



**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE
N 80 del 16/11/2022**

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

L'anno duemilaventidue il giorno sedici del mese di Novembre alle ore 15:00, convocata con appositi avvisi, si è riunita nella sala del Comune di Correggio la Giunta dell'Unione Comuni Pianura Reggiana.

Fatto l'appello nominale risultano presenti:

N	Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	FERRARI ROBERTO	Assessore	X	
2	FUCCIO PAOLO	Assessore		X
3	GAVAZZI GABRIELE	Assessore Vice commissario vicario Correggio	X	
4	MALAVASI LUCIO	Vicepresidente		X
5	NASI LUCA	Presidente	X	
6	SANTACHIARA ALESSANDRO	Assessore	X	

PRESENTI: 4 - ASSENTI: 2

Assiste il Vice Segretario Tiziano Toni.

Luca Nasi, nella sua qualità di Presidente dell'Unione assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta, ed invita la Giunta a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

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

LA GIUNTA

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.);

PRESO inoltre atto del 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;

CON voti unanimi espressi nelle forme di legge,

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 della 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.

DELIBERA

ai sensi dell'art.134, comma 4, del decreto legislativo n.267 del 18 agosto 2000, di conferire al presente atto l'immediata eseguibilità.

	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
Personale totale 60								
Suddiviso per età anagrafica	2	1	8	9	10	19	6	5

	Fino alla licenza media superiore		Diploma di laurea	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Personale totale 60				
Suddiviso per titolo di studio	18	11	8	23

Obiettivi

Gli obiettivi che l'Unione Comuni Pianura Reggiana 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.

Letto, confermato e sottoscritto

Presidente
Luca Nasi

(atto sottoscritto digitalmente)

Vice Segretario
Tiziano Toni