



**NUOVO  
CIRCONDARIO  
IMOLESE**

## **DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA**

**N. 3 DEL 18/01/2022**

### **Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024**

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **diciotto** del mese di **Gennaio** alle ore 10:20 presso la Sede del Nuovo Circondario Imolese, in videoconferenza, così come previsto dall'art. 73 del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 (cd. "Cura Italia" convertito nella **Legge 24 aprile 2020, n. 27**) ed in conformità alle disposizioni per il funzionamento della Giunta in modalità a distanza, approvato con decreto del Presidente n. 293 del 20.04.2020, si è riunita la Giunta con l'intervento dei Sigg:

	Presenti	Assenti
PANIERI MARCO	x	
MONTANARI MATTEO	x	
POLI BEATRICE	x	

Totale presenti: 3 Totale assenti: 0

Assiste alla seduta il Segretario Direttore ad interim Dott.ssa Simonetta D'amore .

Il Presidente Del Nuovo Circondario Imolese Marco Panieri assume la Presidenza e, riconosciuto legale il numero dei presenti, invita la Giunta a prendere in esame l'oggetto sopra indicato.

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

## LA GIUNTA CIRCONDARIALE

### **Premesso che:**

- i Comuni del Nuovo Circondario Imolese, al fine di avviare un programma di sviluppo della gestione associata dei servizi comunali, in data 01.06.2011 hanno sottoscritto la “convenzione quadro per la realizzazione di uffici comuni e forme di collaborazione strutturata”;
- in attuazione della suddetta convenzione quadro, i medesimi hanno sottoscritto in data 28.12.2011 apposita convenzione per effetto della quale hanno conferito al Nuovo Circondario Imolese la gestione associata del Servizio Risorse Umane;

### **Premesso altresì che:**

- il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all’art. 48 che le Pubbliche Amministrazioni, predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, in particolare promuovendo l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- detto piano delle azioni positive è altresì previsto dalla Legge n. 125 del 10/04/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”;
- la direttiva del Parlamento e Consiglio Europeo 2006/54/CE e Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazioni e del Ministro per le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche” prevede l’intrapresa da parte degli stati membri di politiche, anche attraverso la formulazione di leggi e provvedimenti aventi contenuto normativo, di attività che garantiscano l’attuazione del principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;

**Vista** inoltre la Legge n. 183/2010, a norma della quale “Le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” e della Direttiva 4 marzo 2011 contenente “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

**Ricordato** che, in caso di mancata adozione del piano triennale da parte della Pubblica Amministrazione, si applica l’art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 e nello specifico che “Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”;

### **Atteso** che:

- il Nuovo Circondario Imolese, anche in coerenza con la normativa di istituzione del CUG (comitato unico di garanzia), intende orientare la propria azione nella più ampia

- prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutto il personale;
- con delibera di Giunta Circondariale n. 32 del 1 agosto 2017 è stato rinnovato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora;
  - con deliberazione della Giunta circondariale n. 27 del 10 luglio 2013, è stato adottato il “Piano triennale delle Azioni Positive 2013-2015”;
  - con deliberazione della Giunta Circondariale n. 59 del 22 dicembre 2015, è stato adottato il “Piano triennale delle Azioni Positive 2016-2018”;
  - con deliberazione della Giunta Circondariale n.1 del 11/01/2019, ha approvato il “Piano triennale delle Azioni Positive 2019-2021”;

**Vista** la proposta di aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive 2022-2024, comprensiva di n. 3 tabelle di rilevazione dati riferiti al personale dipendente al 31.12.2021, predisposta dal Servizio personale Associato (UPA) per tutti gli enti del Nuovo Circondario Imolese;

**Ritenuto** tale piano meritevole di approvazione;

Dato atto altresì che per effetto di quanto stabilito dall’art. 22 dello Statuto è stato acquisito in merito il parere favorevole della Conferenza dei Sindaci reso con deliberazione n. 3 assunta nella seduta tenutasi in data odierna;

**Dato atto** che il presente provvedimento non comporta al momento, previsioni di spesa a carico del Bilancio del Nuovo Circondario Imolese;

**Visti** il D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali” e gli artt. 7 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

**Acquisito** agli atti il parere del Dirigente dell’Ufficio Personale Associato in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell’art.49 del D.Lgs. n. 267/2000, prescindendo dal parere contabile in quanto il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti di natura economico-finanziaria o sul bilancio dell’ente;

con votazione favorevole unanime resa in forma palese anche per quanto riguarda l’immediata eseguibilità;

### **DELIBERA**

- di approvare il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2022-2024, predisposto dal Servizio Personale Associato per tutti gli enti del Nuovo Circondario Imolese che, corredato di n. 3 tabelle, è allegato alla presente deliberazione come parte integrante;
- di dare atto che il Servizio Personale Associato promuoverà e coordinerà le attività previste da tale Piano Triennale, in collaborazione con il CUG;
- di trasmettere il presente provvedimento al Servizio Personale Associato ai fini della sua trasmissione alle OO.SS. territoriali, nonché agli enti del Nuovo Circondario Imolese, per la diffusione e la pubblicazione sui siti istituzionali;

- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ex art. 134 comma 4 D. Lgs. n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE DEL NUOVO  
CIRCONDARIO IMOLESE

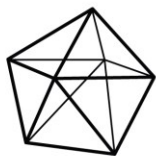
(Marco Panieri)

*(atto sottoscritto digitalmente)*

IL SEGRETARIO DIRETTORE AD  
INTERIM

(Simonetta D'Amore)

*(atto sottoscritto digitalmente)*



**NUOVO  
CIRCONDARIO  
IMOLESE**

**AREA INFORMATICA E PERSONALE**

Proposta di Giunta N.ro 4

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
2022-2024

---

***PARERE DI REGOLARITA' TECNICA (art. 49 D.Lgs. 267/2000 e ss. mm. ed ii)***

*Si esprime parere **favorevole** sulla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto.*

*Il Dirigente*

*Daniele Campalto*

*(atto sottoscritto digitalmente)*

*li, 17/01/2022*

## PERSONALE NCI SUDDIVISO TRA UOMINI E DONNE

	TOTALE	UOMINI	DONNE	SEGRET. UOMINI	SEGRET. DONNE	DIRETT. UOMINI	DIRETT. DONNE	DIRIGENTI UOMINI	DIRIGENTI DONNE	CAT.D UOMINI	CAT.D DONNE	CAT.C UOMINI	CAT.C DONNE	CAT.B UOMINI	CAT.B DONNE	CAT.A UOMINI	CAT.A DONNE	COLL. ART.90 UOMINI	COLL. ART.90 DONNE
<i>FONTANELICE</i>	8	6	2	0	0	0	0	0	0	0	1	4	1	2	0	0	0	0	0
<i>BORGO TOSSIGNANO</i>	13	5	8	1	0	0	0	0	0	0	1	1	7	3	0	0	0	0	0
<i>IMOLA</i>	298	49	249	0	1	0	0	3	0	12	38	19	163	14	46	0	0	1	1
<i>CASTEL S. PIETRO TERME</i>	107	39	68	0	1	0	0	1	1	12	27	13	30	13	7	0	1	0	1
<i>MEDICINA</i>	60	17	43	0	1	0	0	0	0	8	13	5	21	4	7	0	0	0	1
<i>NUOVO CIRCONDARIO IMOLESE</i>	151	60	91	0	0	0	0	2	1	17	20	32	63	9	7	0	0	0	0
<i>ASP</i>	189	23	166	0	0	0	1	0	0	10	49	2	21	11	95	0	0	0	0
<i>CASTEL GUELFO</i>	19	6	13	0	0	0	0	0	0	2	3	2	10	2	0	0	0	0	0
<i>CASALFIUMANESE</i>	11	7	4	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	4	0	0	0	0	1
<i>CASTEL DEL RIO</i>	8	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	2	1	0	0	0	0
<i>DOZZA</i>	24	10	14	0	0	0	0	0	0	1	8	3	4	5	2	0	0	1	0
<i>MORDANO</i>	18	8	10	1	0	0	0	0	0	2	2	4	7	1	1	0	0		
<b>TOT.</b>	<b>906</b>	<b>234</b>	<b>672</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>65</b>	<b>163</b>	<b>89</b>	<b>332</b>	<b>70</b>	<b>166</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
		<b>25,83%</b>	<b>74,17%</b>	<b>0,22%</b>	<b>0,33%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,11%</b>	<b>0,66%</b>	<b>0,22%</b>	<b>7,17%</b>	<b>17,99%</b>	<b>9,82%</b>	<b>36,64%</b>	<b>7,73%</b>	<b>18,32%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,11%</b>	<b>0,22%</b>	<b>0,44%</b>

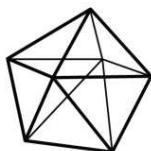
dati al 31/12/2021

PERSONALE NCI SUDDIVISO PER ETA'

	TRA 20 E 24 ANNI		TRA 25 E 29 ANNI		TRA 30 E 34 ANNI		TRA 35 E 39 ANNI		TRA 40 E 44 ANNI		TRA 45 E 49 ANNI		TRA 50 E 54 ANNI		TRA 55 E 59 ANNI		TRA 60 E 64 ANNI		TRA 65 E 67 ANNI		ETA' MEDIA
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	
<i>FONTANELICE</i>	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	44
<i>BORGOT.</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	1	0	2	1	5	0	0	0	0	52
<i>IMOLA</i>	0	0	1	8	0	23	4	19	3	27	8	29	10	50	16	61	6	31	1	1	49
<i>CASTEL S. PIETRO</i>	0	0	1	0	1	4	3	2	3	4	6	12	11	16	7	19	5	11	2	0	52
<i>MEDICINA</i>	0	0	0	1	1	5	2	3	6	6	3	4	3	12	2	10	0	2	0	0	47
<i>NCI</i>	1	0	1	1	2	3	5	9	6	8	17	23	8	26	12	11	7	10	1	0	49
<i>ASP</i>	0	4	2	6	3	8	6	14	2	21	2	27	0	29	3	37	5	18	0	2	48
<i>CASTEL GUELFO</i>	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	2	2	0	4	1	4	0	1	0	0	49
<i>CASALFIUMANESE</i>	1	0	0	0	0	2	1	0	1	1	1	0	2	1	1	0	0	0	0	0	43
<i>CASTEL DEL RIO</i>	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	44
<i>DOZZA</i>	0	0	1	0	0	0	1	1	1	3	5	2	1	3	1	2	0	2	0	1	48
<i>MORDANO</i>	0	0	0	1	1	0	1	0	1	2	1	0	2	5	2	1	0	1	0	0	48
<b>TOT.</b>	4	5	7	18	9	45	25	50	26	73	50	100	37	148	48	151	24	78	4	4	
	<b>9</b>		<b>25</b>		<b>54</b>		<b>75</b>		<b>99</b>		<b>150</b>		<b>185</b>		<b>199</b>		<b>102</b>		<b>8</b>		<b>47,75</b>
	<b>0,99%</b>		<b>2,76%</b>		<b>5,96%</b>		<b>8,28%</b>		<b>10,93%</b>		<b>16,56%</b>		<b>20,42%</b>		<b>21,96%</b>		<b>11,26%</b>		<b>0,88%</b>		

dati al 31/12/2021





**NUOVO  
CIRCONDARIO  
IMOLESE**

---

*PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022/2024*

*D. LGS. 198/06 ART. 48)*

*Nuovo Circondario Imolese*

---

**APPROVATO CON DELIBERA  
GIUNTA CIRCONDARIALE N. \_\_\_\_ DEL \_\_\_\_\_**

## **Indice**

*FONTI NORMATIVE*

*PREMESSA*

*ARTICOLI*

*Art. 1 Alcuni dati sul personale del Circondario Imolese*

*Art. 2 Obiettivi 2022-2024*

*Art. 3 Raggiungimento degli obiettivi*

*Art. 4 Monitoraggio del Piano*

*Art. 5 Durata*

*Art. 6 Pubblicità e diffusione*

## FONTI NORMATIVE

- *Legge n 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;*
- *D.Lgs 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”;*
- *D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti locali”;*
- *Art. 7, 48, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, in particolare l’articolo 1, comma 1 lettera c). “Finalità ed ambito di applicazione”, l’art 7, comma 1 “Gestione delle risorse umane” e l’articolo 57 “Pari opportunità”;*
- *D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna” in particolare l’art 48 “Azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni”;*
- *Direttiva del Parlamento e Consiglio Europeo 2006/54/CEDirettiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”;*
- *D.Lgs. n. 81 del 09.04.2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;*
- *D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella pubblica amministrazione”;*
- *Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;*
- *Direttiva 4 marzo 2011 concernente Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;*
- *Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;*
- *Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella Legge 15 ottobre 2013, n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;*
- *Piano d’azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere adottato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 luglio 2015;*
- *Legge 13 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, in particolare l’articolo 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;*
- *Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;*
- *Direttiva n. 3 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;*
- *Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020 approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;*
- *Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018, con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto piano;*

- *Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;*
- *Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".*

## PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Nuovo Circondario Imolese per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto Decreto riguardano le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, quello di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 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;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici

- Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e **“temporanee”**, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, impegna tutte le amministrazioni ad attuare le politiche di pari opportunità.

Il Nuovo Circondario Imolese, 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 nazionali di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Il Nuovo Circondario Imolese, con delibera della Giunta Circondariale n. 28 del 10 luglio 2013, ha nominato i componenti del CUG, Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e con delibera Nci n. 38 del 2 ottobre 2013 ha nominato il presidente del predetto Comitato;

con deliberazione della Giunta Circondariale n. 37 del 2 ottobre 2013, ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni stabilendo, all’art. 3, i compiti propositivi del CUG, tra i quali quello di contribuire all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, nella prospettiva di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per lavoratori/ lavoratrici. Il comitato può predisporre piani di azioni positive per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne; proporre azioni positive, interventi e progetti quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione e violenze sessuali morali o psicologiche; può inoltre fornire pareri consultivi e svolgere attività di verifica sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità come sulla assenza di forme di discriminazione diretta ed indiretta relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro;

- con deliberazione della Giunta circondariale n. 27 del 10 luglio 2013, ha approvato il “Piano triennale delle Azioni Positive 2013-2015”;
- con deliberazione della Giunta circondariale n. 59 del 22 dicembre 2015, ha approvato il “Piano triennale delle Azioni Positive 2016-2018”;
- con deliberazione della Giunta circondariale n.1 del 11/01/2019, ha approvato il “Piano triennale delle Azioni Positive 2019-2021”;

L’aggiornamento del piano triennale delle Azioni Positive 2022-2024 del Nuovo Circondario Imolese, in continuità con il precedente piano 2019-2021, rappresenta un primo strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del “cambiamento” e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti

con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici i lavoratori.

Le amministrazioni pubbliche devono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il PAP 2022-2024, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, si configura come determinante fattore di miglioramento dell'Organizzazione, prevedendo importanti politiche di tutela delle pari opportunità e rappresentando uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente.

## **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022 - 2024**

### **Art 1**

#### **Alcuni dati sul personale del NCI**

Prima di procedere con una analisi di maggior dettaglio degli obiettivi del piano delle azioni positive, previsti per il triennio 2022-2024, si ritiene utile avere dati aggiornati del personale del NCI. Tale fotografia, per una miglior fruibilità ed unitarietà del Piano, è stata inserita nell'allegato 1 e allegato 2.

Al 31 dicembre 2021 il personale dipendente del Nuovo Circondario Imolese e di Asp Circondario Imolese è pari a 906 unità, inclusi incarichi art. 90, incarichi a tempo determinato per dirigenti ed Alte Specializzazioni (allegato 1).

Come si può evincere dalle tabelle, si tratta di una popolazione prevalentemente femminile: le donne sono infatti il 74,17 % del totale.

Per quanto riguarda l'età anagrafica (allegato 2): a fronte di una età media piuttosto elevata (47,75 anni), si riscontra che solo il 5,96 % dei dipendenti rientra nella fascia 30-34 anni (e il 3,75 % con meno di 29 anni) e ben 309 dipendenti hanno più 55 anni.

La fascia che presenta il più alto numero di dipendenti in servizio è quella tra i 55 e i 59 anni (199 dipendenti).

L'altro dato su cui è opportuno focalizzare l'attenzione è quello relativo alla copertura delle posizioni apicali e subapicali (Allegato 3) da cui si ricava che tali posizioni apicali sono coperte per il 59,79% da donne e per il 40,21%, da uomini.

### **Art 2**

#### **Obiettivi 2022-2024**

##### **A. Conciliazione tempi lavoro-famiglia**

###### **❖ Azione positiva n. 1: Orari di lavoro e Part-time**

Il Nuovo Circondario Imolese si impegna a favorire l'adozione di politiche di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia dando prosecuzione agli interventi già in atto quali la possibilità di concedere orari di lavoro con particolare flessibilità oraria (concordati con il Dirigente del Servizio di appartenenza) e l'utilizzo del part-time per i dipendenti che hanno necessità personali e/o familiari di particolare gravità.

###### **❖ Azione positiva n. 2: Consolidamento del Lavoro Agile**

Il Nuovo Circondario Imolese si impegna ad assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di smart-working, anche in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della qualità dei servizi erogati, nonché della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari dei lavoratori (assistenza a minori, disabilità, ecc).

Nonostante le criticità palesatesi nella sua versione emergenziale, il lavoro agile si è comunque dimostrato uno strumento inclusivo, che consente una maggiore autonomia e responsabilità delle persone, orientamento al risultato, fiducia tra dirigenti e collaboratori ed ha avuto riflessi positivi sulla produttività.

Il Nuovo Circondario Imolese si impegna pertanto a redigere il POLA (piano organizzativo del lavoro agile) ai fini della regolamentazione dell'istituto dello smart working, definendo le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

### ❖ **Azione positiva n. 3: Congedi parentali**

Il Nuovo Circondario Imolese si impegna a promuovere l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento; promuove la fruizione dei congedi parentali, che possono incidere favorevolmente sulla conciliazione dei tempi di lavoro-famiglia.

## **B. Sviluppo carriera e professionalità**

### ❖ **Azione positiva n. 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile**

Il Nuovo Circondario Imolese si impegna a programmare attività formative, anche con l'utilizzo di formatori interni, che possano consentire ai dipendenti di tutte le categorie professionali, senza alcuna discriminazione di genere, a sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

I percorsi formativi dovranno essere organizzati o programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, delle sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time.

Nel caso di organizzazione di corsi formativi e di aggiornamento in sede, è data la possibilità di partecipare anche alle dipendenti in congedo di maternità, naturalmente nel rispetto della vigente normativa in materia. La lavoratrice in congedo potrà liberamente partecipare senza obbligo;

### ❖ **Azione positiva n. 2: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità**

Gli incarichi di responsabilità saranno affidati sulla base della preparazione professionale e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

In caso di analoga qualificazione e preparazione professionale si dovranno prevedere parametri valutativi ulteriori per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

### ❖ **Azione positiva n. 3: Reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi**

Il Nuovo Circondario Imolese si impegna ad adottare misure idonee per il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi lavoro, per vari motivi, mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

#### ❖ **Azione positiva n. 4: Competenze digitali**

Il Nuovo Circondario Imolese si impegna a promuovere percorsi formativi, rivolti a tutto il personale, volti al potenziamento della formazione e dello sviluppo delle competenze delle nuove digital skills trasversali all'interno dell'organizzazione al fine di sviluppare in modo efficiente il lavoro e migliorare la performance degli Enti.

### **C. Tutela dell'ambiente di lavoro**

#### ❖ **Azione positiva n. 1: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Il Nuovo Circondario Imolese si impegna a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

L'Amministrazione inoltre si impegna a tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro e stimolante, condizioni che rispettino la dignità e la libertà di persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto e alla valorizzazione della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare, che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

### **D. Procedure Concorsuali**

#### ❖ **Azione positiva n. 1: Requisiti di accesso non discriminatori**

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Nuovo Circondario Imolese si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

### **E. Informazione**

#### ❖ **Azione positiva n. 1: Diffusione delle informazioni**

È fondamentale aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, saranno chiamati a favorire maggiormente la condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché partecipare attivamente alle iniziative che l'Amministrazione intenderà intraprendere in materia di pari opportunità.

Tutte le iniziative e le attività dovranno essere largamente diffuse attraverso i siti istituzionali e l'Intranet.

### **F. Comitato Unico di Garanzia**

#### ❖ **Azione positiva n. 1: Insediamento ed operatività del CUG**

È altamente auspicabile promuovere l'insediamento e l'effettiva operatività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità e contro la discriminazione di cui all'art 57 del D.Lgs 165/2001 quale organismo dedicato per la promozione delle azioni positive.



**Art. 3**  
**Raggiungimento degli obiettivi**

Il Nuovo Circondario Imolese si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano nel triennio 2022-2024.

**Art. 4**  
**Monitoraggio del Piano**

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Nuovo Circondario Imolese attiverà un percorso di valutazione sotto la responsabilità del Servizio Personale Associato. Nel periodo di vigenza del Piano, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione, si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

**Art. 5**  
**Durata**

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di adozione e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

**Art. 6**  
**Pubblicità e diffusione**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è pubblicato in una sezione specifica del sito istituzionale e diffuso a tutti i dipendenti tramite il sistema "Intranet" dell'Amministrazione Comunale.

POSIZIONI APICALI DEL NUOVO CIRCONDARIO IMOLESE \*

	TOTALE	UOMINI	DONNE	SEGRET. UOMINI	SEGRET. DONNE	DIRETT. UOMINI	DIRETT. DONNE	DIRIGENTI UOMINI	DIRIGENTI DONNE	PO UOMINI	PO DONNE
<i>FONTANELICE</i>	2	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0
<i>BORGO TOSSIGNANO</i>	3	2	1	1	0	0	0	0	0	1	1
<i>IMOLA</i>	21	11	10	0	1	0	0	4	0	7	9
<i>CASTEL S. PIETRO TERME</i>	13	3	10	0	1	0	0	1	1	2	8
<i>MEDICINA</i>	6	2	4	0	1	0	0	0	0	2	3
<i>NUOVO CIRCONDARIO IMOLESE</i>	19	11	8	0	1	0	0	3	1	8	6
<i>ASP</i>	15	0	15	0	0	0	1	0	0	0	14
<i>CASTEL GUELFO</i>	4	3	1	1	0	0	0	0	0	2	1
<i>CASALFIUMANESE</i>	4	0	4	0	1	0	0	0	0	0	3
<i>CASTEL DEL RIO</i>	3	2	1	1	0	0	0	0	0	1	1
<i>DOZZA</i>	3	0	3	0	1	0	0	0	0	0	2
<i>MORDANO</i>	4	3	1	1	0	0	0	0	0	2	1
<b>TOT.</b>	<b>97</b>	<b>39</b>	<b>58</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>49</b>
				<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>80,00%</b>	<b>20,00%</b>	<b>34,67%</b>	<b>65,33%</b>
<b>PERCENTUALE TOTALE</b>		<b>40,21%</b>	<b>59,79%</b>	<b>5,15%</b>	<b>6,19%</b>	<b>0,00%</b>	<b>1,03%</b>	<b>8,25%</b>	<b>2,06%</b>	<b>26,80%</b>	<b>50,52%</b>

dati al 31/12/2021

\* Sono state censite tutte le posizioni apicali e subapicali coperte, anche se ad interim o mediante personale in comando parziale da altro ente