

Allegato A) Delibera di Giunta Unione n. 64 del 03/04/2014

PIANO AZIONI POSITIVE DELL'UNIONE E DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA 2014 - 2016

“L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e, rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale. Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, - per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica. Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell'organizzazione della società..... Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali..... Per giungere all'instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale - non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni.”

(dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck)

Vista la proposta del CUG e sentito il parere del SERVIZIO SVILUPPO DEL PERSONALE

PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive è previsto dall'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 198/2006. Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e della Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 sia indiretta - e "**temporanee**" in quanto necessarie fintanto che 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, "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., e 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.

Il piano ha durata triennale. Quello che segue è uno strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità nella realtà dell'Unione della Bassa Romagna e dei Comuni aderenti ed ha lo scopo di favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne ed il benessere organizzativo. Il Piano è stato redatto con la collaborazione del Cug e del Settore Organizzazione e Risorse Umane. L'Unione ed i Comuni della Bassa Romagna, consapevoli dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intendono armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini; in particolare ritengono vadano perseguiti i seguenti obiettivi:

- 1) definire e attuare politiche che coinvolgano tutta l'organizzazione nel rispetto del principio di pari dignità e trattamento sul lavoro;
- 2) superare stereotipi di genere attraverso politiche organizzative, formazione e sensibilizzazione. Dal 2008 hanno previsto nel loro Piano di Formazione interventi formativi/informativi in materia di benessere organizzativo cui si è dato e si darà seguito compatibilmente con le risorse disponibili;
- 3) integrare il principio di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano in base alle competenze, esperienze e potenziale professionale. Dal 2011 gli enti hanno adottato nuovi sistemi di valutazione del personale dirigente e non dirigente ispirati ai principi della meritocrazia, trasparenza, legalità e differenziazione;

- 4) sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- 5) monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutare l'impatto delle buone pratiche;
- 6) individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della parità di trattamento fornendo strumenti concreti per favorire la conciliazione tempi di vita e di lavoro;
- 7) comunicare al personale l'impegno assunto a favore di una cultura di pari opportunità informando sui progetti intrapresi e sui risultati conseguiti.

Prima di illustrare i contenuti del piano è opportuno un accenno al contesto europeo ed al contesto normativo nazionale e riportare qualche dato che rappresenta la situazione di partenza delle politiche di genere nell'area della Bassa Romagna.

Il contesto europeo ed il contesto normativo nazionale

Il contesto europeo

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche. Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale.

Il contesto normativo nazionale

La legge n. 125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso **la legge n. 53/2000** sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro paese. Successivi interventi normativi (in particolare il D.Lgs. n. **165/ 2001**, il D.Lgs. n. **198/2006**, la direttiva Ministeriale **23 maggio 2007**) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano **Piani di azioni positive** tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili. Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;

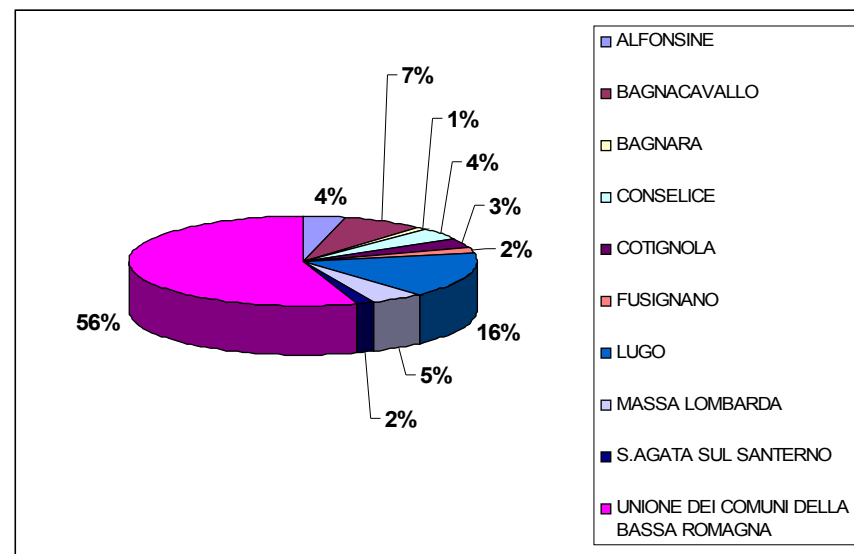
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
- informazione/formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

ANALISI DATI DEL PERSONALE AL 31.12.2013

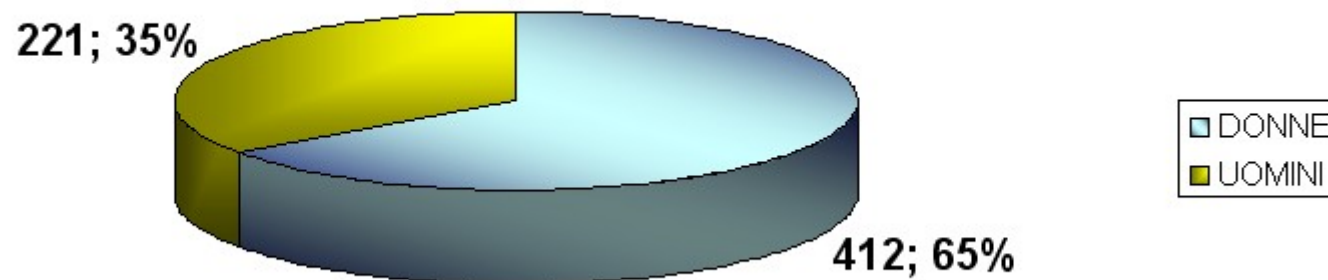
L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Al 31 dicembre 2013 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

	Dipendenti al 31/12/2013 (compresi Dirigenti)				
COMUNE	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
ALFONSINE	16	64%	9	36%	25
BAGNACAVALLO	25	53%	22	47%	47
BAGNARA	5	63%	3	38%	8
CONSELICE	15	58%	11	42%	26
COTIGNOLA	12	60%	8	40%	20
FUSIGNANO	9	60%	6	40%	15
LUGO	57	56%	45	44%	102
MASSA LOMBARDA	12	39%	19	61%	31
S.AGATA SUL SANTERNO	6	60%	4	40%	10
UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA	255	73%	94	27%	349
% media	412	65%	221	35%	633



TOTALE DIPENDENTI 633 DI CUI 412 DONNE E 221 UOMINI



Così suddivisi per Area:

ALFONSINE	F	M	TOTALE
AREA SERVIZI GENERALI	6	0	6
AREA LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	3	7	10
AREA CULTURA E COMUNICAZIONE	7	2	9
			25

BAGNACAVALLO	F	M	TOTALE
AREA SERVIZI GENERALI	8	6	14
AREA TECNICA	7	14	21
AREA CULTURA, COMUNICAZIONE E PARTECIPAZIONE	8	4	12
			47

BAGNARA DI ROMAGNA	F	M	TOTALE
AREA AMMINISTRATIVA	4	0	4
AREA SERVIZI CULTURALI	1	0	1
AREA TECNICA	0	3	3
			8

CONSELICE	F	M	TOTALE
AREA SERVIZI GENERALI	4	1	5
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	6	0	6
AREA TERRITORIO	6	9	15
			26

COTIGNOLA	F	M	TOTALE
AREA SERVIZI GENERALI	6	0	6
AREA CULTURA E COMUNICAZIONE	4	2	6
AREA TECNICA	2	6	8
			20

FUSIGNANO	F	M	TOTALE
AREA AMMINISTRATIVA	8	3	11
UFFICIO ASSOCIATO AREA INFRASTRUTTURE PER IL TERRITORIO	1	3	4
			15

LUGO	F	M	TOTALE
GABINETTO DEL SINDACO	4	2	6
AREA SERVIZI GENERALI	41	11	52
UFFICIO ASSOCIATO AREA INFRASTRUTTURE PER IL TERRITORIO	9	33	42
			100

MASSA LOMBARDA	F	M	TOTALE
AREA AFFARI GENERALI	10	1	11
AREA SERVIZI CULTURALI E GIOVANI	2	2	4
AREA TECNICA	0	16	16
			31

S.AGATA SUL SANTERNO	F	M	TOTALE
AREA SERVIZI GENERALI	4	1	5
AREA TERRITORIO	2	3	5
			10

UNIONE BASSA ROMAGNA	F	M	TOTALE
DIREZIONE GENERALE (COMPRESO COMANDO PM)	38	38	76
AREA SERVIZI GENERALI	29	14	43
AREA SERVIZI FINANZIARI	48	10	58
AREA TERRITORIO	39	20	59
AREA WELFARE	102	11	113
			349

PERSONALE PER ENTE, CATEGORIA E GENERE

Dipendenti al 31/12/2013	DIRIGENTI (compreso TD)		Cat. D		cat. C		cat. B		cat. A		TOTALE	SEGRETARIO/ DI- RETTORE	
COMUNE DI	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		F	M
ALFONSINE			7	1	7	3	2	5	0	0	25	0,40	
BAGNACAVALLO			4	1	15	3	6	18	0	0	47	0,50	
BAGNARA			0	1	4	0	1	2	0	0	8		0,33
CONSELICE			3	1	8	3	4	7	0	0	26	0,27	
COTIGNOLA			1	2	6	3	5	3	0	0	20	0,60	
FUSIGNANO			1	1	7	4	1	1	0	0	15		0,50
LUGO	0	2	25	12	22	12	9	17	1	2	102		0,50
MASSA LOMBARDA			2	0	3	4	7	15	0	0	31		0,66
S.AGATA SUL SANTERNO			0	2	6	0	0	2	0	0	10	0,13	
UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA	3	3	59	33	155	49	38	7	0	2	349		1

PERSONALE PER ENTE, CATEGORIA, RAPPORTO DI LAVORO (A TEMPO PIENO E PARZIALE) E GENERE

	TEMPO PIENO			PART-TIME			
	Cat. D			Cat. D			
COMUNE DI	F	M	TOT	F	M	TOT	TOTALE
ALFONSINE	7	1	8			0	8
BAGNACAVALLO	4	1	5			0	5
BAGNARA	0	1	1			0	1
CONSELICE	3	1	4			0	4
COTIGNOLA	1	2	3			0	3
FUSIGNANO	1	1	2			0	2
LUGO	22	11	33	3	1	4	37
MASSA LOMBARDA	2	0	2			0	2
S.AGATA SUL SANTERNO	0	2	2			0	2
UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA	57	32	89	2	1	3	92

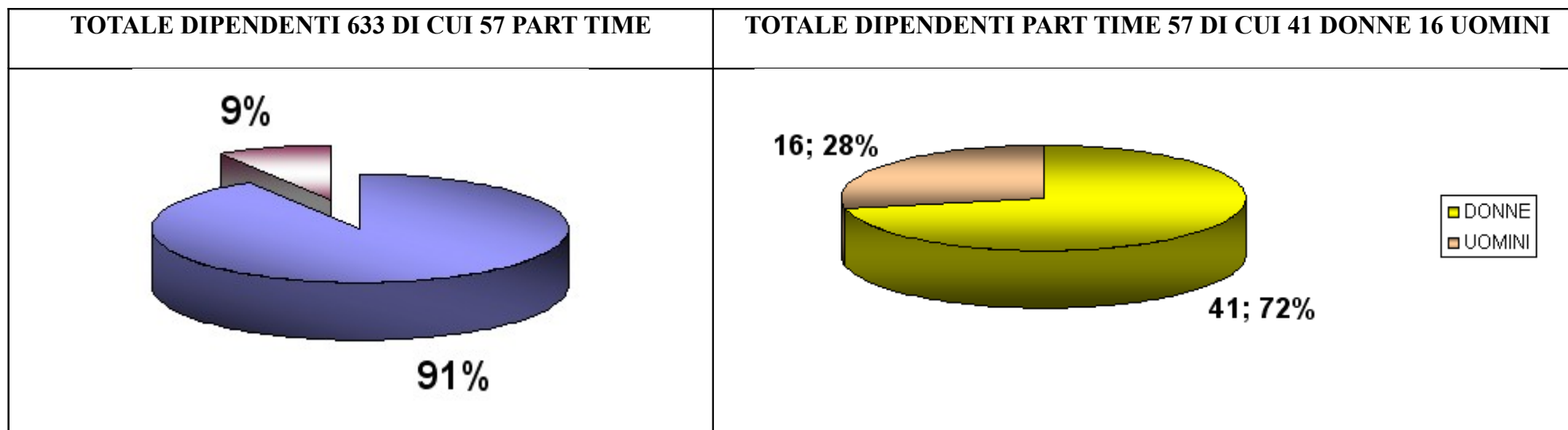
	TEMPO PIENO			PART-TIME			
	cat. C			cat. C			
COMUNE DI	F	M	TOT	F	M	TOT	TOTALE
ALFONSINE	6	3	9	1		1	10
BAGNACAVALLO	13	3	16	2		2	18
BAGNARA	2	0	2	2		2	4
CONSELICE	8	3	11			0	11
COTIGNOLA	6	3	9			0	9
FUSIGNANO	7	3	10		1	1	11
LUGO	21	9	30	1	3	4	34
MASSA LOMBARDA	3	3	6		1	1	7
S.AGATA SUL SANTERNO	5	0	5	1		1	6
UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA	143	49	192	12		12	204

	TEMPO PIENO			PART-TIME			
	cat. B			cat. B			
COMUNE DI	F	M	TOT	F	M	TOT	TOTALE
ALFONSINE	2	5	7			0	7
BAGNACAVALLO	5	15	20	1	3	4	24
BAGNARA	1	2	3			0	3
CONSELICE	3	7	10	1		1	11
COTIGNOLA	2	2	4	3	1	4	8
FUSIGNANO	1	1	2			0	2
LUGO	7	16	23	2	1	3	26
MASSA LOMBARDA	6	15	21	1		1	22
S.AGATA SUL SANTERNO	0	2	2			0	2
UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA	32	6	38	6	1	7	45

	TEMPO PIENO			PART-TIME			
	cat. A			cat. A			
COMUNE DI	F	M	TOT	F	M	TOT	TOTALE
ALFONSINE	0	0	0			0	0
BAGNACAVALLO	0	0	0			0	0
BAGNARA	0	0	0			0	0
CONSELICE	0	0	0			0	0
COTIGNOLA	0	0	0			0	0
FUSIGNANO	0	0	0			0	0
LUGO	0	1	1	1	1	2	3
MASSA LOMBARDA	0	0	0			0	0
S.AGATA SUL SANTERNO	0	0	0			0	0
UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA	0	0	0		2	2	2

RIEPILOGO PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME

COMUNE	Dipendenti al 31/12/2013			DONNE	UOMINI	dip. Part.time	% sul totale
	F	M	TOTALE			TOTALE	
ALFONSINE	16	9	25	1	0	1	4
BAGNACAVALLLO	25	22	47	3	3	6	12,8
BAGNARA	5	3	8	2	0	2	25
CONSELICE	15	11	26	1	0	1	3,8
COTIGNOLA	12	8	20	3	1	4	20
FUSIGNANO	9	6	15	2	1	3	20
LUGO	57	45	102	7	6	13	12,7
MASSA LOMBARDA	12	19	31	1	1	2	6,5
S.AGATA SUL SANTERNO	6	4	10	1		1	10
UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA	255	94	349	20	4	24	6,9
Totali complessivi	412	221	633	41	16	57	9,0 % comp.



UTILIZZO ANNO 2013 ISTITUTI LEGALI/CONTRATTUALI A TUTELA E SOSTEGNO MATERNITA'/PATERNITA'/HANDICAP E ASSISTENZA

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
	6	12	18
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
	7	38	45
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
	7	8	15
TOTALE BENEFICIARI SU TOTALE DIPENDENTI (633)	20	78	78

PARTECIPAZIONE A CORSI DI FORMAZIONE NEL TRIENNIO 2011-2013

ANNO	NR. CORSI	TOT. PARTECIPANT I	TOT. DIP. (Unione + Comuni)	NR. MEDIO CORSI PER DIP.	DI CUI DONNE	TOT. dip.DONNE (Unione + Comuni)	NR. MEDIO CORSI PER DONNA
2013	24	571	633	0,90	331	412	0,80

ANNO	NR. CORSI	TOT. PARTECIPANT I	TOT. DIP. (Unione + Comuni)	NR. MEDIO CORSI PER DIPENDENTE	DI CUI DONNE	TOT. DONNE (Unione + Comuni)	NR. MEDIO CORSI PER DONNA
2012	31	590	644	0,91	372	429	0,86

ANNO	NR. CORSI	TOT. PARTECIPANT I	TOT. DIP. (Unione + Comuni)	NR. MEDIO CORSI PER DIPENDENTE	DI CUI DONNE	TOT. DONNE (Unione + Comuni)	NR. MEDIO CORSI PER DONNA
2011	21	555	662	0,83	320	416	0,77

CONSIDERAZIONI SULLA SITUAZIONE ESISTENTE

Dall'analisi dei dati sopra esposti, si possono trarre le seguenti considerazioni:

- 1) vi è una prevalenza di personale di genere femminile (+ 65%) rispetto al totale del personale, a dimostrazione che la politica di genere è pienamente attuata dall'Unione dei Comuni della Bassa Romagna e dai Comuni aderenti;
- 2) nei Servizi tecnici vi è la presenza predominante del genere maschile, mentre nei Servizi amministrativi e socio - educativi vi è predominanza del genere femminile;
- 3) vi è prevalenza di donne nella categoria C e D (area direttiva) mentre vi è prevalenza di uomini nelle cat. B (personale addetto alle strade) e nella dirigenza. Nella dirigenza apicale (Direttore dell'unione e Segretari dei comuni) i generi si equivalgono;
- 4) l'istituto del part-time è utilizzato da una percentuale relativamente bassa di dipendenti (9%) ancorché la normativa vigente consenta una percentuale di utilizzo più alta (25% della dotazione organica per ogni categoria). Ciò è probabilmente dovuto, oltre che a ragioni economiche, anche al fatto che, per prassi, gli enti di norma concedono la massima flessibilità dell'orario di lavoro, qualora vi sia l'accordo dei responsabili;
- 6) tra i dipendenti che hanno fruito degli istituti a tutela e sostegno della maternità/paternità, L. 104/92 e L. 53/2000 (12,32% del totale), il 9, 16% è costituito da donne;
- 7) hanno fruito di interventi formativi entrambi i generi, con una leggera prevalenza delle donne (52,2%). Non va dimenticato che dal 2011 la L. 122/2010 ha previsto un taglio del 50% delle spese per la formazione ai dipendenti. Tuttavia il Servizio Sviluppo del Personale è riuscito ad assicurare interventi di formazione nella stessa misura dell'anno precedente, grazie alle economie di scala che l'Unione riesce a realizzare gestendo i percorsi formativi per tutti gli enti aderenti.

Giova rammentare che:

Il blocco delle retribuzioni dei dipendenti pubblici nel triennio 2011-2013 ha impedito la realizzazione delle progressioni economiche dei dipendenti all'interno della categoria e non sono state realizzate nemmeno progressioni di carriera tra le categorie.

Le limitazioni nelle assunzioni (escluso il personale insegnante) per gli enti locali ha determinato la diminuzione del numero di dipendenti, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.

La riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro con il pensionamento e che sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo.

Il blocco del turn over ha portato ad un aumento dell'età media dei dipendenti, escludendo il personale insegnante che non è sottoposto ai limiti delle assunzioni; ad oggi l'età media dei dipendenti donne e uomini è equivalente ed è di 49 anni.

IL PIANO

INDICE

OBIETTIVI
AMBITO D'AZIONE: BENESSERE ORGANIZZATIVO E AMBIENTE DI LAVORO
AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO
AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE E INFORMAZIONE
AMBITO DI AZIONE: COMUNICAZIONE E ASCOLTO
DURATA

OBIETTIVI E AMBITI DI AZIONE

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale (2014-2016) è **unico per l'Unione e i nove Comuni aderenti** (Alfonsine, Bagnacavallo, Bagnara di Romagna, Conselice, Cotignola, Fusignano, Massa Lombarda, Lugo, S.Agata sul Santerno) ed ha come scopo principale l'applicazione concreta delle pari opportunità nonché la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione per gli enti che la compongono.

Obiettivo 1 - Promuovere il BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL' AMBIENTE DI LAVORO

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato e che, quotidianamente, interessano la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare l'organizzazione dell'Unione e dei Comuni aderenti rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Occorre, pertanto, rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Nell'interesse dell'amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

L'Unione e i comuni aderenti si impegnano ad adottare misure volte a combattere situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

A tal fine l'Unione e i nove comuni hanno istituito:

a) un **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** unico per tutti gli enti con determinazione dirigenziale n. 1010 del 28/09/2011 che unifica le funzioni e le competenze dei precedenti comitati di "Pari Opportunità" e di "Mobbing" che si è dotato di un Regolamento per il proprio funzionamento, che è stato approvato con delibera di Giunta dell'Unione n.126 del 17/11/2011;

Il Comitato Unico di Garanzia, anche in collaborazione con il/la Consigliere/a di fiducia, si propone il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a. razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione in materia di pari opportunità
- b. assicurare nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di fatto, 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 al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla 'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.
- c. favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Ambito 1 - Promozione del benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro

verifica ed eventuale aggiornamento del codice di comportamento;

- nomina di un/una Consulente di Fiducia e apertura sportello di ascolto per i dipendenti per affrontare problematiche relative al mobbing ed alle discriminazioni, di tipo relazionale ed organizzativo;
- diffusione dei riferimenti, degli ambiti di competenza e delle modalità per contattare il/la Consulente di Fiducia;
- programmazione e realizzazione di attività comuni tra i soggetti che nell'ente si occupano di benessere (CUG, consigliera di fiducia, RSU, referenti sistema di prevenzione e protezione, medico competente).
- partecipazione al coordinamento dei CUG della provincia di Ravenna per la condivisione delle esperienze e di attività.

Obiettivo 2 - Utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio

1 L'Unione dei Comuni ed i comuni aderenti si impegnano a mettere a punto azioni finalizzate a soddisfare i bisogni di conciliazione dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, in particolare nei periodi di chiusura delle scuole primarie.

2 L'Unione dei Comuni ed i comuni aderenti si impegnano altresì a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro, avendo dimostrato da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. Inoltre gli enti garantiscono il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap.

3 L'Unione dei Comuni ed i comuni aderenti favoriscono le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze degli enti con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time, la flessibilità dell'orario di lavoro e il telelavoro.

- Part time

In particolare, riguardo la disciplina del part-time, l'Unione dei Comuni della Bassa Romagna e i Comuni aderenti, nell'ambito dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, si sono dotati di un regolamento che disciplina le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale, ed il suddetto documento è disponibile per la consultazione da parte del personale nella rete Intranet degli enti. Dalla rete è scaricabile la relativa modulistica (istanza di trasformazione del rapporto di lavoro). Informazioni sui posti disponibili possono essere chieste al Servizio Sviluppo del Personale. Si precisa comunque che la vigente normativa nazionale non consente più il sicuro accoglimento della richiesta del dipendente, essendo subordinata all'assenso dell'ente. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L..

Il Servizio Sviluppo del Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Su queste materie gli enti sono impegnati a:

- a) favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.
 - b) promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
 - c) assicurare, quando possibile, a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita; inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'amministrazione e le richieste dei dipendenti.
- Il Settore Organizzazione Risorse Umane rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro mediante la pubblicazione dei riferimenti normativi e delle discipline interne nella rete intranet.

Ambito 2 - CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO

- diffondere, tra il personale, i contenuti della legge sui congedi parentali: D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53";
- promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;
- organizzare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità o per lunghe assenze;
- monitorare l'istituto delle ferie a mezza giornata ed individuare eventuali aggiustamenti.
- individuare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro per le dipendenti con obblighi di cura familiari.
- promuovere l'indagine sulla conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro
- valutare la possibilità e opportunità di estendere il telelavoro domiciliare

Obiettivo 3 - Promuovere le pari opportunità in materia di formazione e di aggiornamento

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello adeguato ed indispensabile a ricoprire il ruolo assegnato.

Ambito 3 - FORMAZIONE E INFORMAZIONE

- verifica della possibilità di erogare interventi formativi a distanza per il personale assente per lavoro di cura, in part-time, ecc.
- programmazione di iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale diversamente abile e il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali.
- programmazione di attività formative e informative sulla differenza di genere, rivolte ad insegnanti dei servizi dell'infanzia e delle scuole di 1° grado ed operatrici ed operatori culturali;
- programmazione di attività di formazione ed informazione rivolte alla scuola, ad operatrici ed operatori culturali, e alle bambine e ai bambini, anche attraverso percorsi bibliografici e incontri di lettura, narrazione etc. sui temi della differenza di genere.

Obiettivo 4 - Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e sul benessere organizzativo

- Il Comitato Unico di Garanzia si impegna a divulgare periodicamente sulla rete intranet un'informativa in merito a problematiche lavorative ovvero per migliorare i processi lavorativi;
- Gli enti, nella persona del Direttore, del Segretario Generale o del Dirigente del Settore Organizzazione e Risorse Umane, si impegnano a dare preventiva informazione al Comitato Unico di Garanzia in merito ad ogni iniziativa che intendano attuare qualora abbia riflessi sull'attività lavorativa e sui lavoratori (ad es. in materia di orario di lavoro, part-time, formazione, riorganizzazione, mobilità e trasferimenti del personale, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa su tematiche di competenza del C.U.G., ecc.).

Ambito 4 - COMUNICAZIONE E ASCOLTO

- diffusione di materiale sulle pari opportunità, es. newsletter
- organizzazione di incontri, seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dirigenti, dipendenti e collaboratori/trici;
- diffusione dei dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti;
- diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- raccolta di proposte e suggerimenti da parte del personale;
- promozione di buone pratiche realizzate presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità.

DURATA E DISPOSIZIONI FINALI

Il presente piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato sul sito internet dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna e dei nove comuni costituenti l'Unione e reso disponibile per il personale dipendente nella rete Intranet.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti in una sezione specifica della rete intranet, gestita dal C.U.G., pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.