



P.le Marconi, 1 Novellara (RE)
Tel. 0522/655454 - Fax 0522/652057
C.F. 00441550357

e-mail: uffici@comune.novellara.re.it

PEC: novellara@cert.provincia.re.it

Nr. 190 Reg. deliberazioni

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: PROVVEDIMENTI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019/2021

L'anno **duemiladiciotto**, questo giorno **ventuno** del mese di **Novembre** alle ore 18:15 in NOVELLARA nella Sede Comunale, su invito del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Signori:

Nominativo	Funzione	Presente/Assente
CARLETTI ELENA	Sindaco	Presente
BARACCHI ALESSANDRO	Assessore	Assente
ZARANTONELLO SIMONE	Assessore	Assente
RAZZINI ALBERTO	Assessore	Presente
SACCANI VEZZANI MILENA	Assessore	Presente
VENERONI CARLO	Assessore	Presente

Totale Presenti: **4**

Totale Assenti: **2**

La seduta è presieduta dal Sindaco **Elena Carletti**.

Assiste alla seduta il Vice Segretario **Barbara Meglioli**.

Il presidente, constatata la legalità dell' adunanza, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta a deliberare sugli argomenti di cui in oggetto.

PROVVEDIMENTI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019/2021.

SEDUTA DEL 21.11.2018

LA GIUNTA COMUNALE

VISTE:

- la Legge n. 125 del 10.04.1991 denominata "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- il D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000 denominato "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- gli artt. nn. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 denominato "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006 denominato "Codice delle Pari opportunità".
- la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità denominato "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- il D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 denominato "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 denominato "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

PREMESSO CHE:

- la Legge n. 183 del 4/11/2010 all'art.21 ha modificato l'art.57, comma 1° del D.Lgs. n.165/2001, istituendo l'obbligo per le P.A. di nominare 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 costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle Amministrazioni Pubbliche o da altre disposizioni;
- per quanto riguarda la nomina e la composizione del CUG, il comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che abbia composizione paritetica e sia formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi, mentre che il presidente del CUG sia designato dall'amministrazione;
- la Direttiva del Consiglio dei Ministri concernenti le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG (art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183) dispone che i/le componenti del CUG rimangono in carica 4 anni e che gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta;
- che il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" - che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2012 ha formulato le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG;

- Legge regionale n. 6/2014;
- D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" con il quale il Governo, in attuazione del Jobs Act (art. 1, cc. 8 e 9 L. 10.12.14, n. 183), che ha introdotte nuove misure a tutela della maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori;
- Direttiva n.1/2017 - Direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di comportamenti e atti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 ostativi all'allattamento;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017.(c.d. "Lavoro agile");
- Codice disciplinare e di comportamento (versione CCNL 21/05/2018);

RICHIAMATE le proprie precedenti deliberazioni di:

- Giunta Comunale n. 43 del 15/03/2011, con la quale si approvava la nomina del primo Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Novellara ;
- Consiglio Comunale n. 60 del 20.11.2012 con la quale Novellara ha aderito alla "Carta per le pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro", dichiarazione di intenti volta alla diffusione di una cultura organizzativa e di politiche inclusive delle risorse umane, libere da discriminazioni e pregiudizi di genere impegnandosi, attraverso i propri organismi a promuovere i valori contenuti nella Carta, a valorizzare il lavoro femminile e le conseguenti pratiche di conciliazione e di inclusione nel mondo del lavoro;
- Giunta Comunale n. 158 del 27.12.2012 relativa all'adozione del primo Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità triennio 2013-2015;

CONSIDERATO che al CUG:

- sono attribuite le competenze delineate dalle richiamate leggi e disposizioni ed in particolare compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine alla ottimizzazione del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica per i lavoratori;
- compete di formulare piani di azioni positive a favore dei lavoratori, proponendo le soluzioni idonee al raggiungimento degli obiettivi;

ATTESO che l'ultimo CUG è stato nominato con atto della Giunta Comunale n. 92/2016, contestualmente all'approvazione del Piano delle Azioni positive per il triennio 2016/2018;

VISTO il recente verbale del CUG del settembre u.s. con il quale *"Si dà mandato al Presidente di predisporre un nuovo Piano triennale delle azioni positive per gli anni 2019-2021, mantenendo le azioni previste dal piano precedente che si considerano propositive ed adeguate agli obiettivi di pari opportunità e uguaglianza sul lavoro"* e registrando che *"Il Direttore de "I Millefiori", Elisa Paterlini, riconoscendo il valore del documento, non esclude la possibilità di poterlo approvare così come è, per i prossimi tre anni, anche per l'Azienda speciale"*.

RITENUTO che il piano proposto e revisionato sia meritevole di approvazione e dato atto che lo stesso rappresenta un progetto di azioni, limitate e selezionate allo scopo di consentirne l'effettiva realizzazione, che dovranno far parte dei piani di lavoro dei settori coinvolti, nonché nel DUP di prossima adozione;

DATO atto che integrazioni o approfondimenti potranno quindi essere in seguito apportati anche sulla base del parere, obbligatorio ma non vincolante, che perverrà dalle Consigliere di Parità della Provincia di Reggio Emilia;

RICORDATO che lo Statuto Comunale con particolare riferimento all'art. 8 "Pari opportunità" recita:

[...]1. Ai fini della promozione di azioni positive per le pari opportunità fra uomo e donna, il Consiglio Comunale può istituire una apposita Commissione comunale speciale, presieduta da un Consigliere della minoranza.
2. Compatibilmente con la composizione del Consiglio Comunale e con le altre norme statutarie deve essere assicurata in seno alla Commissione predetta nonché in seno alla Giunta Comunale e negli altri organi collegiali del Comune, negli enti, aziende e istituzioni da esso dipendenti, la presenza di entrambi i sessi" [...]

VISTI:

- il parere favorevole del Responsabile del 2° Settore Servizi Amministrativi e Relazioni con il Pubblico;
- il parere favorevole del Responsabile Finanziario in ordine alla regolarità contabile;

espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL. così come modificato dall'art. 3, comma 1 del D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2012 allegati al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;

CON VOTO UNANIME favorevole legalmente espresso in forma palese;

DELIBERA

1. DI APPROVARE il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Novellara, allegato A) al presente atto quale parte integrante e sostanziale e redatto ai sensi del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, art. 48 e successive disposizioni normative;
2. DI AUTORIZZARE la trasmissione del suddetto Piano alla Consigliera di Parità della Provincia di Reggio Emilia per le valutazioni di competenza ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 - Direttiva 23 Maggio 2007 in data 11 luglio;
3. DI DARE ATTO che tale piano rappresenta il terzo intervento progettuale di azioni, limitate e selezionate allo scopo di consentirne l'effettiva realizzazione e che integrazioni o approfondimenti potranno quindi essere in seguito apportati anche sulla base del parere, obbligatorio ma non vincolante, qualora espresso dalle Consigliere di Parità della Provincia di Reggio Emilia;
4. DI STABILIRE che le risorse economiche, eventualmente necessarie, per la realizzazione delle azioni propositive contenute nel Piano, verranno quantificate annualmente ed impegnate con appositi successivi atti, utilizzando risorse finanziarie messe in bilancio dal Comune di Novellara;
5. DI DARE ATTO che il suddetto Piano sarà gestito trasversalmente, per le rispettive competenze, con l'apporto di ciascun Settore del Comune di Novellara che potrà essere coinvolto per l'attuazione delle azioni positive;
6. DI DISPORRE che, in conformità all'art. 42 del D. Lgs. n. 165/2001, copia della presente Deliberazione venga trasmessa alla Rappresentanza sindacale dell'Ente/OO.SS maggiormente rappresentative all'interno dell'Ente;
7. DI DISPORRE adeguata pubblicizzazione dei documenti, nonché l'allestimento nell'apposita sezione informatica sul sito istituzionale;
8. DI DICHIARARE, ai sensi del vigente PTPCT, di avere verificato che lo scrivente Organo collegiale, il Responsabile che ha espresso il parere e l'istruttore della proposta sono in assenza di conflitto di interessi, di cui all'art. 6 bis della L. n. 241/1990 e s.m.i..

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale :

Il Sindaco

Elena Carletti

Il Vice Segretario

Barbara Meglioli

“Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e' memorizzato digitalmente ed e' rintracciabile sul sito internet per il periodo della pubblicazione all'albo pretorio online dell'Ente nonché successivamente trasferito in Storico Atti pubblicati.”