



# COMUNE DI RIO SALICETO

Provincia di Reggio Emilia

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

**NR. 8 DEL 22/01/2018**

Oggetto:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018/2020(ART. 48 D. LGS. 198/2006)

L'anno duemiladiciotto il giorno ventidue del mese di gennaio alle ore 19,00 nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei signori:

LUCIO MALAVASI	SINDACO	Presente
ENZO TEDESCO	Vicesindaco	Presente
LUCA BREX	Assessore	Presente
IRENE LANZA	Assessore esterno	Presente
NICOLETTA MANCA	Assessore esterno	Presente

Presenti n. 5 Assenti n. 0

Assiste il segretario comunale DE NICOLA MAURO

Assume la presidenza il Signor LUCIO MALAVASI nella sua qualità di Sindaco e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e invita la giunta a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.



SETTORE	SERVIZIO
Settore Affari Generali	Ufficio Segreteria

Proposta Nr. 16930

OGGETTO:
APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018/2020(ART. 48 D. LGS. 198/2006)

## LA GIUNTA COMUNALE

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;

Considerato 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. 13 del 6 febbraio 2017 con la quale è stato approvato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2017/2019;

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;

Ritenuto di approvare il nuovo piano triennale 2018/2020 e di allegarlo al presente atto sotto la lettera "A".

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 c.1 del Dlgs n.267/2000 del Responsabile del Servizio Personale dell'Unione per quanto attiene alla regolarità tecnica e del Responsabile del Servizio Finanziario per quanto attiene alla regolarità contabile;

CON voti unanimi e favorevoli resi in forma palese,

**DELIBERA**



# COMUNE DI RIO SALICETO

Provincia di Reggio Emilia

1. di approvare, per le motivazioni richiamate in premessa costituente parte integrante e sostanziale del presente atto, il "*Piano Triennale delle Azioni Positive 2018/2020*", 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*",
  - di dare atto che il suddetto Piano è allegato al presente atto sotto la lettera "A";
  - di pubblicare il "*Piano Triennale delle Azioni Positive 2018/2020*" sul sito istituzionale del Comune.

Successivamente con separata votazione dall'esito unanime

## DICHIARA

La presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del D. Lgs. n. 267/00.



## COMUNE DI RIO SALICETO Piano Triennale Azioni Positive 2018/2020

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 2018/2020 è finalizzato a favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane del Comune e a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne ed uomini.

### LO STATO DI FATTO DEL COMUNE DI RIO SALICETO AL 01/01/2018

Dati al 01/01/2018	RESPONSABILI AREA/ TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	PERSONALE	PERSONALE PARTIME
Comune di Rio Saliceto			
Totale	3	21	2
Uomini	1	7	0
Donne	2	14	2

Dalla tabella sopra indicata emerge una forte componente femminile (circa 70%) alla quale è garantita una buona flessibilità nel rapporto di lavoro in quanto il 100% del personale con rapporto di lavoro par time è rappresentato da lavoratrici. La presenza 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, nell'ambito delle posizioni di Responsabilità, la componente femminile è prevalente (2 su 3). Occorre inoltre tener presente che è già presente una buona flessibilità nell'orario individuale di lavoro in quanto in tutti gli Enti sono previste flessibilità in entrata ed in uscita rispetto all'orario base. Dal corrente anno è stata inoltre introdotta una nuova articolazione oraria che consente di alternare la settimana con il sabato lavorativo dalla settimana con il sabato non lavorativo.

Si riporta altresì la situazione del personale per anzianità di servizio, per età anagrafica al 31 dicembre 2016 e per titolo di studio, come da tabelle seguenti:

	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 24								
Suddiviso per anzianità di servizio	2	3	2	5	2	6	0	2

	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 24								



# COMUNE DI RIO SALICETO

Provincia di Reggio Emilia

Suddiviso per età anagrafica	1	1	1	5	4	6	0	4
------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Personale totale 24	Fino alla licenza media superiore		Diploma di laurea	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Suddiviso per titolo di studio	5	10	1	6

## Obiettivi

Gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. Continuare a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
2. Promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
3. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni temporanee di disagio;
4. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

## Azioni positive

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

Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;

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 presenza femminile nelle proposte di nomina;

Redazioni di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;

Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e di aggiornamento;

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;

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;

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/lavoratori/lavoratrici.

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.



# COMUNE DI RIO SALICETO

Provincia di Reggio Emilia

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE NR. 16930

**OGGETTO:**

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018/2020(ART. 48 D. LGS. 198/2006)

- Parere del Responsabile del Settore proponente, ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000;
- Visto, si dà parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Rio Saliceto, li 22-01-2018

Il Responsabile del Settore,  
DALIA NALDI

- Parere del Responsabile del Settore Economico-Finanziario, ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000;

- Visto, si dà parere favorevole in ordine alla sola regolarità contabile.

Rio Saliceto, li 22-01-2018

Il Responsabile del Settore Economico-Finanziario  
ELDA BERTUCCI



# COMUNE DI RIO SALICETO

Provincia di Reggio Emilia

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO  
Lucio Malavasi



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Mauro De Nicola

---

## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. n. 267/2000 è stata pubblicata in copia all'Albo Pretorio a partire dal giorno 01-02-2018, vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, e contestualmente, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n.267/2000, comunicata in elenco, ai Capigruppo Consiliari.

Rio Saliceto li, 01-02-2018



IL SEGRETARIO COMUNALE  
MAURO DE NICOLA

---

## CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134, comma 3, D.Lgs. n.267/2000 T.U.E.L., il giorno 11-02-2018

Rio Saliceto li, 11-02-2018



IL SEGRETARIO COMUNALE  
MAURO DE NICOLA