

## COMUNE DI RIMINI

### Nucleo di valutazione

Li, 08 giugno 2022

#### **Oggetto: verifica attuazione obiettivi contenuti nel Piano delle Azioni Positive per l'anno 2021.**

Considerato che il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 rubricato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246", all'art. 48, comma 1, dispone che le Amministrazioni dello Stato, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lgs. 165/2001, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentiti inoltre, il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo, e la consigliera di parità, sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Dato atto che l'articolo 14 comma 4 lettera h) del Decreto Legislativo 17 ottobre 2009, n. 150 così come modificato dal decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74 tra i compiti dell'Organismo indipendente di valutazione include la verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

Richiamato il Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta comunale in data 21 settembre 2021, n. 307, che all'articolo 24 comma 1 lettera i) individua la medesima funzione di verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità tra i compiti propri del Nucleo di valutazione;

Visto il Piano delle Azioni Positive approvato con deliberazione di Giunta comunale in data 22 dicembre 2020, n. 413 relativo alle annualità 2021, 2022, 2023 nel quale sono definite le azioni da adottare al fine di dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal sopra menzionato D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198;

Richiamata la direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri (sottoscritta in data 26 giugno 2019 e pubblicata sulla G.U. in data 7/8/2019) che prevede nuovi adempimenti in materia di promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione e nello specifico prevede che i Comitati unici di garanzia devono presentare entro il 30 marzo di ogni anno, agli organi di indirizzo politico amministrativo, una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente un'apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di valutazione;

Vista la nota del Comitato Unico di Garanzia prot. 171070 del 19 maggio 2021 avente ad oggetto la relazione annuale ai sensi dell'articolo 8 del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia in merito alle attività svolte nell'anno 2021;

Dato atto che nella suddetta direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri si dispone inoltre che il Piano triennale delle Azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance;

Rilevato che con deliberazione di Giunta comunale in data 18 gennaio 2022, n. 15, è stato approvato l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive relativo alle annualità 2022-2024, quale allegato al PEG 2022-2024, integrato con il PDO e il Piano della Performance, dando atto che nell'anno 2021, stante l'avvenuta approvazione del Piano delle Azioni Positive 2020-2023 con deliberazione del 22 dicembre 2020, n. 413, non si è provveduto all'aggiornamento;

Precisato che nel suddetto documento si rendiconta l'attività svolta nell'anno 2021, dando atto delle azioni messe in campo rispetto agli obiettivi previsti, da cui risulta in particolare che l'ente:

- ha dato attuazione al Piano di formazione annuale garantendo un'ampia partecipazione del personale dipendente di sesso femminile;
- ha continuato a dare applicazione alla normativa sul part-time stipulando contratti di modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time tenendo conto delle esigenze personali e familiari del personale coinvolto;
- ha mantenuto la disciplina del telelavoro già istituita con deliberazione di Giunta Comunale n. 315 del 28.09.2010 come modalità organizzativa permanente della prestazione lavorativa del personale con particolari situazioni di difficoltà. Tale modalità organizzativa verrà superata con l'entrata in vigore del regolamento sul lavoro agile, già approvato con deliberazione di Giunta comunale del 2 febbraio 2021, n. 31, ma in corso di aggiornamento a seguito della normativa sopravvenuta. In particolare l'articolo 11 del D.L. 22 aprile 2021, n. 52 ha modificato l'art. 14, comma 1, terzo periodo, della Legge 7 agosto 2015, n. 124, ha ridotto la percentuale minima dei dipendenti che possono avvalersi del lavoro agile, portandola dal 60% al 15%, e successivamente sono intervenuti sulla materia del lavoro agile il Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 e delle Linee Guida in del Dipartimento della Funzione Pubblica del dicembre 2021.

tutto ciò premesso, il Nucleo di valutazione

#### PRENDE ATTO

del corretto andamento dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità messe in campo dall'ente nell'anno 2021, ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

IL PRESIDENTE  
Dott. Arturo Bianco