COMUNE DI ROVIGO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 16 DEL 28/01/2021

OGGETTO:	**AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020-2022 E DEL RELATIVO CRONOPROGRAMMA.**

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **ventotto** del mese di **Gennaio** alle ore **16:30** , in modalità telematica a mezzo collegamento Skype, si è riunita

L A G I U N T A C O M U N A L E

All'adunanza odierna risultano all'appello iniziale nominale i signori:

	Pres.	Ass.
GAFFEO EDOARDO	X	
TOVO ROBERTO	X	
FAVARETTO GIUSEPPE	X	
ZAMBELLO MIRELLA		X
MERLO DINA	X	
PAVANELLO ANDREA	X	
CATTOZZO LUISA	X	
ALBERGHINI ERIKA	X	
BERNARDINELLO PATRIZIO	X	
TOTALE	8	1

Assiste alla seduta il SEGRETARIO GENERALE, Dr.Alessandro Ballarin, anch'egli collegato via Skype dalla Sede comunale.
Assume la Presidenza il Prof. Edoardo Gaffeo nella sua qualità di SINDACO e constatata la legalità dell'adunanza, chiede di deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con la deliberazione della Giunta Comunale n. 162 del 22/06/2017, esecutiva, sono state approvate alcune modifiche alla macrostruttura dell'Ente, con l'approvazione del nuovo organigramma;

- con il Decreto Sindacale n. 20 del 23/06/2017 alla Dirigente dott.ssa Nicoletta Cittadin è stato conferito l'incarico Dirigenziale per il Settore Risorse Finanziarie, Tributi, Risorse Umane;

- con Decreto del Commissario Straordinario n. 7 del 14/03/2019 è stata disposta la proroga fino al 31.07.2019 del sopra citato incarico dirigenziale,

- con Decreto Sindacale n. 32 del 31/07/2019 il predetto incarico è stato nuovamente conferito per un periodo di tre anni decorrenti dal 1° agosto 2019, in esecuzione della deliberazione n. 70 del 29/07/2019;

- con decreto dirigenziale n. 68 del 20/12/2019 del sottoscritto dirigente si è assegnata la responsabilità del presente procedimento all'istruttore direttivo dott.ssa Barbara Alison Tubi;

Si richiama la seguente normativa di riferimento.

"Art. 48 D. Lgs. N. 198/11.4.2006 (Codice Pari Opportunità)
Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni.
(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)
1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.
A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Prima di dar conto degli aggiornamenti che si intendono apportare, si ritiene utile ripercorrere brevemente la procedura di adozione e i contenuti del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020 -2022 così come approvato con D.G. n. 123 del 12/09/2019.

Elaborata la proposta di Piano e sottoposta al CUG del Comune di Rovigo, il Comitato si è espresso favorevolmente in data 6 agosto 2019. Della proposta sono state, altresì, informate le OO.SS. che non hanno prodotto osservazioni. Il documento è stato, inoltre, inviato alla Consigliera Territoriale di Parità che, in data 10/09/2019, ha comunicato il proprio parere favorevole.
A seguito di tale procedimento, con deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 12/09/2019 è stato, quindi, approvato il Piano triennale delle Azioni Positive che, con la presente delibera, si aggiorna.

Quanto ai contenuti, occorre ricordare che i medesimi, per alcuni aspetti, ricalcano il Piano approvato per il triennio 2017-2019 con delibera n. 406 del 28/12/2016: i progetti e le azioni positive in esso previsti, infatti, devono essere continuati e sviluppati (data la loro finalità e il loro contenuto) sulla base delle informazioni oggi disponibili al CUG e alla dirigenza, anche in virtù dei dati raccolti nel corso delle precedenti annualità.
Si ricorda, inoltre, che i sei Progetti del Piano triennale 2020 -2022 sono stati individuati tenendo conto delle indicazioni e delle misure previste nella Direttiva emanata in data 27 giugno 2019 dal Ministro della Funzione Pubblica (n. 2/2019) in tema di Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia delle amministrazioni pubbliche.

Dall'emanazione di tale Direttiva sono, infatti, scaturiti sia il "Progetto 1" relativo alla raccolta di dati sulla situazione di genere e informazioni sulla situazione del Comune in merito alla tematica delle pari opportunità del personale dipendente che il "Progetto 2" relativo alla formazione e diffusione del modello culturale improntato alla pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita/lavoro con introduzione di percorsi formativi a tutti i livelli.
Con riferimento ai Progetti 3 e 5 dello stesso Piano, si ricorda che essi costituiscono il percorso di adeguamento del sistema di misurazione e valutazione della performance a due distinti ambiti, espressamente richiamati nel Regolamento sui sistemi di misurazione e valutazione della performance dell'Ente (art.1, u.c. e art. 3, co. 3 del Regolamento medesimo).
Il "Progetto 4" riguarda, invece, l'attuazione per l'ambiente di lavoro della direttiva Ministeriale in materia di comportamenti e atti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 ostativi all'allattamento, mediante azioni divulgative sul contenuto della direttiva e sensibilizzazione della dirigenza sul tema.
Infine, il "Progetto 6" riguarda la promozione, ad iniziativa del CUG, di un Nucleo di ascolto interno destinato a raccogliere situazioni di forme di violenza o discriminazione diretta o indiretta nei luoghi di lavoro.

Si dà atto che, nell'ambito del Piano triennale - come sopra brevemente illustrato - nel corso dell'anno 2020 e inizio del 2021 alcune azioni sono state sviluppate seguendo il cronoprogramma.
In particolare, in relazione al **Progetto 1** "Conoscenza precisa della situazione di genere e informazione sulla situazione dell'amministrazione del Comune di Rovigo sulla tematica delle pari opportunità del personale dipendente", si ritiene che il medesimo (che – in parte – si prospetta come un adempimento annuale), per l'annualità 2020 sia stato sostanzialmente realizzato. I dati e la relazione scaturita dagli stessi sono stati trasmessi ai competenti organi nelle tempistiche indicate e sono stati pubblicati sull'apposita sezione del sito internet dell'Ente. Infine, i dirigenti e i funzionari sono stati informati di dove reperire la documentazione inerente l'attività del Comitato Unico di Garanzia.
In relazione al **Progetto 2** "Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Introduzione di percorsi formativi a tutti i livello a partire da quelli apicali", si ritiene che il Progetto sia stato sostanzialmente

realizzato: sono stati inseriti nel Piano formativo triennale 2020- 2022 (approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 219 del 30/09/2020) due eventi formativi, il primo in materia di contrasto alla violenza di genere (già erogato in data 22/12/2020) ed un altro afferente le tematiche delle pari opportunità e della prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione. Il sito web è stato implementato mediante la pubblicazione di atti relativi al Comitato. In particolare per quanto riguarda quest'ultima azione, il sito continuerà ad essere aggiornato.
Con riguardo al **Progetto 3** "Adeguamento sistema di misurazione e valutazione della performance quale condizione abilitante al ricorso al lavoro agile" non si ritiene di inserire alcun aggiornamento per i motivi che di seguito si vanno ad esplicitare.
Durante l'emergenza sanitaria causata del Covid 19, la Giunta Comunale ha approvato due regolamenti emergenziali per la disciplina del lavoro agile nel Comune di Rovigo, nonché – da ultimo – con D. G. n. 345 del 24/12/2020 ha deliberato una modifica all'ultimo Regolamento approvato (D.G. 91 del 29/05/2020). L'Ente ha aderito a formazione finanziata dalla Regione Veneto consistente in due progetti per l'implementazione del lavoro agile presso il Comune: nell'ambito di tale formazione è stato avviato un progetto formativo di accompagnamento sulle specifiche esigenze dell'Ente volto all'introduzione della misura del lavoro agile in forma ordinaria e all'introduzione di modifiche al sistema di valutazione coerenti con le nuove necessità di valutazione derivanti da tale modalità di lavoro. Si ritiene, pertanto, che il "Progetto 3" sia da considerarsi in fase di progressiva realizzazione.
Con riferimento ai Progetti 4, 5 e 6, invece, si segnala la necessità di un slittamento del cronoprogramma nei termini che si riportano e del conseguente aggiornamento in tal senso del Piano già approvato.
Con riguardo al **Progetto 4** relativo a "Misure per l'attuazione in ambiente di lavoro della direttiva Ministeriale in materia di comportamenti e atti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 ostativi all'allattamento", si ritiene necessario lo slittamento dell'azione 1 corrispondente a "Ricerca di una sede limitrofa agli sportelli ove sia possibile offrire alle madri che ne fanno richiesta la possibilità di allattamento e predisposizione messaggio divulgativo" al mese di ottobre 2021; quanto all'azione positiva 2 relativa a "Individuazione di azioni di sensibilizzazione ed indicazioni ai dirigenti al fine di agevolare la collocazione oraria dei riposi per allattamento delle proprie dipendenti" occorre, invece, fissare il termine per la sua realizzazione ad aprile 2021.
Con riguardo al **Progetto 5** "Sistema di valutazione della performance e indagini di soddisfazione utenza interna (con riferimento ai dipendenti e dirigenti)", in relazione all'azione positiva 1: "Costituzione di un gruppo di coordinamento (URP, Risorse Umane, Programmazione e Controllo) per la redazione di una metodologia di indagine" occorre indicare nel cronoprogramma la data di ottobre 2021.
Quanto, invece, all'azione positiva 2 "Approvazione da parte della Giunta della metodologia di indagine di soddisfazione degli utenti interni, quale integrazione al Sistema di misurazione e di valutazione della performance", si propone la variazione del cronoprogramma con indicazione "entro dicembre 2021".
In relazione, invece, all'azione positiva 3: *"*Introduzione nella predisposizione del PEG/Piano della performance 2020 o al più 2021, per ciascun obiettivo organizzativo che coinvolga servizi strumentali e di supporto, di un'indagine di soddisfazione degli utenti interni (dipendenti)", si ritiene che la stessa possa essere realizzata nell'ambito della redazione del piano della performance 2022.
Quanto, infine, al **Progetto 6** si ricorda che il cronoprogramma fissa, quale tempistica per la sua realizzazione "entro il 2021". Pertanto si ritiene, allo stato, necessario un aggiornamento del cronoprogramma relativo al progetto in parola "o entro il 2022".
Si dà atto, pertanto, che alla luce di quanto sopra, sono stati attuati i succitati aggiornamenti del Piano Triennale della Azioni Positive già approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 12/09/2019 come da documento che si allega, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

Per tutto quanto sopra;

PRESO ATTO che, ai sensi dell'art. 49 del medesimo D.Lgs.n.267/2000, sono stati espressi i seguenti pareri:

del Responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica: **favorevole**;

del Responsabile di Ragioneria in ordine alle regolarità contabile: **favorevole**.

Previa votazione unanime favorevole espressa in forma palese,

DELIBERA

1. di approvare gli aggiornamenti come risultanti dall'allegato Piano triennale di Azioni Positive 2020-2022, dando atto che il medesimo sarà allegato al Piano della Performance 2021-2023 ed aggiornato ogni anno, come allegato al Piano della Performance;
2. di dare atto che il CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Rovigo) provvederà a monitorare periodicamente il "cronoprogramma" triennale di attuazione del piano e che tali monitoraggi saranno utilizzati dal Comitato anche per elaborare la relazione annuale del CUG, prevista dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019, relazione che sarà redatta entro il 30 marzo di ogni anno, sulla base di dati ed informazioni inviati al CUG da parte degli competenti uffici conformemente al format allegato alla direttiva ministeriale predetta, e trasmessa alla Funzione Pubblica, all'Organismo di Valutazione della Performance e agli organi di indirizzo politico amministrativo;
3. di provvedere alla pubblicazione dei dati previsti dalla legge e dal programma triennale della trasparenza sul sito istituzionale, nella Sezione Amministrazione Trasparente, sottosezioni Provvedimenti/Provvedimenti degli Organi Politici;
4. di dare atto che la pubblicazione del presente atto all'albo on line del Comune, avviene nel rispetto della riservatezza dei dati personali, secondo la normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. Ai fini della pubblicità legale, l'atto destinato alla pubblicazione è redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari, eccedenti o non pertinenti, ovvero il riferimento a categorie particolari di dati personali;

5. di dare atto dell'avvenuto assolvimento degli obblighi di astensione di cui all'art. 10 commi 2 e 3 e all'art. 11 del codice di comportamento aziendale e dell'art. 6 bis della legge n. 241/90 e pertanto in ordine al presente provvedimento non sussiste situazione di conflitto di interessi né in capo al responsabile di procedimento, né in capo ai soggetti che sottoscrivono a vario titolo il presente atto, né in capo a chi partecipa, a qualsiasi titolo a detto procedimento.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE	IL SINDACO
Alessandro Ballarin	Edoardo Gaffeo
Documento sottoscritto con firma digitale	*Documento sottoscritto con firma digitale*