

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
1-01-2018 31/12 /2020

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.
- D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina dell’attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive , a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”.
- D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali”
- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- 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”.
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.
- D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 recante “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 art. 21 recante “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”.
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità 4 marzo 2011 recante “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” (art. 21 legge 4 novembre 2010, n. 183).
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”.
- Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale delle amministrazioni pubbliche (nello specifico CCNL Comparto Regioni Autonomie locali 14/09/2000 art. 19)

PREMESSA

Negli ultimi vent'anni il quadro normativo (vedi tabella pag.3) che fa da riferimento per le politiche di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nel pubblico impiego si è rinnovato con interventi di riforma e razionalizzazione che hanno significativamente modificato il rapporto di lavoro nei contesti lavorativi pubblici, mettendo in evidenza anche un ruolo di responsabilità sociale della Pubblica Amministrazione, propulsivo nei confronti delle realtà territoriali.

A livello europeo, a partire dal Trattato di istituzione della Comunità Europea, i principi di pari opportunità e di non discriminazione sono sempre stati oggetto di grande attenzione, svolgendo un ruolo fondamentale nell'ambito delle politiche comunitarie e nel difficile processo di costruzione di una *governance* comune.

In Italia il principio di eguaglianza, sancito tra i principi fondamentali della Costituzione, è stato più volte riaffermato nella legislazione successiva, in recepimento o su sollecitazione dell'ordinamento comunitario.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* ha raccolto, abrogato e unificato in un unico testo la maggior parte delle norme in materia di pari opportunità e di prevenzione e contrasto alle discriminazioni per motivi sessuali. Il testo originario del 2006 è stato con il tempo aggiornato fino alle modifiche più recenti del D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, di attuazione della direttiva 2006/54/CE.

Il Codice delle pari opportunità rimane la norma nazionale di riferimento principale per le pari opportunità e le discriminazioni di genere, in particolare per la promozione delle azioni positive nella Pubblica Amministrazione e per la predisposizione del Piano triennale di azioni positive (vedi in particolare art. 42; 48).

Il 23 maggio 2007 il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e la Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità hanno congiuntamente emanato una direttiva recante *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, destinata ai vertici delle amministrazioni ed in particolare a coloro che devono orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione interna del lavoro. La direttiva si è posta come obiettivo prioritario la promozione e la diffusione della piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità

individuando le linee di azioni che le amministrazioni pubbliche devono seguire, tra cui appunto l'adozione del Piano triennale di azioni positive e una fattiva collaborazione con gli organismi aziendali di parità.

Ma la novità più evidente rispetto ai datori di lavoro pubblici risiede attualmente nell'applicazione dell'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (collegato lavoro), che ha modificato gli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001 indirizzando le amministrazioni verso un approccio più complessivo del tema delle pari opportunità, che integri l'aspetto strettamente giuridico di applicazione delle norme con una dimensione di impresa socialmente responsabile orientata ad una gestione delle risorse umane che si basi non solo sul contratto di lavoro ma anche su un impegno reciproco organizzazione-persona che tenga conto delle aspettative e dei bisogni impliciti. L'articolo 21 ha infatti introdotto l'istituzione obbligatoria del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni all'interno di tutte le amministrazioni pubbliche, per meglio tutelare le persone che vi lavorano rispetto alle discriminazioni di genere, ma anche rispetto ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria (età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua), in linea anche con le norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008).

Lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs 165/2001 prevede che le Pubbliche amministrazioni garantiscano un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo in tal modo si delineano nuove prospettive di implementazioni delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti (lavoratrici e lavoratori).

Le pubbliche amministrazioni sono quindi chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza delle/dei lavoratrici/lavoratori.

Le pubbliche amministrazioni, come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Tenuto conto di quanto esposto e della normativa di riferimento, il Piano d'Azioni Positive (di seguito per brevità Pap) promuove la conoscenza del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per i dipendenti dell'Ente e conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, alle discriminazioni, alla promozione cultura di genere e alla valorizzazione delle differenze ponendo particolare attenzione al benessere lavorativo.

Si pone pertanto non solo come mero adempimento ad un obbligo di legge bensì come strumento operativo e di riferimento per l'applicazione dei principi di parità e pari opportunità tenendo conto altresì del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente.

L'ente, che in data 17 settembre 2012 ha sottoscritto la Carta Europea per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro , con la stesura e l'adozione del piano auspica un miglioramento continuo, in termini di ben-essere organizzativo, dell'amministrazione nel suo complesso; le azioni previste nel PAP riguardano la totalità dei dipendenti e non quindi solo le donne, pur con la consapevolezza che soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano i maggiori carichi familiari.

Le azioni del Pap potranno essere modificate, integrate, ampliate nel corso del triennio in base ai cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno nel periodo di vigenza, con l'attenzione convogliata sulla necessità di considerare le lavoratrici e i lavoratori, anche quali cittadine e cittadini, come protagonisti non rituali degli esiti del piano.

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni individuate ed il CUG, che è stato nominato, in base alle indicazioni della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04.03.11, con determina dirigenziale n. 1580 in data 11 novembre 2016 ed rimarrà in carica sino al 10 /11/ 2020 , eserciterà i propri compiti propositivi, consultivi e di verifica ed elaborerà la relazione annuale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta - e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla

disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il presente Pap tiene in considerazione il contesto esterno di riferimento., nell'attuale governo non è previsto un referente politico responsabile per le tematiche relative all'uguaglianza di genere (generalmente un ministro o, in casi più rari, un sottosegretario).

I ministeri delle Pari opportunità (sebbene senza portafoglio) o i ministri con delega, in passato, avevano potuto focalizzarsi sui temi di genere e hanno realizzato interventi significativi, dai voucher per la cura dei bambini, ai congedi di paternità, alle leggi contro lo stalking e la violenza di genere, all'estensione alle società a controllo pubblico della legge sulle quote di rappresentanza di genere nelle società quotate.

La crisi economica ha comportato alcune riforme, tra cui la riforma del mercato del lavoro. La legge n. 92/2012, nota come riforma Fornero, ha introdotto disposizioni contrattuali che comportano tematiche nuove.

Le nuove realtà lavorative hanno richiesto una diversa attenzione da parte dell'Ente e dell'attuale CUG per individuare obiettivi e azioni da promuovere in un'ottica di economicità, con attività e iniziative a basso costo o costo zero, cercando comunque di prevedere strumenti formativi e comunicativi trasversali, così come trasversali sono le politiche di Pari opportunità.

Recentemente, con l'accordo tra governo e sindacati dal Testo Unico sulla maternità e paternità n.151/2001 ultime modifiche D. Leg.vo 179/2016 e Legge 81/2017 e Legge di Stabilità 2017, il Governo si è impegnato a “sostenere la graduale introduzione anche nel settore pubblico di forme di welfare contrattuale, con misure che integrano e implementano le prestazioni pubbliche, di fiscalità di vantaggio del salario legato alla produttività e a sostenere lo sviluppo della previdenza complementare”. Un passaggio questo ancora timido ma fondamentale per fare partire iniziative di welfare aziendale.

Inoltre con la recente preintesa sul contratto nazionale relativo al personale del comparto funzioni locali del 21 febbraio 2018 è data facoltà alle amministrazioni di disciplinare, in sede di contrattazioni integrative, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

La Legge di Bilancio 2018 introduce alcune novità in materia di welfare. Le spese per tram, metro, autobus e treni regionali diventano deducibili fino a un massimo di 250 euro l'anno. I lavoratori potranno detrarre il 19% del costo degli abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale fino a un massimale di 250 euro. La detrazione potrà essere effettuata anche dallo stesso datore di lavoro, nel caso sostenga queste spese per i lavoratori o per le loro famiglie. La Legge di Bilancio 2018, inoltre, conferma alcune importanti misure di welfare pubblico introdotte negli ultimi anni, in particolare il bonus asilo nido e il bonus mamma domani, il contributo di 800 euro per le future mamme.

Bonus baby sitter 2018 da 600 euro, la scorsa legge di Bilancio ha confermato il rifinanziamento dei voucher baby sitter 2018 tra le misure a sostegno della famiglia.

Il bonus baby sitter è un'agevolazione che spetta solo nel caso in cui la mamma dopo il congedo maternità, rinuncia al congedo parentale, per tornare subito al lavoro.

Bonus asili nido e supporto domiciliare istituito dalla legge di stabilità del 2017 non va confuso con il voucher, è un contributo erogato dall'Inps di 1000 euro a cui ha diritto ogni bambino nato dal 1 gennaio 2016 per 3 anni senza limitazioni di reddito familiare. Viene erogato in due forme: come contributo per pagare la retta dell'asilo nido o come supporto presso la propria abitazione per i bambini che soffrono di particolari patologie che impediscono la frequenza al nido.

Importanti anche i congedi e la loro fruizione. Il nuovo congedo parentale ad ore prevede per le madri ed i padri di richiedere il permesso per la riduzione dell'orario di lavoro non più solo per giorni interi ma anche per singole ore.

Inoltre il congedo di paternità disposto in via sperimentale dal 2012 è stato prorogato anche per il 2018.

Con le nuove procedure introdotte con il Jobs Act è stata riconquistata una norma di civiltà varata nel 2007 e poi abrogata nel 2008: mai più dimissioni in bianco. I dati dimostrano che si trattava di una delle piaghe più sommerse e invisibili del mercato del lavoro in Italia, una "clausola nascosta" che colpiva 2 milioni di dipendenti e che nell'80% dei casi restava un reato taciuto e, quindi, impunito. È l'ISTAT a dire che **800 mila donne** nate dopo il 1973 sono state licenziate o costrette a dimettersi dopo la maternità. *Una pratica diffusa soprattutto nel mondo delle piccole imprese.* La norma in vigore impone l'obbligo di dare dimissioni volontarie attraverso la compilazione di un modulo online, gratuito e facilmente scaricabile sul sito del Ministero del Lavoro, con numerazione progressiva e una validità massima di 15 giorni, nella massima trasparenza. Il **Jobs Act** ha portato con sé, dunque, una norma che ha restituito alle persone, alle donne, ai giovani e alle ragazze un diritto.

CONTESTO

Le azioni previste nel presente piano non possono prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale in ruolo (suddiviso per genere) in servizio presso l'ente:

Tabella Organico al 31.01.2017

DIPENDENTI – TOTALE								
		FEMMINE	% sul totale dipendenti	% su Genere F	MASCHI	% sul totale dipendenti	% su Genere M	TOTALE dipendenti
totale personale a tempo indeterminato		1021	74,85		343	25,15		1364
di cui	< 30	8	0,59	0,78	7	0,51	2,04	15
	31 - 40	154	11,29	15,08	39	2,86	11,37	193
	41 - 50	339	24,85	33,20	118	8,65	34,40	457
	51 - 60	446	32,70	43,68	134	9,82	39,07	580
	> 60	74	5,43	7,25	45	3,30	13,12	119
di cui part-time		236	17,30	23,11	26	1,91	7,58	262
totale personale a tempo determinato		227	84,39		42	15,61		269
di cui	< 30	22	8,18	9,69	1	0,37	2,38	23
	31 - 40	65	24,16	28,63	10	3,72	23,81	75
	41 - 50	73	27,14	32,16	18	6,69	42,86	91
	51 - 60	61	22,68	26,87	10	3,72	23,81	71
	> 60	6	2,23	2,64	3	1,12	7,14	9
di cui part-time		109	40,52	48,02	8	2,97	19,05	117
TOTALE (TEMPO INDETERMINATO + DETERMINATO)		1248	76,42		385	23,58		1633

Inoltre , Il Comune di Reggio Emilia :

con Determinazione dell'11 Novembre 2017 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

con Deliberazione di Giunta del 12 settembre 2017, P.G.n. , ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) stabilendo all'art. 6, comma 2 lettera "A" i compiti propositivi del CUG, tra i quali quello di predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e cercando di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, secondo le indicazioni dell'Unione Europea, il precedente CUG ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2011- 2013 ", il triennio 2014- 2016 e successiva proroga.

Contesto interno del Comune di Reggio Emilia suddiviso per genere (dati al 31/01/2017)

Le azioni previste nel presente piano non possono prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale in ruolo (suddiviso per genere) in servizio presso l'ente:

Tabella Organico al 31.01.2017

DIPENDENTI - TOTALE								
		FEMMINE	% sul totale dipendenti	% su Genere F	MASCHI	% sul totale dipendenti	% su Genere M	TOTALE dipendenti
totale personale a tempo indeterminato		1021	74,85		343	25,15		1364
di cui	< 30	8	0,59	0,78	7	0,51	2,04	15
	31 - 40	154	11,29	15,08	39	2,86	11,37	193
	41 - 50	339	24,85	33,20	118	8,65	34,40	457
	51 - 60	446	32,70	43,68	134	9,82	39,07	580
	> 60	74	5,43	7,25	45	3,30	13,12	119
di cui part-time		236	17,30	23,11	26	1,91	7,58	262
totale personale a tempo determinato		227	84,39		42	15,61		269
di cui	< 30	22	8,18	9,69	1	0,37	2,38	23
	31 - 40	65	24,16	28,63	10	3,72	23,81	75
	41 - 50	73	27,14	32,16	18	6,69	42,86	91
	51 - 60	61	22,68	26,87	10	3,72	23,81	71
	> 60	6	2,23	2,64	3	1,12	7,14	9
di cui part-time		109	40,52	48,02	8	2,97	19,05	117
TOTALE (TEMPO INDETERMINATO + DETERMINATO)		1248	76,42		385	23,58		1633

Emerge molto Chiaramente che il 76,42% del personale dell'amministrazione comunale di Reggio Emilia è costituito da personale di genere femminile; la percentuale maggiore, se consideriamo la fascia d'età (indipendentemente dal sesso) è quella che si colloca nella fascia 51-60 (39,86%).Al 31/01/2014 era 37,79%, mentre la percentuale dei giovani al di sotto dei 30 anni è pari 2,87%.

Nella tabella successiva la situazione del personale per genere e categoria di appartenenza, la maggior parte del personale (53.06%) si colloca nella categoria giuridica

**Personale per Genere e Categoria
dati totali al 31/01/2017**

DIPENDENTI (Escluso personale con profili della famiglia di Vigilanza e Educativa)								
		maschi	% su genere M	%su totale dipendenti per categoria	femmine	% su genere F	%su totale dipendenti per categoria	totali
categoria giuridica - categoria economica	A1-A1	1	0,26	50,00	1	0,08	50,00	2
categoria giuridica - categoria economica	A1-A2		0,00	0,00	2	0,16	100,00	2
categoria giuridica - categoria economica	A1-A3	1	0,26	25,00	3	0,24	75,00	4
categoria giuridica - categoria economica	A1-A4		0,00	0,00	1	0,08	100,00	1
categoria giuridica - categoria economica	A1-A5		0,00	0,00		0,00	0,00	
categoria giuridica - categoria economica	B1-B1	12	3,11	35,29	22	1,76	64,71	34
categoria giuridica - categoria economica	B1-B2	14	3,63	51,85	13	1,04	48,15	27
categoria giuridica - categoria economica	B1-B3	10	2,59	55,56	8	0,64	44,44	18
categoria giuridica - categoria economica	B1-B4	11	2,85	61,11	7	0,56	38,89	18
categoria giuridica - categoria economica	B1-B5	2	0,52	28,57	5	0,40	71,43	7
categoria giuridica - categoria economica	BG3-BG3	6	1,55	37,50	10	0,80	62,50	16
categoria giuridica - categoria economica	BG3-BG4	12	3,11	70,59	5	0,40	29,41	17
categoria giuridica - categoria economica	BG3-BG5	6	1,55	42,86	8	0,64	57,14	14
categoria giuridica - categoria economica	BG3-BG6	8	2,07	42,11	11	0,88	57,89	19
categoria giuridica - categoria economica	BG3-BG7	1	0,26	20,00	4	0,32	80,00	5
categoria giuridica - categoria economica	C1-C1	34	8,81	37,36	57	4,57	62,64	91
categoria giuridica - categoria economica	C1-C2	11	2,85	16,42	56	4,49	83,58	67
categoria giuridica - categoria economica	C1-C3	7	1,81	12,07	51	4,09	87,93	58
categoria giuridica - categoria economica	C1-C4	10	2,59	11,24	79	6,34	88,76	89
categoria giuridica - categoria economica	C1-C5	3	0,78	30,00	7	0,56	70,00	10
categoria giuridica - categoria economica	D1-D1	34	8,81	25,76	98	7,86	74,24	132
categoria giuridica - categoria economica	D1-D2	19	4,92	36,54	33	2,65	63,46	52
categoria giuridica - categoria economica	D1-D3	12	3,11	24,49	37	2,97	75,51	49
categoria giuridica - categoria economica	D1-D4	17	4,40	29,82	40	3,21	70,18	57
categoria giuridica - categoria economica	D1-D5	6	1,55	42,86	8	0,64	57,14	14
categoria giuridica - categoria economica	DG3-DG3	3	0,78	15,79	16	1,28	84,21	19
categoria giuridica - categoria economica	DG3-DG4	2	0,52	66,67	1	0,08	33,33	3
categoria giuridica - categoria economica	DG3-DG5	7	1,81	26,92	19	1,52	73,08	26
categoria giuridica - categoria economica	DG3-DG6	2	0,52	33,33	4	0,32	66,67	6
categoria giuridica - categoria economica	DIR-DIR	11	2,85	50,00	11	0,88	50,00	22
TOTALI		262			617			879

POLIZIA MUNICIPALE (solo personale con profilo della famiglia Vigilanza)

		maschi	% su genere M	%su totale dipendenti per categoria	femmine	% su genere F	%su totale dipendenti per categoria	totali
categoria giuridica - categoria economica	C1-C1	32	8,29	62,75	19	1,52	37,25	51
categoria giuridica - categoria economica	C1-C2	30	7,77	71,43	12	0,96	28,57	42
categoria giuridica - categoria economica	C1-C3	3	0,78	75,00	1	0,08	25,00	4
categoria giuridica - categoria economica	C1-C4	24	6,22	60,00	16	1,28	40,00	40
categoria giuridica - categoria economica	D1-D2	7	1,81	58,33	5	0,40	41,67	12
categoria giuridica - categoria economica	D1-D3	3	0,78	75,00	1	0,08	25,00	4
categoria giuridica - categoria economica	D1-D4	1	0,26	50,00	1	0,08	50,00	2
categoria giuridica - categoria economica	DG3-DG5	2	0,52	66,67	1	0,08	33,33	3
TOTALI		102			56			158

ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA (solo personale con profili della famiglia Educativa)

		maschi	% su genere M	%su totale dipendenti per categoria	femmine	% su genere F	%su totale dipendenti per categoria	totali
categoria giuridica - categoria economica	A1-A1	8	2,07	9,20	79	6,34	90,80	87
categoria giuridica - categoria economica	A1-A3		0,00	0,00	4	0,32	100,00	4
categoria giuridica - categoria economica	A1-A4		0,00	0,00	2	0,16	100,00	2
categoria giuridica - categoria economica	A1-A5		0,00	0,00	2	0,16	100,00	2
categoria giuridica - categoria economica	B1-B1	1	0,26	5,56	17	1,36	94,44	18
categoria giuridica - categoria economica	B1-B2	2	0,52	25,00	6	0,48	75,00	8
categoria giuridica - categoria economica	B1-B3		0,00	0,00	6	0,48	100,00	6
categoria giuridica - categoria economica	B1-B4		0,00	0,00	6	0,48	100,00	6
categoria giuridica - categoria economica	B1-B5		0,00	0,00	5	0,40	100,00	5
categoria giuridica - categoria economica	BG3-BG3	2	0,52	14,29	12	0,96	85,71	14
categoria giuridica - categoria economica	BG3-BG4		0,00	0,00	8	0,64	100,00	8
categoria giuridica - categoria economica	BG3-BG5		0,00	0,00	6	0,48	100,00	6
categoria giuridica - categoria economica	BG3-BG7		0,00	0,00	4	0,32	100,00	4
categoria giuridica - categoria economica	C1-C1	4	1,04	1,71	230	18,44	98,29	234
categoria giuridica - categoria economica	C1-C2		0,00	0,00	58	4,65	100,00	58
categoria giuridica - categoria economica	C1-C3	4	1,04	4,71	81	6,50	95,29	85
categoria giuridica - categoria economica	C1-C4	1	0,26	2,78	35	2,81	97,22	36
categoria giuridica - categoria economica	DG3-DG3		0,00	0,00	8	0,64	100,00	8
categoria giuridica - categoria economica	DG3-DG4		0,00	0,00	1	0,08	100,00	1
categoria giuridica - categoria economica	DG3-DG5		0,00	0,00	2	0,16	100,00	2
categoria giuridica - categoria economica	DG3-DG6	0	0,00	0,00	1	0,08	100,00	1
categoria giuridica - categoria economica	DIR-DIR		0,00	0,00	1	0,08	100,00	1
TOTALI		22			574			596

Il sistema di classificazione del personale dall'amministrazione Comunale di Reggio Emilia si basa su 4 fondamentali categorie giuridiche di inquadramento: A, B, C, D (Sussistono inoltre due sotto categorie giuridiche B3 e D3 in via di esaurimento e scarsamente utilizzate all'interno del Comune di Reggio Emilia. All'interno di ogni categoria giuridica si sviluppano poi le categorie economiche, come previste dai vigenti

C.C.N.L. Enti Locali del 31/03/99

Sinteticamente potremmo dire che:

- la Categoria A è caratterizzata da contenuti esecutivi di base e da conoscenze specialistiche di tipo elementare,

- la Categoria B è caratterizzata prevalentemente da contenuti tecnico-operativi, che in funzione del ruolo ricoperto nelle diverse famiglie professionali, possono presentare una focalizzazione di erogazione dei servizi all'utenza, di gestione di processi operativi, di apporto tecnico-specialistico,
- la Categoria C è caratterizzata da polivalenza e contenuti di servizio verso le strutture interne o verso utenti esterni e dove il "sapere tecnico" e l'esperienza professionale sono abbinati ad un'elevata capacità di comprensione del contesto e delle esigenze dell'utente, di gestione dei processi e delle relazioni organizzative, di erogazione dei servizi con elevati standard di qualità, fanno parte esperti/e di attività socioculturali, agenti di polizia municipale e locale, educatori/educatrici asili nido e figure assimilate, geometri, ragionieri/e, maestre/i di scuola materna, istruttori amministrativo, assistenti amministrativi del registro delle imprese;
- la Categoria D è caratterizzata prevalentemente da contenuti di integrazione dei processi interni e delle reti di relazione con l'esterno ed ove all'elevato livello di conoscenza plurispecialistica si abbina l'esigenza di coordinare processi, integrare persone e conoscenze, gestire opportunità e risorse nate da reti di relazioni esterne, e per rappresentare l'ente nei rapporti con l'esterno.

Molto interessante è la seguente tabella per famiglia professionale e genere:

Tabella personale per famiglia professionale e genere

		maschi	donne	TOTALE
COMUNICAZIONE	A	0	3	3
	B	10	28	38
	C	2	14	16
	D	2	9	11
		14	52	66
di cui D alta professionalità				
di cui Responsabili di U.O.C.				
EDUCATIVA	A	8	87	95
	B	5	70	75
	C	9	404	413
	D	0	12	12
		22	573	595
di cui D alta professionalità				
di cui Responsabili di U.O.C.			2	
TECNICA	A	2	4	6
	B	37	2	39
	C	18	9	25
	D	39	35	74
		94	50	144
di cui D alta professionalità		2		
di cui Responsabili di U.O.C.		3		
AMMINISTRATIVA	A	0	0	0
	B	28	43	71
	C	30	165	195
	D	24	115	139
		82	323	405
di cui D alta professionalità		1	1	
di cui Responsabili di U.O.C.			11	
CULTURALE	A	0	0	0
	B	7	22	29
	C	8	28	34
	D	6	17	23
		21	65	86
di cui D alta professionalità				
di cui Responsabili di U.O.C.			2	
VEGETARIA	A	0	0	0
	B	0	0	0
	C	89	48	137
	D	13	8	21
		102	56	158
di cui D alta professionalità			1	
di cui Responsabili di U.O.C.		3		
INFORMATICA	A	0	0	0
	B	0	0	0
	C	8	4	10
	D	10	10	20
		18	14	32
di cui D alta professionalità				
di cui Responsabili di U.O.C.			2	
SOCIALE	A	0	0	0
	B	0	0	0
	C	0	0	0
	D	0	0	0
		0	0	0

Si possono notare le caratterizzazioni di genere dell'Area educativa e dell'Area Sociale, che confermano uno stereotipo tradizionale (che in parte stiamo superando, ma che resiste) in cui i comportamenti pro-comunitari: accudimento, aiuto, interesse per i propri cari e per gli amici (quello che gli anglosassoni chiamano *taking care*) sono ad appannaggio del femminile. La tabella conferma in parte il “pre-giudizio” che le donne che lavorano non sono distribuite in modo uniforme ma si concentrano in professioni compatibili con la “gestione delle responsabilità di cura (educativa, sociale di “governo” amministrativo) e confermano come anche all'interno della amministrazione di Reggio

Emilia si possa parlare di “segregazione occupazionale” cioè di ineguale distribuzione degli individui tra le diverse occupazioni.

(La segregazione occupazionale si distingue in segregazione orizzontale riferita alla concentrazione femminile in un ristretto numero di settori e posizioni e in segregazione verticale riferita alla concentrazione della componente femminile ai livelli più bassi della scala gerarchica nell'ambito della stessa professione)

Da anni la Pubblica amministrazione, che ha svolto un ruolo primario per lo sviluppo della occupazione femminile grazie alla progressiva attuazione del welfare state, ambito in cui il genere femminile ha trovato la possibilità di conciliare i propri impegni di famiglia, lavoro, ha aperto ad entrambi i generi le possibilità di assunzione tramite, ma ci si scontra ancora con asimmetrie di genere vincolate a connotazioni culturali e strutturali.

Prendiamo ora visione il tema del part time, proseguendo la riflessione sulla conciliazione tempi famigliari e tempi di lavoro: il part time riguarda prevalentemente personale femminile , il 92,83% a fronte del 3.12% del personale maschile) e le fasce d'età maggiormente interessata a tale “strumento” sono quella definite “fascia sandwich” cioè quella che va dai 41 ai 50 e dai 51 ai 60 anni, età in cui spesso oltre ad accudire i propri figli ci si può anche occupare di nipotini e contemporaneamente dei propri genitori “anziani”.

Tabella Part-time Amministrazione Comunale di Reggio Emilia al 31.01.2017

DIPENDENTI – TOTALE								
		FEMMINE	% sul totale dipendenti	% su Genere F	MASCHI	% sul totale dipendenti	% su Genere M	TOTALE dipendenti
totale personale part-time orizzontale		320	92,75		25	3,12		345
di cui	< 30	16	4,64	5,00	2	0,58	8,00	18
	31 - 40	53	15,36	16,56	4	1,16	16,00	57
	41 - 50	117	33,91	36,56	8	2,32	32,00	125
	51 - 60	122	35,36	38,13	9	2,61	36,00	131
	> 60	12	3,48	3,75	2	0,58	8,00	14
totale personale part-time verticale		24	75,00		8	25,00		32
di cui	< 30	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0
	31 - 40	5	15,63	20,83	1	3,13	12,50	6
	41 - 50	9	28,13	37,50	4	12,50	50,00	13
	51 - 60	8	25,00	33,33	2	6,25	25,00	10
	> 60	2	6,25	8,33	1	3,13	12,50	3
totale personale part-time misto		1	50,00		1	50,00		2
	51 - 60	1	50,00	100,00	1	50,00	100,00	2

Diverse sono le tipologia di part time utilizzate per conciliare vita e lavoro sia da uomini che da donne e sono opzionate in base alle diverse esigenze familiari (di cura, economiche, ecc.)

I modelli di P.T. autorizzati dall'Ente sono: 18,24,30 ore settimanali

Il congedo parentale₃ è ancora poco usato dai padri come si evince dalle tabelle successive, così come il congedo straordinario retribuito₄

CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO ART 42 TU 151/01 - ANNO 2016				
TIPO ASSENZA	N. DIP DONNE CHE HANNO FRUITO DEL CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO	N. GG FRUITI (DONNE)	N. DIP UOMINI CHE HANNO FRUITO DEL CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO	N. GG FRUITI (UOMINI)
CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO	23	2427	4	393

CONGEDO PARENTALE (T.U. 151/01 ARTT. 32 e ss.): spetta al padre e alla madre per un periodo complessivo fra entrambi i genitori di 10 mesi elevabili a 11 (madre -->6 mesi, padre --> fino a 5 mesi),

spetta in modo retribuito se fruito entro il 3° anno di vita del figlio nella seguente misura: retribuzione al 100% per i primi 30 giorni successivamente retribuzione al 30%; con il compimento del 3° anno di vita da parte del figlio il congedo parentale non è retribuito

CONGEDO PARENTALE TU 151/01 - ANNO 2016

TIPO ASSENZA	N. DIP DONNE CHE HANNO FRUITO DI CONGEDO PARENTALE	N. GG/ORE FRUITI (DONNE)	N. DIP UOMINI CHE HANNO FRUITO DEL CONGEDO PARENTALE	N. GG/ORE FRUITI (UOMINI)
CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO 100%	36	776,5	12	123
CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO 30%	98	2375	10	362
CONGEDO PARENTALE NON RETRIBUITO	52	353,5	3	12

CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO (T.U. 151/01 ART. 42 + sentenza della Corte costituzionale n. 203 del 18/07/2013): spetta per l'assistenza a familiari disabili certificati ai sensi della L 104/92 nel seguente ordine tassativo, a: coniuge convivente; genitori, figli conviventi; fratelli/sorelle conviventi, parenti e affini entro il 3° grado conviventi. La fruizione da parte del familiare "successivo" è possibile solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del familiare "precedente". Il congedo straordinario retribuito spetta al dipendente nella misura complessiva di 2 anni nell'intera vita lavorativa, considerato anche quanto eventualmente fruito a titolo di congedo straordinario NON retribuito (L 53/00) e quanto eventualmente fruito da altri familiari per il medesimo disabile; il congedo straordinario è retribuito con un'indennità pari all'ultima mensilità percepita a seguito di lavoro effettivamente svolto con esclusivo riferimento alla parte fissa e continuativa del trattamento economico.

Per quanto attiene i permessi della 104/92 questi risultano usufruiti sia da donne che da uomini soprattutto per accudire i propri familiari. Questo è una riprova del fatto che l'aumento dell'età della vita porta con se la necessità di un aumento anche del carico di cura.

PERMESSI L 104/92 A GIORNI - ANNO 2016

FAMILIARE ASSISTITO	N. DIP DONNE CHE HANNO FRUITO DEI PERMESSI L 104/92	N. GG FRUITI (DONNE)	N. DIP UOMINI CHE HANNO FRUITO DEI PERMESSI L 104/92	N. GG FRUITI (UOMINI)
PERMESSI L 104/92 PERSONALI	4	101	5	98
PERMESSI L 104/92 PER IL FIGLIO	8	95	2	27
PERMESSI L 104/92 PER ALTRO FAMILIARE	64	1226	22	428

PERMESSI L 104/92 A ORE - ANNO 2016

FAMILIARE ASSISTITO	N. DIP DONNE CHE HANNO FRUITO DEI PERMESSI L 104/92	N. ORE FRUITE (DONNE)	N. DIP UOMINI CHE HANNO FRUITO DEI PERMESSI L 104/92	N. ORE FRUITE (UOMINI)
PERMESSI L 104/92 PERSONALI	7	665,39	8	1502,57
PERMESSI L 104/92 PER IL FIGLIO	9	932,22	2	313,06
PERMESSI L 104/92 PER ALTRO FAMILIARE	67	6165,46	16	1971,13

PERMESSI L 104/92 (art. 33) + T.U. 1521/01 + CCNL 6/7/95: spettano al dipendente con handicap in situazione di gravità e/o ai familiari entro il 2° grado e familiari entro il 3° grado qualora i genitori e/o il coniuge della persona disabile abbiano compiuto 65 anni di età o siano loro stessi affetti da patologie invalidanti e purché la persona da assistere non sia ricoverata

in istituti di cura. I permessi L 104/92 spettano nella misura di tre giorni o 18 ore al mese per i dipendenti a tempo pieno e vengono riproporzionati in caso di part-time e fintantoché sussiste il riconoscimento dell'handicap (oltre agli altri presupposti richiesti dalla legge). I permessi l 104/92 sono interamente retribuiti.

IL Piano triennale di Azioni Positive 2018-2020 in continuità con il precedente Piano, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni Positive del Comune di Reggio Emilia sono indicati qui di seguito .Nel corso del triennio 2018-20120 il Comune di Reggio Emilia intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi ed azioni, individuando beneficiari diretti ed indiretti, tempi come da schemi a seguire:

Anno 2018

Aree	Obiettivi	Azioni	Periodo
Analisi dei dati	<p>➤ Approfondire la composizione del personale per genere ed età in comparazione ad altri enti</p>	<p>Analisi dei dati e report Monitoraggio delle conferenze di servizio dell'Ente</p> <p>Verifica dei dati del part-time e del rilascio del part-time ed eventuali analisi delle modifiche.</p> <p>Presentazione del Cug nelle conferenze di servizio e nella conferenza dei dirigenti</p> <p>Pubblicazioni sul sito nella sezione dedicata al comitato di eventi, normative aggiornate, verbali degli incontri con le riflessioni sull'analisi dei dati, incontri di formazione del CUG.</p>	<p>Dicembre 2018</p>
Comunicazione	<p>➤ Promuovere all'interno dell'ente la conoscenza del comitato</p>	<p>Programma di iniziative culturali: proiezione di film e dibattito</p> <p>Raccolta di materiale pertinente da pubblicare sulla pagina Cug condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità</p> <p>Utilizzo della Intranet per promuovere la consultazione dei sito</p>	<p>Triennale</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ promuovere all'esterno dell'ente il comitato 	Implementare il lavoro di rete anche con altri CUG e le consigliere di parità al fine di una promozione e organizzazione congiunta di percorsi ed eventi sulle tematiche di parità e sul benessere organizzativo	Dal 2019 entro 2020
Formazione	<ul style="list-style-type: none"> ➤ promuovere occasioni seminari 	Azione di formazione ed informazione sul linguaggio di genere rivolto ai dipendenti dell'ente e per ogni servizio. La formazione prevederà due moduli formativi tenuti da docente esterno appositamente incaricato.	Dal 2018 al primo semestre 2019
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ promuovere la persona e la professionalità all'interno dell'ente 	Monitoraggio del piano della formazione dell'ente.	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ supporto per la rimozione di ostacoli che impediscono la realizzazione delle Pari opportunità nel lavoro 	Sviluppo di iniziative di formazione e aggiornamento in orario di lavoro del comitato sul gap salariale, in raccordo con l'Università di Modena e Reggio.	Dal secondo semestre 2019 al secondo semestre 20

Anno 2018-2020

Aree	Obiettivi	Azioni	Periodo
<p>Conciliazione Organizzazione del lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Migliorare le condizioni di conciliazione tempi di vita e di lavoro all'interno dell'Ente anche attraverso la sensibilizzazione della dirigenza sulle problematiche relative alla armonizzazione dei tempi vita lavoro ➤ Promuovere una maggiore visibilità dell'informazione e della conoscenza degli strumenti conciliativi esistenti ➤ Garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, 	<p>Analisi e report sulle opportunità in essere, con riferimento alle varie tipologie di orario nei diversi servizi. Nuove proposte ed incontri/confronti con altre realtà</p> <p>Incontro ed aggiornamento con rappresentanti sindacali in merito alle nuove forme di flessibilità orarie e al recente CCNL</p> <p>Verifica della fattibilità per creare strumenti di monitoraggio e sondaggio sui temi dell'organizzazione.</p> <p>Verifica delle modalità di accompagnamento / reiserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità/ paternità o da assenze prolungate (tutoring).</p>	<p>Triennale</p> <p>primo semestre 2019</p> <p>primo semestre 2019</p> <p>primo semestre 2019</p>

	per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”		
Anno 2018 - 2020			
Aree	Obiettivi	Azioni	Periodo
Benessere lavorativo e tutela dell'ambiente di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diffondere una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini ➤ Conoscere le criticità dell'ambiente di lavoro e valorizzare forme di tutela di salute organizzativa e garantirne la sicurezza sul luogo di lavoro 	<p>Promuovere momenti di confronto sul benessere lavorativo.</p> <p>Pubblicare sul sito: eventuali approfondimenti dei temi legati alla tutela dell'ambiente di lavoro (molestie, mobbing, discriminazione, normativa di riferimento) sintesi e riferimenti di momenti di formazione dei rappresentanti del GUC rispetto alle tematiche suindicate</p>	triennale
Anno 2018 - 2020			

Aree	Obiettivi	Azioni	Periodo
Pari Opportunità	Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione (carta dei diritti fondamentali UE art. 21)	Sensibilizzazione e formazione rivolta ai dipendenti e cittadinanza sul contrasto alle discriminazioni attraverso una stretta collaborazione con il Tavolo di Contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone Lgbti	triennale
	<p>Sensibilizzare amministrazione sull'adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti</p> <p>Migliorare la comunicazione interna ed esterna sulle tematiche inerenti le Pari Opportunità</p>	<p>Adesione alle iniziative promosse dal Comune quali promuovano la cultura di parità, o rispettose delle differenze anche in riferimento alle persone Lgbti, condividendone l'informazione sul sito e segnalandone anche agli altri CUG territoriali</p> <p>Attivare azioni con l'ufficio personale per la comunicazione al CUG degli atti, bandi e comunicazioni dove è necessario la verifica del rispetto delle cause di discriminazione e contrasto alle differenze</p>	triennale

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.