



COMUNE DI ROLO

PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 102 del 16/11/2022

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023-2025
(ART. 48 D. LGS. 198/2006)**

L'anno duemilaventidue addì sedici del mese di Novembre alle ore 13:00, nella SEDE COMUNALE, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco Luca Nasi la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario Comunale Dr.ssa Marilia Moschetta. Intervengono i Signori:

N°	Qualifica	Nome	Presente	Assente
<u>1</u>	Sindaco	NASI LUCA	X	
<u>2</u>	Assessore	ALBERICI CINZIA	X	
<u>3</u>	Assessore	CAMURRI DANIELA		X
<u>4</u>	Assessore	FUSARI LORENZO	X	
<u>5</u>	Assessore Esterno	ALDROVANDI GIULIO	X	

PRESENTI: 4 ASSENTI: 1

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento :

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023-2025
(ART. 48 D. LGS. 198/2006)**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246” e, più in particolare, l’art. 48 (“Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”), impone alle amministrazioni dello Stato, alle province, ai comuni e gli altri enti pubblici non economici di predisporre un proprio “piano triennale delle azioni positive”;

PRESO ATTO che la norma stabilisce che la finalità del suddetto Piano è “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” e specifica, tra i possibili ambiti su cui ogni realtà pubblica deve attivarsi, quello delle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore ai due terzi;

CONSIDERATO che l’art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di “azioni positive”, che sono da intendere, essenzialmente, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;

DATO ATTO che sul Piano triennale si è soffermata, poi, la direttiva del 23 maggio 2007: “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità;

PRESO ATTO che il documento dettaglia ulteriormente le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni, specificando gli ambiti “speciali” di azione su cui intervenire: l’organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa;

VALUTATA la necessità di promuovere azioni positive per le pari opportunità, come previsto dalla normativa vigente;

DATO ATTO CHE nell’attesa che il Comitato Unico di Garanzia, costituito presso l’Unione Comuni Pianura Reggiana e operante per tutti i Comuni aderenti alla medesima, si rinnovi e formuli eventuali proposte da inserire nel piano triennale 2023/2025 si approva il suddetto allegato così come previsto dall’articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);

VISTA la proposta di “Piano Triennale Azioni Positive 2023/2025” allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale (ALLEGATO A);

VISTO l’art 1 del DPR n.81 pubblicato sulla gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua i documenti assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione” (P.I.A.O.);

TENUTO conto che il presente piano triennale delle azioni positive 2023-2025 confluirà nel piano integrato di attività e organizzazione” (P.I.A.O.);

VISTO il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49, c. 1, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, del Responsabile del Servizio Personale dell'Unione Comuni Pianura Reggiana in merito alla regolarità tecnica del presente atto;

DATO ATTO che la presente proposta di deliberazione non necessita di parere in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000, in quanto l'atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

CON VOTI favorevoli unanimi legalmente espressi;

DELIBERA

1. DI ADOTTARE l'allegato Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006.
2. DI DARE ATTO che ai sensi dell'art 1 del DPR n.81 pubblicato sulla gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 il presente piano triennale delle azioni positive 2023-2025 sarà inserito nel piano integrato di attività e organizzazione" (P.I.A.O.).
3. DI TRASMETTERE il presente provvedimento alle R.S.U. per informazione.
4. DI DARE mandato alle Segreteria di trasmettere il presente provvedimento alle Consigliere per le pari opportunità territorialmente competenti.

Successivamente,

CON VOTI favorevoli unanimi legalmente espressi,

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000, al fine di approvare il DUP 2023/2025 ed il Bilancio di previsione 2023/2025, di cui la presente deliberazione è propedeutica e necessaria.

Letto, confermato e sottoscritto

IL Sindaco
Luca Nasi

Segretario Comunale
Dr.ssa Marilia Moschetta

(atto sottoscritto digitalmente)

COMUNE DI ROLO
Piano Triennale Azioni Positive 2023/2025

La legge 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”, i decreti legislativi 196/2000 “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” del 1° aprile 2006 n. 198, il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” e la “Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” del 23 maggio 2007 prevedono che le Amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la *“rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

In linea con quanto previsto dalla normativa sopra citata, il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2023/2025 è finalizzato a favorire l’integrazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane del Comune di Rolo e l’esercizio dei diritti di pari opportunità per donne e uomini.

Analisi della situazione DEL PERSONALE DEL COMUNE DI ROLO

Dati al 31/12/2021	PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
Comune di Rolo	15
di cui	//
Uomini	5
Donne	10

Le posizioni di Responsabilità e/o incarichi conferiti ai sensi dell’art. 110 del D. Lgs. 267/00 al 31 dicembre 2021 erano equamente distribuiti:

- Uomini n. 1
- Donne n. 1

E’ presente una buona flessibilità nell’orario individuale di lavoro in quanto nell’Ente sono previste flessibilità in entrata ed in uscita rispetto all’orario base nonché, per dipendenti part time, articolazioni orarie condivise.

Si riporta altresì la situazione del personale per età anagrafica e per titolo di studio, come da tabelle del conto annuale del 2021 seguenti:

	Età anagrafica da 18 a 34 anni		Età anagrafica da 35 a 44 anni		Età anagrafica da 45 a 54 anni		Età anagrafica 55 anni e oltre	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Suddiviso per età anagrafica			1	4	2	4	2	2

	Fino alla licenza media superiore		Diploma di laurea	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Suddiviso per titolo di studio	3	7	2	3

Obiettivi

Gli obiettivi che il Comune di Rolo si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- continuare a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- favorire l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- favorire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- Garantire pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione

Azioni positive

L'Amministrazione, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare o da mantenere (se già attivate in passato):

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
2. In sede di richieste di designazioni inoltrate ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
3. Redazioni di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
4. Formazione del personale come motore di crescita professionale e di promozione della cultura e delle pari opportunità. L'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro si pongono come condizione per promuovere le attività che la pubblica amministrazione è chiamata a sostenere con un incremento qualitativo e quantitativo dei servizi forniti al cittadino. L'Ente promuove azioni di formazione con lo scopo di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità;
5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative

- per colmare le eventuali lacune; tali modalità dovranno essere valutate dal Responsabile di servizio unitamente alla persona coinvolta;
6. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, compatibilmente con le esigenze di servizio, forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati;
 7. Adesione al progetto dell'Inps denominato "*Valore PA*" per la realizzazione di interventi formativi per i dipendenti dell'Ente interamente finanziati dall'istituto previdenziale (corsi di 40 o 50 ore pro capite), garantendo la medesima opportunità formativa ai/alle lavoratori/lavoratrici;
 8. Prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, con divisione dei ruoli e compiti, del monitoraggio degli stessi e delle eventuali criticità;
 9. Favorire attività dei componenti del CUG (Comitato Unico di Garanzia) costituito in forma associata presso l'Unione Comuni Pianura Reggiana per tutti i Comuni aderenti.
 10. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche.
 11. creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Durata del piano e pubblicazione

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il Piano delle azioni positive sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alle Consigliere per le pari opportunità territorialmente competenti, al Cug dell'Unione Comuni Pianura Reggiana, nonché pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Il piano triennale delle azioni positive potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o opportunità.