OGGETTO: Presa d'atto Relazione del Comitato Unico di Garanzia 2019 e contestuale Aggiornamento piano azioni positive 2020-2022 - Decreto Legislativo 196/2000 dell'UTI Collinare e dei Comuni ad essa aderenti.**

## **L'ASSEMBLEA DELL'UNIONE**

PRESO ATTO che ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 56 quater della L.R. 26 del 12 dicembre 2014 "Riordino del sistema Regione-Autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia. Ordinamento delle Unioni territoriali intercomunali e riallocazione di funzioni amministrative", dal 15.04.2016 è costituita di diritto l'Unione Territoriale Intercomunale fra i Comuni di Coseano, Fagagna, Flaibano, Majano, Moruzzo, Rive d'Arcano e Treppo Grande;

ACCERTATO che la suddetta Unione, per disposizione statutaria e a seguito delle deliberazioni dell'assemblea dei sindaci n. 9/2016, 16/2016 e 17/2016, prevede l'attivazione dal 01.01.2017 della gestione del personale e delle materie tributarie in nome e per conto dei comuni che la costituiscono, nonché per i servizi finanziari-contabili;

VISTO l'art. 4 dello Statuto dell'Unione che dispone che l'Unione esercita le funzioni che la normativa per tempo vigente ad essa demanda, con particolare riguardo a quelle di competenza dei comuni per le quali la Legge prevede l'obbligatorio esercizio in forma associata,

VISTO che la suddetta Unione, per disposizione statutaria e a seguito delle deliberazioni dell'assemblea dei sindaci n. 9/2016, 16/2016 e 17/2016, prevede l'attivazione dal 01.01.2017 della gestione del personale e delle materie tributarie in nome e per conto dei comuni che la costituiscono, nonché per i servizi finanziari-contabili;

VISTO l'art. 27 del vigente Statuto dell'Unione secondo il quale l'UTI si avvale in quanto compatibili dei regolamenti del comune di Fagagna;

### **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;

Al SENSI dell'art. 42, comma 2<sup>a</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;

- 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 Aggiornamento del 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

CONSIDERATO che il P.A.P. (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 31.12.2019;

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;

FATTO presente 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, nominato in data 22.05.2018;

RILEVATO che la proposta di piano sarà inviata alla Consigliera provinciale di parità, alle OO.SS. e R.S.U. giusto protocollo;

DATO ATTO che il piano è stato sottoposto al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nella seduta tenutasi in data 21.12.2020;

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;

RILEVATO CHE nella stessa seduta la CUG ha approvato la Relazione PAP 2019 (allegato B)), da inviare agli organi di indirizzo politico amministrativo, predisposta in maniera sintetica nell'ottica di rispettare il format della Direttiva n.2/2019, ma rilevando delle criticità nella suddivisione dei dati richiesti nell'ottica della parità di genere, in assenza di un sistema software dedicato;

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**;

Vista la Delibera di Giunta Regionale n. 1093 del 17.06.2011 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 prendere atto che non vi sono modifiche del "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021", per le motivazioni descritte in narrativa;
- 2) di aggiornare pertanto "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022", come su proposta del comitato unico di garanzia (CUG), che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato A));
- 3) di prendere atto delle risultanze della Relazione della CUG sull'anno 2019 (allegato B));
- 4) 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;
- 5) di inviare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 alla Consiglieria Provinciale per le Pari Opportunità e alle OO.SS. e RSU.;
- 6) di inviare i presenti documenti allegati A) e B) e il correlato provvedimento all'OIV associato, alle amministrazioni competenti al fine di pubblicizzare nella sezione dedicato di amministrazione trasparente, di inviare la "RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2019" alla Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della Funzione Pubblica Dipartimento delle Pari Opportunità.

Con successiva e separata votazione:

DELIBERA

DI DICHIARARE, con separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1 comma 19 della L.R. 11 dicembre 2003 n. 21 sussistendo i motivi di urgenza."

---

---

***PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA***

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., è stato espresso parere Favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione da Peresson Ruggero in data 22-12-2020.

Il Responsabile del Servizio  
F.to Peresson Ruggero

---

---

***PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA***

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., è stato espresso parere Favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione da Polese Samanta in data 21-12-2020.

Il Responsabile del Servizio  
F.to Polese Samanta

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente  
F.to Chiarvesio Daniele

Il Segretario UTI  
F.to dott. Peresson Ruggero

---

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line dal 23-12-2020 al 07-01-2021 per quindici giorni consecutivi, ai sensi della L.R. n. 21/2003 e successive modificazioni.

Fagagna, lì 23-12-2020

Il Responsabile della Pubblicazione  
F.to Romanini Christian

---

ATTESTATO DI ESECUTIVITA`

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 23-12-2020, 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.

Lì 24-12-2020

Il Responsabile dell'esecutività  
F.to Romanini Christian