



COMUNE DI ROVIGO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 123 DEL 12/09/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020-2022 E DEL RELATIVO CRONOPROGRAMMA

L'anno **duemiladiciannove**, il giorno **dodici** del mese di **Settembre** alle ore **14:44** , nel Palazzo Comunale e nella sala delle proprie sedute, 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	
TOTALE	8	0

Assiste alla seduta il VICE SEGRETARIO GENERALE, Dott.ssa Cittadin Nicoletta.

Assume la Presidenza il Sig. Edoardo Gaffeo nella sua qualità di SINDACO e constatata la legalità dell'adunanza, chiede di deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Considerato che con il Decreto Sindacale n. 20 del 23.06.2017 al Dirigente Dr.ssa Nicoletta Cittadin è stato conferito l'incarico dirigenziale per il Settore Risorse Finanziarie, Tributi, Risorse Umane, prorogato con decreto del Commissario Straordinario con i poteri del Sindaco n. 7/14.3.2019 fino al 31/7/2019; incarico confermato per la durata di tre anni da 1 agosto 2019 con decreto del Sindaco n.32 del 31/7/2019;

visto il provvedimento del dirigente prot. 59025 del 3/9/2019, relativo all'assegnazione delle funzioni di responsabile del procedimento al funzionario dr.ssa D.Scipioni considerato quanto segue.

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.

Nel Sistema di misurazione e valutazione della performance è necessario prevedere un adeguamento ai seguenti due ambiti, espressamente richiamati nel nostro Regolamento sui sistemi di misurazione e valutazione della performance, approvato da ultimo con delibera di Giunta n. 393 del 15/12/2017:

art 1 ultimo comma del Regolamento: *L'adeguamento del sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce condizione abilitante al ricorso al "lavoro agile" (modalità spazio – temporali flessibili della prestazione di lavoro), secondo la normativa vigente e la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.3/2017.*

art. 3 comma 3 del Regolamento: *La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi nonché lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso forme di partecipazione e collaborazione, rappresentano un ambito obbligatorio della misurazione e valutazione della*

performance organizzativa. In detto ambito l'OVP svolge le funzioni di cui all'art. 19 bis del D.Lgs n. 150/2009.

Per quanto riguarda lo sviluppo di questi due ambiti (veri e propri nuovi processi di natura complessa da implementare), il relativo percorso attuativo viene inserito nel Piano triennale delle azioni positive (si vedano gli obiettivi nn.3 e 5 di detto Piano), data la loro stretta attinenza con i temi del benessere organizzativo e delle pari opportunità.

In data 27 giugno 2019 è stata emanata la direttiva del 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.

I Progetti dell'allegato piano triennale sono stati quindi individuati anche tenendo conto delle indicazioni e delle misure previste nella citata direttiva, di volta in volta richiamata nei singoli progetti.

In merito al piano allegato è stato sentito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di Rovigo, il quale si è espresso favorevolmente in data 6 agosto 2019.

Il piano è corredato, per ciascuna azione, da un cronoprogramma attuativo, condiviso dal CUG;

Sulla proposta sono state altresì informate le OO.SS. (non hanno prodotto osservazioni).

Il documento è stato poi inviato alla Consigliera Territoriale di Parità che, in data 10/9/2019, ha comunicato il proprio parere favorevole.

Va tenuto presente che il tema delle pari opportunità è venuto a far parte dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance, in quanto la normativa recata D.Lgs 150/2009 aveva, nella sua originaria formulazione, considerato gli obiettivi in tema di pari opportunità come un ambito specifico della misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Occorre precisare che il contenuto del piano per alcuni aspetti ricalca quello approvato per il triennio 2017-2019 con delibera n. 406 del 28.12.2016 e questo è giustificato dal fatto che si tratta di azioni positive e progetti che devono comunque essere continuati e sviluppati (data la loro finalità e il loro contenuto) sulla base delle informazioni oggi disponibili al CUG e alla dirigenza, proprio in virtù dei dati raccolti nel corso delle precedenti annualità.

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 alla regolarità contabile secondo quanto riportato nell'allegato della proposta;

Previa votazione unanime favorevole espressa in forma palese,

DELIBERA

1. di approvare l'allegato piano triennale di azioni positive 2020-2022, dando atto che lo stesso sarà allegato al Piano della Performance 2020 – 2022 ed aggiornato ogni anno sempre 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 uffici competenti 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 VICE SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Cittadin Nicoletta

IL SINDACO
Edoardo Gaffeo

Documento sottoscritto con firma digitale

Documento sottoscritto con firma digitale