

PIANO AZIONI POSITIVE DELL'UNIONE E DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA 2017 - 2019

*“L'uguaglianza delle donne e degli uomini é 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.

La successiva direttiva del 04 marzo 2011 (Ministro per la pubblica amministrazione ed innovazione e Ministro pari opportunità) contiene "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".

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 Servizio sviluppo del personale.

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 dei

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.

Si riporta un accenno al contesto europeo ed al contesto normativo nazionale nonché la situazione 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 "disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione per il coordinamento dei tempi delle città", il d. Lgs. 26.03.2001 n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della legge 08.03.2000 n. 53", nonché il più recente d. Lgs. 15.06.2015 n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10.12.2014 n. 183" che ha introdotto altresì la possibilità di utilizzare i congedi parentali ad ore, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive finalizzate a conseguire l'obiettivo delle pari opportunità nel nostro paese. Ulteriori interventi normativi (in particolare il D.Lgs. n. 165/ 2001, il D.Lgs. n.198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28.11.05 n. 246", la direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e Ministro per le pari opportunità del 04 marzo 2011 "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") 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:

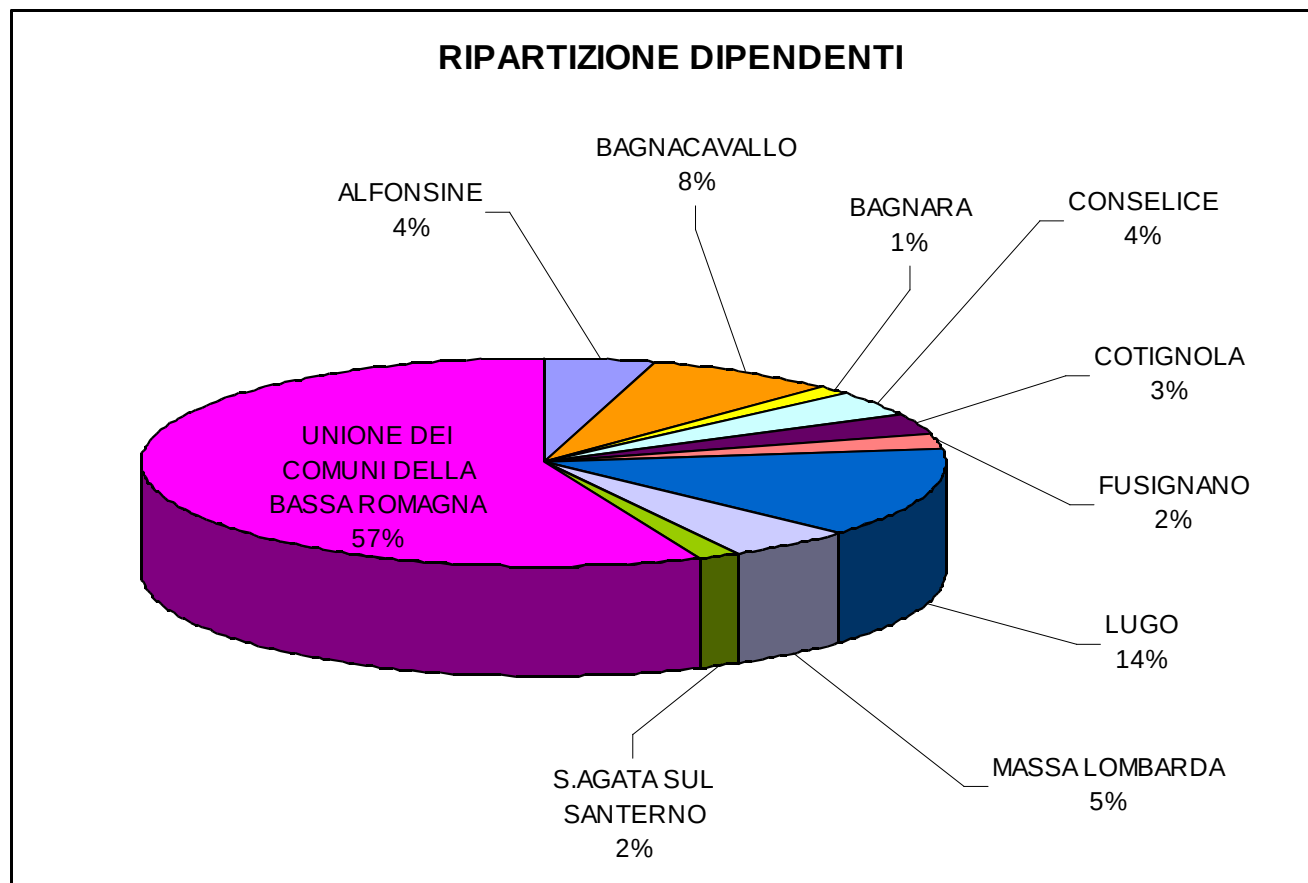
- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione 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 30.09.2016

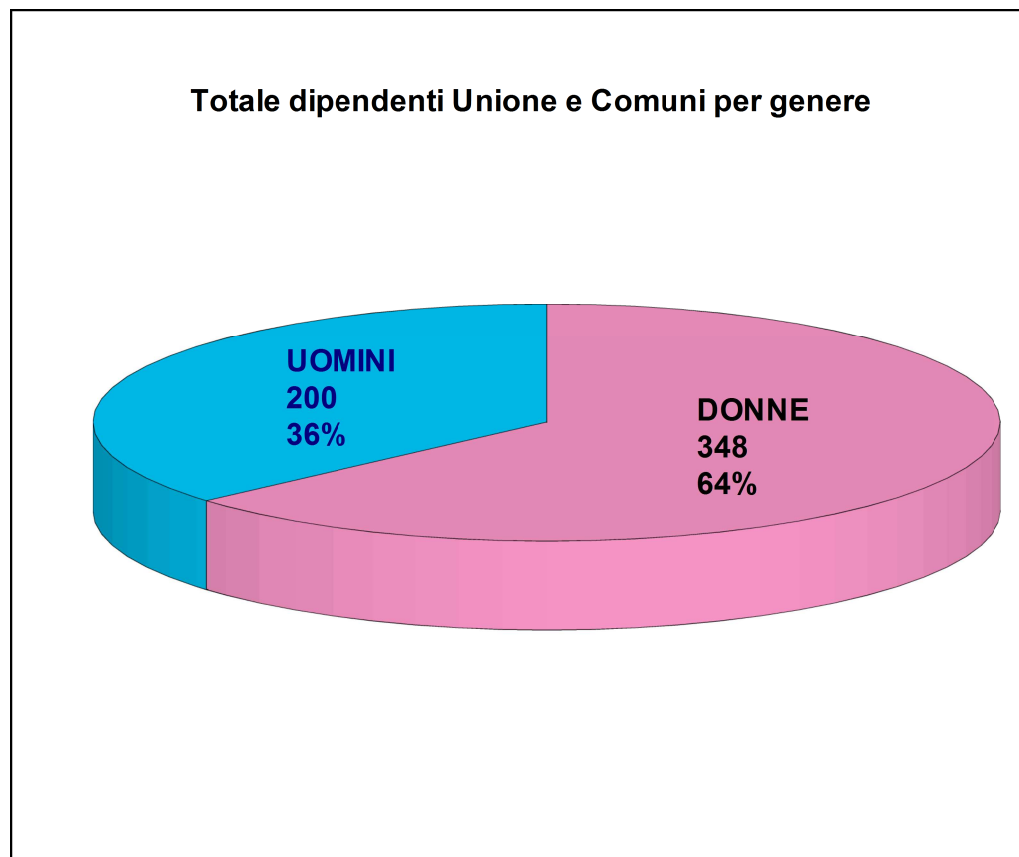
Al 30 settembre 2016 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

ENTE	Dipendenti al 30/09/2016 (compresi Dirigenti)				
	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
ALFONSINE	14	58%	10	42%	24
BAGNACAVALLLO	21	49%	22	51%	43
BAGNARA	5	63%	3	37%	8
CONSELICE	13	62%	8	38%	21
COTIGNOLA	11	65%	6	35%	17
FUSIGNANO	9	69%	4	31%	13
LUGO	37	49%	39	51%	76
MASSA LOMBARDA	10	36%	18	64%	28
S.AGATA SUL SANTERNO	5	56%	4	44%	9
UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA	223	72%	86	28%	309
Totale e %	348	64%	200	36%	548



Rispetto alla situazione analizzata nel corso del precedente piano di azioni positive, la flessione di personale pari a complessive n. 85 unità non ha sostanzialmente modificato la ripartizione percentuale fra i generi (65% di personale femminile al 31.12.2013, 64% al 30.09.2016, 35% di personale maschile al 31.12.2013, 36% al 30.09.2016) avuto riguardo al numero complessivo dei dipendenti dei Comuni e dell'Unione Bassa Romagna. La tabella sopraindicata evidenzia altresì le percentuali per singolo ente.

TOTALE DIPENDENTI 548 DI CUI 348 DONNE E 200 UOMINI



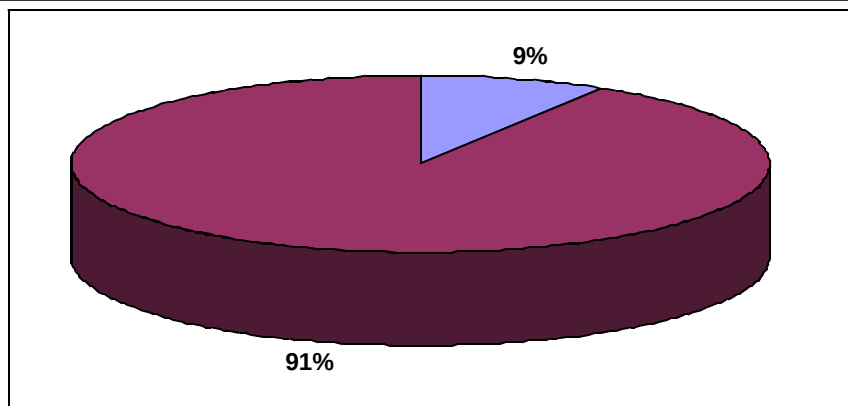
PERSONALE PER ENTE, CATEGORIA E GENERE al 30.09.2016

Dipendenti al 30.09.2016	DIRIGENTI (compreso TD)		Cat. D		cat. C		cat. B		cat. A		TOTALE	SEGRETARIO/ DIRET- TORE	
COMUNE DI	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		F	M
ALFONSINE			6	1	7	3	1	6	0	0	24	0,40	
BAGNACAVALLO			2	2	14	3	5	17	0	0	43	0,50	
BAGNARA			0	1	4	0	1	2	0	0	8		0,33
CONSELICE			3	1	7	2	3	5	0	0	21	0,27	
COTIGNOLA			1	1	6	3	4	2	0	0	17	0,60	
FUSIGNANO			1	1	7	2	1	1	0	0	13		0,33
LUGO	0	1	10	8	20	11	6	17	1	2	76		0,33
MASSA LOMBARDA			1	0	3	3	6	15	0	0	28		0,66
S.AGATA SUL SANTERNO			0	2	5	0	0	2	0	0	9	0,13	
UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA	5	4	57	26	130	48	31	6	0	2	309		0,33
totale	5	5	81	43	203	75	58	73	1	4	548	1,9	1,98

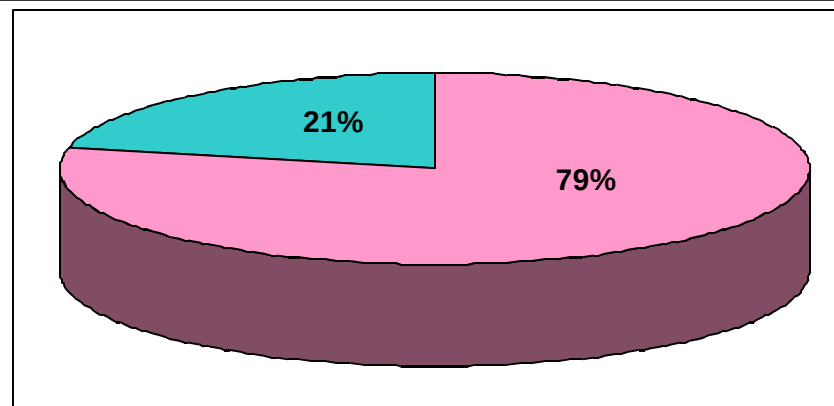
RIEPILOGO PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME al 30.09.2016

	Dipendenti al 30/09/2016 (compresi Dirigenti)			rapporti di lavoro a part-time			
COMUNE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	% SUL TOTALE
ALFONSINE	14	10	24	1	0	1	4
BAGNACAVALLLO	21	22	43	4	2	6	14
BAGNARA	5	3	8	2	0	2	25
CONSELICE	13	8	21	0	0	0	0
COTIGNOLA	11	6	17	2	0	2	12
FUSIGNANO	9	4	13	2	1	3	23
LUGO	37	39	76	5	4	9	12
MASSA LOMBARDA	10	18	28	1	0	1	4
S.AGATA SUL SANTERNO	5	4	9	1	0	1	11
UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA	223	86	309	19	3	22	7
totali e percentuali	348	200	548	37	10	47	9

TOTALE DIPENDENTI 548 DI CUI 47 PART TIME



TOTALE DIPENDENTI PART TIME 47 DI CUI 37 DONNE 10 UOMINI



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	58	78 (12,32%)

UTILIZZO ANNO 2015 ISTITUTI LEGALI/CONTRATTUALI A TUTELA E SOSTEGNO MATERNITA'/PATERNITA'/HANDICAP E ASSISTENZA

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
	5	14	19
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
	6	53	59
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
	6	7	13
TOTALE BENEFICIARI SU TOTALE DIPENDENTI (548)	17	74	91 (16,6%)

PARTECIPAZIONE A CORSI DI FORMAZIONE NEL BIENNIO 2014-2015

ANNO	NR. CORSI	TOT. PARTECIPANTI	TOT. DIP. (Unione + Comuni)	NR. MEDIO CORSI PER DIPENDENTE	DI CUI DONNE	TOT. DONNE (Unione + Comuni)	NR. MEDIO CORSI PER DONNA
2014	21	270	610	0,44	280	414	0,67

ANNO	NR. CORSI	TOT. PARTECIPANTI	TOT. DIP. (Unione + Comuni)	NR. MEDIO CORSI PER DIPENDENTE	DI CUI DONNE	TOT. DONNE (Unione + Comuni)	NR. MEDIO CORSI PER DONNA
2015	26	653	555	1,17	310	416	0,74

Note:

La numerosità dei corsi del 2015 è dovuta agli aggiornamenti obbligatori in materia di sicurezza giunti a scadenza.

Il raffronto fra il personale del 2014 e del 2015 tiene conto della cessione del personale del servizio farmacie del Comune di Lugo.

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 (64%) 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). Nella dirigenza apicale e non (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; del 9% del personale che utilizza il part-time circa il 7% è di genere femminile;
- 6) i dipendenti che hanno fruito degli istituti a tutela e sostegno della maternità/paternità, L. 104/92 e L. 53/2000 nell'anno 2015 corrispondono al 16,60% nell'anno 2015, in aumento rispetto al 12,32% del 2013, che nel 2015 è stato più elevato per le donne (13,50% nel 2015, 9,16% del 2013);
- 7) hanno fruito di interventi formativi entrambi i generi, con una leggera prevalenza delle donne considerata la prevalenza del genere.

Giova rammentare che:

Nonostante il blocco delle retribuzioni dei dipendenti pubblici sono state realizzate le progressioni economiche orizzontali dei dipendenti all'interno della categoria nell'anno 2015.

Le limitazioni nelle assunzioni 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 ed oggi l'età media dei dipendenti è di 50 anni.

IL PIANO

INDICE

BENESSERE ORGANIZZATIVO E AMBIENTE DI LAVORO
CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO
FORMAZIONE COMUNICAZIONE E ASCOLTO
DURATA

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale (2017-2019) 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.

Si individuano i seguenti ambiti di intervento:

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 della 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 proseguire l'attuazione di 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 un **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** unico per tutti gli enti con determinazione dirigenziale n. 1010 del 28/09/2011 e rinnovato con determinazione dirigenziale n. 60 del 27.01.2016 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, approvato con delibera di Giunta dell'Unione n.126 del 17/11/2011;

Il Comitato Unico di Garanzia, 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 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.

Azioni positive:

I componenti del CUG si rendono disponibili a ricevere le istanze dei dipendenti e a farsene portavoce con l'amministrazione sollecitando qualora se ne valuti la necessità la nomina di un Consigliere di fiducia.

CONCILIAZIONE VITA PRIVATA / LAVORO

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

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.

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.

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

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 calcolati sulla base delle vigenti disposizioni contrattuali, 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. 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.

Azioni positive:

Il Servizio sviluppo del personale a corredo della modulistica già presente nella intranet redigerà un'informativa completa riguardante i seguenti argomenti:

- sostegno maternità e paternità: congedi e permessi per il padre, congedi e permessi per la madre e modalità di utilizzo
- congedi e permessi per assistenza a familiari con e senza handicap grave retribuiti e non retribuiti e modalità di utilizzo
- in collaborazione con il Servizio anagrafe del Comune di Lugo: aggiornamento modulistica riguardante l'utilizzo degli istituti contrattuali per l'assistenza ai familiari alla luce dell'entrata in vigore della nuova normativa sulle unioni civili e le coppie di fatto
- organizzare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dei dipendenti dopo lunghe assenze;
- individuare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro per i dipendenti con obblighi di cura familiari;
- valutare la possibilità e opportunità di estendere il telelavoro domiciliare per il quale è stato approvato un apposito regolamento dal Comune di Massa Lombarda.

FORMAZIONE COMUNICAZIONE E ASCOLTO

- Gli enti, nella persona del Direttore, del Segretario Generale o del Dirigente del Servizio Sviluppo del personale, 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.).
- Il C.U.G. si farà portavoce della diffusione tramite l'ufficio comunicazione dell'Unione dei Comuni di informative in merito a problematiche lavorative e di materiale in materia di pari-opportunità, nonché di iniziative promosse dagli assessorati di riferimento in materia;
- Il C.U.G. monitorerà e promuoverà la realizzazione di iniziative formative in materia di differenze di genere;
- Il C.U.G. intende raccogliere proposte e suggerimenti da parte del personale in materia di pari-opportunità, nonché promuovere buone pratiche ad iniziativa autonoma o già realizzate presso altri enti;
- In apposita sezione della rete intranet chiede di poter raccogliere pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente.

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.