

Proponente: 16.B
Proposta: 2018/1508
del 11/09/2018



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 990
del 17/09/2018

**SERVIZI AI CITTADINI, CULTURA DELLA SICUREZZA,
LEGALITA', PARI OPPORTUNITA'**

Dirigente: BEVILACQUA Dr. Alberto

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

OGGETTO: APPROVAZIONE ACCORDO DI COLLABORAZIONE CON LA PROVINCIA DI REGGIO EMILIA PER L'ORGANIZZAZIONE DEL CONVEGNO "MA IL LAVORO E' UGUALE PER TUTTI?" IN DATA 20/09/2018. CONSEGUENTE IMPEGNO DI SPESA.

OGGETTO: APPROVAZIONE ACCORDO DI COLLABORAZIONE CON LA PROVINCIA DI REGGIO EMILIA PER L'ORGANIZZAZIONE DEL CONVEGNO "MA IL LAVORO È UGUALE PER TUTTI?" IN DATA 20/09/2018. CONSEGUENTE IMPEGNO DI SPESA.

IL DIRIGENTE

Premesso che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n.193 del 22/12/2017 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2018 -2020 e il D.U.P. [Documento Unico di Programmazione];
- con deliberazione di Giunta Comunale del 12/04/2018, n. 60, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione risorse finanziarie dell'esercizio 2018, nel quale sono stati fissati i requisiti ex art. 169 del D.Lgs. 267/00;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 57 del 28/5/2018, immediatamente esecutiva, è stata approvata la Variazione al Bilancio 2018-2020, al D.U.P. e ai relativi allegati.
- il PEG 2018 dell'Ufficio "Pari Opportunità" include il prodotto A501 – Pari Opportunità - per la realizzazione di progetti e attività volte ad agire sul sistema dei valori culturali, sociali, educativi e formativi e per garantire a tutti il libero e pieno godimento dei diritti fondamentali, riconoscendo il valore della diversità e incrementando la conoscenza della normativa antidiscriminatoria;
- con provvedimento n. 81496 del 23/05/2017, il Sindaco ha integrato l'incarico del Dott. Alberto Bevilacqua - Dirigente del Servizio Servizi alla Città - con il coordinamento delle attività di pertinenza dell'Ufficio Sicurezza e Legalità, ai sensi dell'art.13, Sez. A del vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;

Considerato che:

- in questi anni e sin dalla sua istituzione, Reggio Emilia ha fatto parte della **Rete Regionale Contro le Discriminazioni**, che oggi consta di 155 punti distribuiti su tutto il territorio regionale, punti che fanno capo a Amministrazioni pubbliche, Organizzazioni sindacali e organizzazioni del Terzo settore;
- la Regione ER ha attivato, attraverso il Centro Regionale Contro le Discriminazioni, azioni di accompagnamento e di supporto al lavoro degli operatori e delle operatrici dei punti territoriali come corsi di formazione, incontri aggiornamento e supervisione dei casi, attività di sensibilizzazione e promozione;
- Reggio Emilia è altresì nodo di raccordo distrettuale, con funzioni di prevenzione e rimozione delle discriminazioni, così come già previsto dall'UE (art. 19 TFUE, art. 21 Carta dei Diritti Fondamentali ecc), azioni che pone in essere tenendo conto, complessivamente, secondo tutti i possibili fattori discriminatori, ovvero: genere, provenienza geografica/origine etnica, religione, convinzioni personali, condizioni sociali, handicap, età, orientamento sessuale;
- riguardo al tema specifico delle **discriminazioni in ambito lavorativo**, all'interno del Comune di Reggio Emilia è operativo il **CUG - Comitato Unico di Garanzia** che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, come di seguito indicato:

Compiti propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni e azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Compiti consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Compiti di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Valutato che:

- l'attuale contesto di recessione economica, nonché di grandi trasformazioni sociali, economiche e demografiche, determina spesso anche situazioni di discriminazione multipla e l'accettazione di condizioni di lavoro non rispettose dei diritti dei lavoratori;
- in tempi di crisi economica, infatti, i diritti dei soggetti più fragili e tradizionalmente discriminati rischiano di essere messi in discussione dalle ristrettezze della finanza pubblica e dalla conseguente limitazione o riduzione di politiche sociali ed inclusive, che spesso rappresentano il solo strumento affinché quest'ultimi possano esercitare i loro diritti;
- la netta riduzione di politiche di welfare ha aumentato il divario sociale, aggravando le diseguaglianze e mettendo in discussione, in alcuni casi, lo stesso nucleo irriducibile dei diritti fondamentali delle persone più svantaggiate. Ciò non sembra più incidere solamente sulle condizioni sociali ed economiche, ma ha un impatto anche su altre "differenze", come quelle di "genere", "culturali", "etniche", "religiose", che caratterizzano una società sempre più complessa, globale e multiculturale
- per contro, se è possibile rintracciare un indicatore di modernizzazione e sviluppo di un territorio e di una società, questo è dato proprio dall'incremento delle diversità, ovvero dalla rottura dell'omologazione culturale quale elemento di coesione sociale.

Dall'appartenenza ad una religione, ad una lingua, ad un tipo di lavoro, ad una famiglia, persino ad un partito, si è giunti alle appartenenze multiple sia in senso sincronico sia diacronico. Questa complessità spinge i portatori di diversità ad acquisire maggiore visibilità sociale, e i singoli attori sociali ad entrare in contatto con una pluralità di comportamenti, di valori, di profili sociali, assai diversi e tutti ugualmente portatori di dignità;

- nello specifico del mondo del lavoro, l'idea di discriminazione abbraccia le varie forme di non riconoscimento ed ingiustificata "compressione" delle capacità. Forme determinate in ragione di un assetto normativo o di procedure amministrative (discriminazione sancita dalla legge). Oppure in ragione delle barriere che ostacolano l'accesso alle risorse ed ai servizi in condizioni di concreta uguaglianza (discriminazione di fatto e discriminazione indiretta). Ancora: in ragione del clima più o meno velatamente intimidatorio (fino al caso estremo dell'harassment) che vige in alcuni o tutti i contesti della vita collettiva (dal quartiere alla scuola ed ai luoghi di lavoro). Tale clima è in grado di inibire l'espressione dei comportamenti su cui grava lo stigma del disvalore, per timore della condanna sociale. In ultimo – ed è forse questo l'aspetto più studiato della discriminazione – un'ingiustificata "compressione" delle capacità avviene laddove lo stigma che grava sul gruppo di appartenenza conduce al misconoscimento delle singole individualità. Qui la discriminazione opera negando la soggettività di un individuo, nella misura in cui riduce tale soggettività all'appartenenza ad un gruppo identificabile: ancor prima di esser riconosciuto come soggetto portatore di caratteristiche individuali, un individuo è stigmatizzato come membro di un gruppo, definito in base a categorie quali: sesso, età, etnia, handicap, orientamento sessuale.
- nell'attuale contesto di grandi trasformazioni sociali, economiche e demografiche, le istituzioni devono pertanto ancora di più porre attenzione sulla necessità di garantire a tutta la popolazione i propri e riconosciuti diritti, prevenendo fenomeni di esclusione e discriminazione;
- fra gli obiettivi specifici dell'Ufficio Pari Opportunità vi è la realizzazione di azioni volte a migliorare la qualità della quotidianità, attivare azioni positive per la prevenzione dei comportamenti discriminatori e promuovere una cultura del rispetto;

Atteso che:

- l'Ufficio Pari Opportunità del Comune, di concerto con la Consigliera di Pari Opportunità e la Provincia di Reggio Emilia, nell'ambito delle rispettive finalità istituzionali, in relazione al tema delle discriminazioni in ambito lavorativo ha elaborato il programma di un'iniziativa/convegno di formazione dal titolo **"MA IL LAVORO È UGUALE PER TUTTI?"** da realizzarsi nella giornata del 20 settembre prossimo presso l'Auditorium del Centro Internazionale Malaguzzi, da declinarsi secondo il programma in allegato al presente atto;
- il convegno - che vuole essere la prima di una serie di iniziative finalizzate alla costituzione di una rete di professionisti competenti nella tutela delle persone oggetto di discriminazione in ambito lavorativo - costituirà un'opportunità di approfondimento e di formazione sul diritto del lavoro antidiscriminatorio - diritto non sempre conosciuto e applicato dai protagonisti del mercato del lavoro - sia per i componenti dei CUG che per vari professionisti interessati direttamente o indirettamente dal tema, quali: avvocati, consulenti del lavoro, commercialisti e sindacalisti.

Atteso, inoltre, che:

- i termini dell'accordo con la Provincia di Reggio Emilia per l'organizzazione del Convegno - come declinati nel disciplinare qui allegato - pongono in capo alla Provincia gli oneri organizzativi ed in capo al Comune i costi per l'utilizzo dell'auditorium e per assistenza tecnica presso il Centro Malaguzzi;

- il preventivo per tali costi inoltrato dall'ufficio "Gestione sale e spazi Reggio Children" ammonta a complessivi € 1.600,00 inclusa IVA, importo che si ritiene equo e vantaggioso in confronto ai prezzi di mercato per altre simili location, anche in virtù della convenzione in essere tra il Comune e la Società concedente con la quale è stato pattuito un abbattimento della quota di locazione, a favore del Comune di Reggio Emilia, pari al 60% rispetto alla tariffa usuale della sala stessa.
- si procede pertanto con affidamento diretto, e senza esperire le procedure previste per il ricorso al MEPA, anche per l'insussistenza di categoria merceologica di riferimento;
- in conformità alle disposizioni in materia di tracciabilità finanziaria ex art. 3 L.136/2010 come modificato con D.L. 187/2010 convertito in legge 217/2010, a detta transazione economica è stato attribuito il codice identificativo di gara (C.I.G.) Z9C24DFE28;
- con Deliberazione Regionale n. 1832 del 17/11/2017 "RIPARTIZIONE ASSEGNAZIONE E CONCESSIONE DEI CONTRIBUTI A FAVORE DEI SOGGETTI PUBBLICI TERRITORIALMENTE REFERENTI DELLA RETE REGIONALE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI PER LA REALIZZAZIONE DI INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE IN ATTUAZIONE DELIBERA A.L. N. 117/2013 E PROPRIA DELIBERA N. 649/2017", sono stati ripartiti i contributi a favore dei soggetti pubblici territorialmente referenti della Rete Regionale contro le discriminazioni;
- al Comune di Reggio Emilia è stata assegnata la quota di €. 4.445,00 per la realizzazione di iniziative di contrasto alle discriminazioni, che sarà liquidata in unica soluzione sulla base della rendicontazione al 31/12/2017 delle attività svolte e delle spese sostenute, erogazione che materialmente avverrà nel corso dell'annualità 2018 (Accertamento n. 2018/568 Cap. E 3845);

Ritenuto per quanto sopra esposto, di approvare l'iniziativa in oggetto, rientrante nelle finalità istituzionali del servizio e, in particolare, negli obiettivi dell'Ufficio Pari Opportunità, dando atto che la relativa spesa è interamente finanziata da contributo regionale;

Visti:

- il T.U. D.Lgs n. 267 del 18.08.2000;
- l'art. 56 dello Statuto Comunale;
- gli art.li 10 e 11 del vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi del Comune;
- l'art. 32 del vigente Regolamento di Contabilità del Comune;
- l'art 1, L. 135 del 07/08/2012;

Atteso che sul presente provvedimento si esprime, con la sottoscrizione dello stesso, parere favorevole in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa come prescritto dall'art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000;

D E T E R M I N A

per le motivazioni esplicitate in premessa,

1. di **approvare** l'accordo con la Provincia di Reggio Emilia per la realizzazione dell'iniziativa "**MA IL LAVORO È UGUALE PER TUTTI?**" prevista per la giornata del 20 settembre 2018 dalle ore 9,00 alle 17,00 presso l'Auditorium del Centro Internazionale Malaguzzi, come da programma allegato al presente atto, autorizzando la conseguente spesa di complessivi € 1.311,00 oltre IVA;

2. di **impegnare** la spesa complessiva di € **1.600,00** con imputazione alla Missione 01 Programma 01 Titolo 1- codice del piano dei conti integrato necessario per la definizione della transazione elementare ex art.5 e 6 del D.Lgs.118/2011 ex art. 13 DPCM 28/12/2011 1.03.02.99.999 del Bilancio 2018 - al Capitolo 31875 del PEG denominato "PRESTAZIONI DI SERVIZI PER INIZIATIVE DI RESPONSABILITA' SOCIALE E PARI OPPORTUNITA' FINANZIATE DA CONTRIBUTI DA ENTI LOCALI" codice prodotto 2016_PD_A501 "Prevenzione discriminazioni", Centro di costo 0200, non rilevante ai fini della contabilità ambientale;
3. di **dare atto**:
 - che, in conformità alle disposizioni in materia di tracciabilità finanziaria ex art. 3 L.136/2010 come modificato con D.L. 187/2010 convertito in legge 217/2010, alla suddetta spesa è stato attribuito il C.I.G. Z9C24DFE28;
 - che il presente provvedimento non viene trasmesso alla competente sezione regionale della Corte dei Conti, ai sensi dell'art. 1, comma 173, della L. 266/2005 in quanto, pur contemplando spese rientranti fra le tipologie sottoposte a vincolo di spesa ai sensi dell'art. 6, comma 8 del D.L. 78/2010, comporterà un costo inferiore a 5.000,00 euro interamente coperto da finanziamento regionale;
4. di adempiere agli obblighi di pubblicità di cui agli articoli 23 e 27 del d.lgs. 33/2013 ("Decreto trasparenza") e dall'art. 1, comma 32 della legge 190/2012.

Attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo al Dirigente firmatario.

Dispone l'invio del presente atto alla Ragioneria Comunale per le procedure di cui all'art. 183, 7° comma, del T.U. D.Lg.vo n.267 del 18/08/2000.

IL DIRIGENTE
Dott. Alberto Bevilacqua