



Medaglia d'oro al merito civile

COMUNE DI VENZONE

Provincia di Udine
Piazza Municipio, n° 1 - 33010



C.F. 82000610301
Tel. 0432 985266

P.I. 00550200307
Fax 0432985404

Codice univoco fatturazione elettronica: **UFMFWZ**
Sito web: www.comunedivenzone.it

E-mail: comune.venzone@comunedivenzone.it
PEC: comune.venzone@certgov.fvg.it

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

ANNO 2021
N. 8 del Reg. Delibere

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE PER ASSICURARE PARI OPPORTUNITÀ SUL LAVORO FRA UOMINI E DONNE. TRIENNIO 2021-2023 (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11.04.2006 N. 198).

L'anno 2021, il giorno 22 del mese di Marzo alle ore 15:40 nella sala comunale si è riunita la Giunta Comunale. Fatto l'appello nominale risultano:

		Presente/Assente
Pascolo Amedeo	Sindaco	Presente
Di Bernardo Stefano	Vice Sindaco	Presente
Bellina Marialisa	Assessore	Presente

Assiste il Segretario Comunale Vazzaz dott. Alfredo.

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

OGGETTO: Approvazione del piano di azioni positive per assicurare pari opportunità sul lavoro fra uomini e donne. Triennio 2021-2023 (art. 48, comma 1, D. Lgs. 11.04.2006 n. 198).

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che gli Enti locali, al pari delle altre Amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani Triennali di Azioni Positive, come disposto dall'art. 48 del decreto legislativo 11.04.2006, n.198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ai sensi del quale le Pubbliche Amministrazioni “[...] predispongono piani 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 fra uomini e donne”, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile;

DATO ATTO che nel decreto legislativo n. 165/2001, così come modificato dal decreto legislativo n. 150/2009, e, successivamente dalla legge n.183/2010 e dalla legge n.215/2012, sono presenti diverse previsioni che fanno emergere con chiarezza l'attenzione del legislatore alle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, con la novità che per la finalità, perseguita dal citato decreto 150/2009 di riforma del lavoro pubblico di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato, si aggiunge la garanzia dell'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

CONSIDERATO che:

- il divieto di discriminazione, introdotto dalla legge n.183/2010, deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, da ultimo espressi con la Direttiva CEE 2006/54, recepita dal decreto legislativo n.5/2010, trasfusi nel decreto legislativo n. 198/2006, rappresentati anche nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.05.2007, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, nella parte in cui afferma che l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità ha come presupposto l'eliminazione delle discriminazioni e la prevenzione delle stesse ed ancora che le amministrazioni sono tenute a garantire ed esigere l'osservanza delle norme dirette a vietare qualsiasi discriminazione diretta e indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa;

- il divieto di forme di violenza morale o psichica è strettamente connesso al fenomeno del *mobbing*;

- l'art. 21 della medesima legge n.183/2010, interviene anche sull'art. 7 del decreto legge n. 165/2001, declinando maggiormente il principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, già contenuto nell'articolo in questione, con la seguente formulazione letterale: «1. 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”;

DATO ATTO in particolare che

- il richiamo al benessere organizzativo è strettamente connesso con la previsione contenuta all'art. 28 del decreto legislativo n. 81/2008, "TU in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro", che prevede l'innalzamento dei livelli di tutela di tutti i prestatori di lavoro sia in termini soggettivi di categorie di lavoratori che in termini oggettivi di rischio, attraverso, in particolare, la previsione della obbligatorietà della valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo in data 08.10.2004;

- tra le novità apportate dal decreto legislativo n. 150/2009 di riforma del lavoro pubblico in tema di parità e pari opportunità con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance, vi è quella che la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e delle unità organizzative deve avvenire in un quadro di pari opportunità, come indicato all'art. 3 dello stesso decreto. Sul tema dello sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance, si espressa la CIVIT con la deliberazione n. 22/2011;

VISTE le disposizioni dei contratti collettivi di comparto in materia di pari opportunità e parità di trattamento;

VISTA la proposta di Piano a valere per il triennio 2021-2023;

EVIDENZIATO che le richiamate scelte strategiche in materia di obiettivi di promozione delle pari opportunità si possono sintetizzare in interventi mirati alla crescita del benessere organizzativo e alla valorizzazione delle differenze di genere per elevare la qualità del lavoro pubblico e rendere prestazioni più qualificate e rispondenti alla realtà dei bisogni;

VISTO lo Statuto Comunale;

STABILITO che il Piano Triennale riceva la massima diffusione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, anche in rapporto alla previsione dell'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 14.03.2013, n.33;

RICONOSCIUTA la propria competenza in merito all'adozione di questo atto per effetto degli articoli 48 e 89 del D.Lgs. 18.08.2000, n.267 e successive modifiche;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica e dato atto che la presente deliberazione non necessita del parere di regolarità contabile;

CON votazione palese unanime;

DELIBERA

1) di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive per triennio 2021-2023 del Comune di Venzone, ai sensi dall'art. 48 del decreto legislativo 11.04.2006, n. 198 allegato alla presente deliberazione.

2) Di stabilire che il medesimo Piano riceva la massima diffusione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, anche in rapporto alla previsione dell'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 14.03.2013, n.33.

3) Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. n. 21/2003 come modificato dall'art. 17, comma 12, della L.R. n. 17/2004.

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 Venzone, 22 marzo 2021

Il Responsabile
F.TO EUGENIO BORTOLOTTI



PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

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

Comune di Venzone, 22 marzo 2021

Il Responsabile
F.TO EUGENIO BORTOLOTTI



Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente

F.to Pascolo Amedeo



Il Segretario

F.to Vazzaz dott. Alfredo



ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line dal 27/03/2021 al 10/04/2021 per quindici giorni consecutivi, ai sensi della L.R: n. 21/2003 e successive modificazioni.

Comune di Venzone, li 27/03/2021

Il Responsabile della Pubblicazione

F.to Eugenio Bortolotti



ATTESTATO DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 22/03/2021, 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 22/03/2021

Il Responsabile dell'esecutività

F.to Eugenio Bortolotti



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

Li

Il Responsabile del Procedimento

