



DELIBERAZIONE N. 2021 - 54

OGGETTO: 5 PROROGA A TUTTO IL 30.6.2022 DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019-2021- AGGIORNAMENTO PER L'ANNO 2021

Reggio Emilia, questo giorno 22 (ventidue) del mese di dicembre dell'anno 2021 nella sede dell'Azienda in Via Pietro Marani 9/1 Reggio Emilia

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

nominato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci dell' ASP "REGGIO EMILIA – Città delle Persone" n. 2021/5 del 25/02/2021, si è riunito alle ore 9,30 a seguito invito del Signor Presidente, con l'intervento dei Signori:

N.	Componenti	Carica	Presenti	Assenti
14	MARIELLA MARTINI	Presidente	X	
15	SIMONE CAPRARI	VicePresidente	X	
16	GIULIA NOTARI	Consigliere	X	
			3	--

Assistono alla seduta il Direttore Vicario dell'Azienda: Alessandra Sazzi

e il segretario verbalizzante: Anna Maria Lacala

Il Presidente MARIELLA MARTINI assume la presidenza e, riscontrato legale il numero dei presenti per deliberare validamente, dichiara aperta la seduta.

PROROGA A TUTTO IL 30.6.2022 DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019-2021-
AGGIORNAMENTO PER L'ANNO 2021

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PREMESSO che:

- con determinazione dirigenziale n. 2016/364 del 20/12/2016 è stato costituito il CUG aziendale, la cui composizione è stata successivamente modificata ed aggiornata con determinazioni dirigenziali n. 2018/181 del 30/05/2018, n. 2020/33 del 27.01.2020, ed infine n. 2021/26 del 22.01.2021
- con deliberazione n. 2019/11 del 22/02/2019, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano triennale delle azioni positive di ASP "REGGIO EMILIA - Città delle persone" per gli anni 2019-2021, predisposto con il coinvolgimento del CUG aziendale;
- con deliberazione n. 2020/6 del 27.01.2020 ne è stato approvato l'aggiornamento per l'anno 2020
- con deliberazione n. 2021/8 del 30.01.2021 ne è stato approvato l'aggiornamento per l'anno 2021

VISTI:

- il D.lgs. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità*" che prevede, all'art. 48, che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare, promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- la Legge n. 183/2010, a norma della quale "*le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno ... il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ...*";
- la Direttiva del 4 marzo 2011 contenente le "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*";
- la Direttiva n. 2 del 26/06/2019, recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo di Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*", che

aggiorna alcuni degli indirizzi già forniti con la predetta Direttiva del 4 marzo 2011 e sostituisce la Direttiva del 23/05/2007, recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;

DATO ATTO in particolare che la predetta direttiva n. 2 del 26/06/2019, stabilisce, uno stretto collegamento tra il Piano triennale di azioni positive e il ciclo della performance e prevede che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance

PRESO ATTO CHE

- la predisposizione e l'aggiornamento dei Piani delle Azioni Positive riveste carattere obbligatorio;
- in caso di mancato adempimento, il citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

CONSIDERATO che nel corso del 2021 è stato approvato il D.L.9.6.2021 n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionalizzate all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.”* convertito con modificazioni dalla Legge 6.8.2021 n. 113, che, all'art. 6 introduce il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) come segue *“omissis...2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce: a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa; b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale; c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai*

sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali; d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione; e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati; f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

ATTESO che tale Piano dovrebbe riassorbire, semplificandole e coordinandole, le previsioni attualmente contenute in diversi Piani alla cui elaborazione sono tenute le Pubbliche Amministrazioni con più di 50 dipendenti quali:

- Piano delle performance
- Piano operativo del lavoro agile (Pola)
- Piano triennale dei fabbisogni di personale (Ptfp) e relativo piano occupazionale
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (Ptpc)
- Piano delle azioni positive per la parità di genere.

Il Ministero della Funzione Pubblica sta lavorando alla elaborazione di un modello tipo, oltre che al testo di un dpr abrogativo degli adempimenti dei piani assorbiti nel PIAO, la cui scadenza, fissata per il 31 gennaio di ogni anno, sarà portata al 30 aprile

CONSIDERATO l'intendimento di orientare l'azione aziendale per favorire il più possibile il benessere organizzativo delle lavoratrici e dei lavoratori, per promuovere forme di conciliazione tra le esigenze lavorative e le esigenze di vita e familiari dei dipendenti, per valorizzare tutte le persone operanti in Azienda, nel rispetto delle specifiche condizioni di vita e di salute, per limitare fattori di stress organizzativo, prevenire fenomeni vessatori di ogni genere, nella convinzione che il miglioramento delle condizioni di benessere organizzativo dei lavoratori sia condizione necessaria per favorire il miglioramento della performance aziendale;

ATTESO che il Piano Triennale Azioni Positive 2019 – 2021, aggiornamento 2021, non ha esaurito la propria attualità e alcune delle azioni in esso previste sono suscettibili di completamento o prosecuzione ;

RITENUTO pertanto di prorogare per ulteriori mesi sei a tutto il 30.06.2022 il Piano Triennale Azioni Positive 2019 – 2021, aggiornamento 2021 approvato con deliberazione n. 2021/8 del 30.01.2021, per favorire la prosecuzione e/o il completamento delle Azioni in esso previste ed in attesa che siano completate le disposizioni applicative del Piao di cui all'art. 6 del D.L.9.6.2021 n. 80 convertito con modificazioni dalla Legge 6.8.2021 n. 113;

DATO ATTO CHE del presente atto si provvederà a dare informazione

- alle Organizzazioni Sindacali e alla R.S.U aziendale,
- alla Consigliera Provinciale di Parità;
- al CUG.
- e che sarà pubblicato sul sito istituzionale aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente e altresì nella sezione intranet appositamente dedicata al CUG;

DATO ATTO CHE il responsabile del procedimento del presente atto è il Direttore Vicario, in qualità di dirigente proponente;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnico amministrativa del Dirigente proponente;

DATO ATTO CHE l'approvazione del presente atto non comporta l'assunzione di costi a carico dell'Azienda, rimandando eventuali costi agli ulteriori documenti attuativi e che pertanto non si rende necessaria l'acquisizione del parere tecnico contabile;

PRESO ATTO del parere favorevole espresso dal Direttore Vicario, ai sensi dell'art. 28 comma 6 dello Statuto aziendale;

RICHIAMATO l'art. 28 dello Statuto aziendale sulla validità e sullo svolgimento delle sedute che prevede, al comma 3, che il Consiglio deliberi a maggioranza assoluta dei votanti, prevalendo in caso di parità, il voto del Presidente e, al comma 5, che l'espressione del voto avvenga in forma palese, fatti salvi i casi in cui si tratti di questioni concernenti persone;

Si procede alla votazione in forma palese della presente deliberazione e il Consiglio di Amministrazione all'unanimità dei presenti

D E L I B E R A

per le motivazioni espresse in premessa e qui integralmente richiamate

- 1) di prorogare per ulteriori mesi sei a tutto il 30.06.2022 il Piano Triennale Azioni Positive 2019 – 2021, aggiornamento 2021 approvato con deliberazione n. 2021/8 del 30.01.2021, per favorire la prosecuzione e/o il completamento delle Azioni in esso previste ed in attesa che siano completate le disposizioni applicative del Piao di cui all'art. 6 del D.L.9.6.2021 n.

80 convertito con modificazioni dalla Legge 6.8.2021 n. 113

- 2) di dare atto altresì che l'approvazione del presente atto non comporta l'assunzione di costi a carico dell'Azienda, rimandando eventuali costi a ulteriori documenti attuativi;
- 3) di dare informazione del presente atto alle Organizzazioni Sindacali e alla R.S.U aziendale, alla Consiglieria Provinciale di Parità, al CUG.
- 4) Di disporre la pubblicazione sul sito istituzionale aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente e altresì nella sezione intranet appositamente dedicata al CUG;
- 5) di dichiarare la presente deliberazione urgente e quindi immediatamente eseguibile;
- 6) di pubblicare la presente deliberazione all'Albo Pretorio on line dell'Azienda per la durata di 10 giorni consecutivi;

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente

Il Direttore Vicario
