



COMUNE DI FABBRICO

PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

Verbale di Deliberazione di Giunta Comunale

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021 EX D.LGS. N. 198/2006 “CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246”.

L'anno 2018, addì 13 del mese di Dicembre alle ore 15:30 in FABBRICO, in seguito a regolari inviti si è riunita la GIUNTA COMUNALE presso la sala delle adunanze.

Eseguito l'appello, risultano:

			Presenze
1	TERZI MAURIZIO	Sindaco	S
2	DEGOLA ANDRADE CUNHA FABRIZIO	Vice Sindaco	S
3	NEGRI CRISTINA	Assessore	N
4	SCARDOVELLI PATRIZIA	Assessore	S
5	VIONI DARIO	Assessore	N
	TOTALE PRESENTI		3
	TOTALE ASSENTI		2

Assiste alla seduta il SEGRETARIO del Comune Dott. PASQUALE SCHIANO.

Il Sig. TERZI MAURIZIO nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta, ed invita l'assemblea a discutere e deliberare sull'oggetto sopraindicato.

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021 EX D.LGS. N. 198/2006 “CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246”.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il D.Lgs. 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;

Considerato altresì 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;

Richiamata la precedente deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 20 gennaio 2018, con la quale è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020;

Dato atto che:

- nell’attesa che il Comitato Unico di Garanzia, costituito di recente presso l’Unione Comuni Pianura Reggiana e operante per tutti i Comuni aderenti alla medesima, formuli eventuali proposte da inserire nel piano oggetto della presente deliberazione, si rende necessario approvare il suddetto allegato, in quanto atto propedeutico alla programmazione del fabbisogno di personale di prossima approvazione;
- pertanto il presente atto potrà subire, in corso d’anno, integrazioni o modificazioni;

Ritenuto di aggiornare il suddetto piano e di allegarlo al presente atto sotto la lettera “A”;

Preso atto degli allegati pareri, espressi sulla presente deliberazione, ai sensi degli artt. 49 e 147bis comma 1 del D.Lgs. 267/2000:

- favorevole, in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal Responsabile dell'Ufficio personale dell'Unione dei comuni Pianura Reggiana Dott.ssa Dalia Naldi, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;
- favorevole, in ordine alla regolarità contabile, espresso dalla Responsabile dell'Area finanziaria Dott.ssa Roberta Tagliagambe, in quanto l'atto comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico - finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Con voti unanimi, resi nei modi legge

DELIBERA

- 1)** Di approvare il “Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021”, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246*”;
- 2)** Di dare atto che il suddetto Piano triennale è allegato al presente atto sotto la lettera “A”;
- 3)** Di pubblicare il “*Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021*” sul sito istituzionale del Comune;
- 4)** Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

COMUNE DI FABBRICO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI FABBRICO (RE) PER IL PERIODO 2019/2021 DI CUI AL D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246".

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro*" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

La legge 125/1991 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*", i decreti legislativi 196/2000 "*Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*", 1 aprile 2006 n. 198 "*Codice della pari opportunità tra uomo e donna*" e, per ultima, la "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del 23 maggio 2007 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

In accordo con quanto previsto dalla normativa sopra citata il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2019/2021 è finalizzato a favorire, in continuità con i precedenti, l'integrazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dei Comuni dell'Unione e a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne ed uomini.

LA SITUAZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 20/11/2018

Dati al 20/11/2018	Segretario comunale	RESPONSABILI AREA/ TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	PERSONALE COMPLESSIVO a tempo ind.e determinato	Di cui PERSONALE PARTIME
Comune di Fabbrico				
Totale	1	4	23	5
Uomini	1	0	4	
Donne		4	18	5

Dalla tabella sopra indicata emerge una forte componente femminile (circa il 79%) alla quale è garantita una buona flessibilità nel rapporto di lavoro in quanto il 100% del personale con rapporto di lavoro part time è rappresentato da lavoratrici. La presenza elevata di personale femminile con rapporto di lavoro part time è motivata, in gran parte, da esigenze legate alla gestione della famiglia (tendenzialmente le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale pervengono al momento del rientro in servizio dopo la maternità). Inoltre, ad oggi, la totalità delle posizioni di Responsabilità (n. 4) è assegnata a lavoratrici. Occorre inoltre tener presente che è già presente una buona flessibilità nell'orario individuale di lavoro in quanto nell'Ente sono previste flessibilità in entrata ed in uscita rispetto all'orario standard.

Si riporta altresì la situazione del personale a tempo indeterminato (con esclusione segretario e art. 110), per anzianità di servizio, per età anagrafica e per titolo di studio, come da tabelle seguenti (dati tabelle 7-8-9 conto annuale 2017):

	Anzianità fino a 10 anni		Anzianità da 11 a 20 anni		Anzianità da 21 a 30 anni		Anzianità superiore a 30 anni	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Personale totale 20								
Suddiviso per anzianità di servizio	2	4	3	5		2		4

	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 20								
Suddiviso per età anagrafica			2	2	2	7	1	6

	Fino alla licenza media superiore		Diploma di laurea	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Personale totale 20				
Suddiviso per titolo di studio	5	12		3

Obiettivi

Gli obiettivi che l'Amministrazione 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;
- Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità
- 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

Azioni positive

L'Amministrazione, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

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 dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenze femminili 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. Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e di aggiornamento;
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;
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 forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati
7. Rinnovo dell'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. Favorire le attività dei componenti del CUG (Comitato Unico di Garanzia) costituito in forma associata presso l'Unione Comuni Pianura Reggiana per tutti i Comuni aderenti.

Durata del piano: triennale 2019/2020/2021

Letto approvato e sottoscritto

PRESIDENTE
TERZI MAURIZIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. PASQUALE SCHIANO

DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA' (ART. 134 COMMA 4 D.LGS. 267/2000)

La presente deliberazione: /X/ è stata resa /_/ non è stata resa immediatamente eseguibile il giorno 13 dicembre 2018, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. PASQUALE SCHIANO

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E
COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (ARTT. 124 e 125 D.LGS. 267/2000)**

- Copia della presente deliberazione viene :

Pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio del Comune, ai sensi dell'art. 124 D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 da oggi
_____ per 15 giorni consecutivi

Comunicata contestualmente ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art.125 D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 con nota prot. n.
_____ del _____ .

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. PASQUALE SCHIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (ART. 134 COMMA 3 D.LGS. 267/2000)

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta **ESECUTIVA** il _____ per decorrenza dei dieci giorni dalla data di inizio della pubblicazione non avendo ricevuto richieste scritte e motivate con l'indicazione di norme violate, ai sensi degli artt. 127 e 134 del D.Lgs. 267/2000.

Addì

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. PASQUALE SCHIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE