# COMUNE DI ROVIGO

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE
N. 24 DEL 25/01/2022

## SETTORE RISORSE FINANZIARIE, TRIBUTI, RISORSE UMANE

### UNITA' AMMINISTRATIVA RISORSE UMANE

PRESENTATA DA: TOVO ROBERTO

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

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO: Tubi Barbara Alison

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. 8 del 20/01/2021 del summenzionato 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.*

# COMUNE DI ROVIGO

*(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.
I "Progetti 3 e 5" consistono, invece, nell'aggiornamento di segmenti del sistema di misurazione e valutazione della performance: il primo relativo all'adeguamento del sistema al lavoro agile, il secondo invece è relativo alla predisposizione di un sistema di verifica e controllo basato anche sulle indagini di soddisfazione dell'utenza sia esterna che interna (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.

Con la presente deliberazione si intende dar conto dello stato di attuazione dei progetti del Piano con indicazione puntuale delle azioni intraprese e degli aggiornamenti del cronoprogramma funzionali alla realizzazione dei medesimi per l'ultimo anno di vigenza del Piano.

**Stato di attuazione dei Progetti**

**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".*
Come per l'anno 2020, anche per l'anno 2021 sono stati raccolti i dati sul personale ed è stata redatta la relazione annuale richiesta dalla Direttiva n. 2/2019: tutti i dati sono stati trasmessi ai competenti organi nelle tempistiche indicate e pubblicati nell'apposita sezione del sito internet dell'Ente.

**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 livelli a partire da quelli apicali".*
Il Progetto è 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 (evento 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 che sarà erogato nel 2022. Il sito web è stato implementato mediante la pubblicazione di atti relativi al Comitato. Il sito continuerà ad essere aggiornato.

**Progetto 3** *"Adeguamento sistema di misurazione e valutazione della performance quale condizione abilitante al ricorso al lavoro agile".*
Nell'ambito di questo progetto è stato individuato dal Servizio Risorse Umane unitamente al Servizio Programmazione e Controllo un metodo di mappatura delle attività comunali per valutare la possibilità dello svolgimento delle medesime in forma agile. Tale metodologia è stata condivisa con i Dirigenti con mail del 2 dicembre 2021: agli stessi è stato richiesto di "mappare" tutti i propri servizi. Le mappature saranno oggetto di confronto con le OO.SS., come indicato dalle Linee guida in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni del 16 dicembre 2021.
Il Servizio Risorse Umane, unitamente al Servizio Programmazione e Controllo, ha, inoltre, condotto il secondo monitoraggio sul lavoro agile nel Comune di Rovigo (periodo intercorrente tra il primo gennaio e il 14 ottobre 2021) nei confronti di tutti i dipendenti che hanno svolto lavoro agile. L'indagine, in forma anonima, ha coinvolto 91 dipendenti e sono pervenute 60 risposte. Le

risultanze dell'indagine saranno uno strumento utile per la successiva programmazione del lavoro agile.
E' stata, infine, predisposta un'indagine sulle competenze dei lavoratori.
Si fa presente che durante l'emergenza sanitaria, 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: durante l'anno 2021 i dipendenti sono stati avviati a specifica formazione sulle tematiche del lavoro agile con una prospettiva, per l'anno 2022, dell'impostazione di un lavoro agile "a regime", in conformità alle novità normative in materia.
Pertanto, che il "Progetto 3" è da considerare in fase di progressiva realizzazione.

**Progetto 4** *"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 dà atto che è stata realizzata l'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" tramite l'emanazione di una nota prot. 28355 del 21 aprile 2021 inviata a Segretario e Dirigenti e volta a sensibilizzare i destinatari alle esigenze delle madri dipendenti nel periodo dell'allattamento. Si ritiene, invece, 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 2022.

**Progetto 5** *"Sistema di valutazione della performance e indagini di soddisfazione utenza interna (con riferimento ai dipendenti e dirigenti)"*
Si ritiene che il progetto possa oggi essere realizzato in conformità a quanto sarà stabilito con i decreti ministeriali di attuazione del PIAO previsti dall'articolo 6, comma 6, del decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.
Si dà atto, che in considerazione delle novità normative, 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" si ritiene adeguato indicare nel cronoprogramma la nuova data di giugno 2022, anche in considerazione della redazione del PIAO.
Per la medesima ragione si ritiene adeguata la variazione a dicembre 2022 del cronoprogramma relativo 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".
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 di fare riferimento al nuovo atto di Programmazione (PIAO) per l'anno 2022.

**Progetto 6** *"Promozione, ad iniziativa del CUG, della costituzione, in collaborazione dell'ufficio personale, di un Nucleo di ascolto interno destinato a raccogliere situazioni di forme di violenza o discriminazione diretta o indiretta nei luoghi di lavoro".*
Il progetto deve ancora essere realizzato nella sua totalità.

Alla luce di quanto sopra, si dà atto che sono stati attuati i succitati aggiornamenti del Piano Triennale della Azioni Positive già approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del

# COMUNE DI ROVIGO

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, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, dando atto che i progetti e le azioni in esso indicati saranno integrati nel Piao 2022- 2024 ed aggiornati ogni anno;
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 dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione unanime e favorevole espressa nei termini di legge, **immediatamente eseguibile**, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza di approvare il nuovo Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022- 2024.

# COMUNE DI ROVIGO

## PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Con la sottoscrizione del presente provvedimento si appone parere favorevole ai sensi dell'art.49 e dell'art.147-bis, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, in merito alla regolarità tecnica e correttezza dell'azione amministrativa.

Annotazioni:

Rovigo, 25/01/2022

IL DIRIGENTE
Nicoletta Cittadin

*Documento sottoscritto con firma digitale*