

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
DELL'UNIONE BASSA REGGIANA
(art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198)**

Fonti Normative

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità"
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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"
- Legge Regionale Emilia Romagna n. 6 del 27 giugno 2014, "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere"
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)
- Direttiva della Pubblica Amministrazione – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", che aggiorna tra l'altro la Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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" e sostituisce 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"

Premessa

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2020-2022 in una visione di continuità ed è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Unione dei Comuni Bassa Reggiana l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni dello Stato...., predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne."

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Il presente aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2020-2022 nasce dalla proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora – CUG – di continuare a garantire gli obiettivi prefissati e raggiunti col precedente Piano delle Azioni Positive riferito al triennio 2020-2022 ed approvato con Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 10 del 29/01/2021.

Si ricorda che il CUG è stato istituito nell'Unione Bassa Reggiana con Determinazione della Direzione Generale n. 51 del 14/02/2017 e s.m.i. e che è stata successivamente nominata la figura del Presidente facente funzioni con Determinazione n. 40 del 27/01/2020 a seguito di intervenuta variazione del rapporto di lavoro della Presidente precedentemente nominata con determinazione n. 51 del 13/02/2017.

Al CUG sono esplicitamente assegnati dalla Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011) compiti propositivi, consultivi e di verifica così come successivamente adeguati dalla sopra citata Direttiva della Pubblica Amministrazione – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019.

L'Unione Bassa Reggiana, sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", intende continuare ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive dell'Unione Bassa Reggiana non può prescindere dalla constatazione che l'organico dell'Ente non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così com'è risulta dalla tabella che segue (dati al 18/01/2021):

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Dirigenti	1 (0,77%)	1 (0,77%)	2
Cat. D	15 (11,63%)	11 (8,52%)	26
Cat. C	65 (50,39%)	29 (22,49%)	94
Cat. B	6 (4,65%)	0 (0,00%)	6
Cat. A	1 (0,77%)	0 (0,00%)	1
Totale	88 (68,21%)	41 (31,78%)	129

L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri l'onere di:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

GLI OBIETTIVI DEL D.LGS. N. 198/2006 SONO I SEGUENTI:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
- Divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
- Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31).

ULTERIORI OBIETTIVI POSTI DAL D.LGS. N. 150/2009 (ATTUAZIONE DELLA LEGGE 4 MARZO 2009, N. 15, IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI):

All'art. 8 *Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*, al comma 1, è previsto che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h). Il compito di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art. 14, comma 4, lett. h) è dell'Organismo indipendente di valutazione della performance, istituito presso questo Ente.

L'Unione Bassa Reggiana garantisce pari opportunità per l'accesso al lavoro, per il trattamento economico, per l'accesso alle prestazioni previdenziali.

ULTERIORI OBIETTIVI POSTI DALLA DIRETTIVA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA N. 2/2019

Migliorare la pianificazione a sostegno delle pari opportunità per rendere l'azione amministrativa più efficiente ed efficace attraverso il coordinamento dell'azione del CUG con quella svolta da altri organismi previsti dalla legislazione, così da definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DELL'UNIONE BASSA REGGIANA

L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri l'onere di:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Nella definizione degli obiettivi che l'Unione Bassa Reggiana si propone di raggiungere, ci si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica, gli obiettivi che questo Ente si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona, delle lavoratrici e dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno e all'esterno dell'organizzazione;
- 9) più in generale, favorire una visione delle diversità come risorsa, ed educare al rispetto dei diritti umani, della legalità e di una cultura di pace.

A tal fine l'Amministrazione dell'Unione Bassa Reggiana:

- garantisce che la composizione delle Commissioni di Concorso sia conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente e che pertanto viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione del personale;

- più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, si orienterà a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari;
- garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne;
- consente temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc....

Tali personalizzazioni di orario dovranno comunque essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;

- attiva specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

In considerazione delle esigenze organizzative che questa Unione sta manifestando in ragione delle misure di contenimento all'emergenza epidemiologica COVID-19 rispetto la tutela della salute dei lavoratori, in particolare dei c.d. "lavoratori fragili", nonché la tutela delle situazioni di gestione familiare seguite a tali misure (cura e gestione di minori, anziani, ecc), viene agevolato ed implementato il lavoro agile per le categorie di lavoratrici e lavoratori c.d. "smartabili".

INTERVENTI FORMATIVI

L'art. 1, comma 1, lett. c), del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 prevede la realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti.

L'Unione Bassa Reggiana cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale possibilmente in orario di lavoro (ma anche al di fuori dello stesso, compatibilmente con le esigenze di servizio e se non fosse possibile garantirla diversamente), senza discriminazioni tra uomini e donne e come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Questo Ente si prefiggerà inoltre l'obiettivo di privilegiare, ove possibile, interventi di formazione *in house* rispetto ad interventi di formazione fuori sede, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO, RETRIBUZIONE E AGEVOLAZIONI ORARIE IN FAVORE DELLE DONNE

L'attenzione alle tematiche di pari opportunità è stata finora caratterizzata dagli interventi progettati ed intrapresi a partire dal precedente Piano delle Azioni Positive del triennio 2013/2015 e successivi periodi temporali.

In questo contesto, si citano in particolare i seguenti interventi:

- 1) Corresponsione alle lavoratrici e ai lavoratori in congedo obbligatorio per maternità e paternità del salario accessorio per intero (escluse le indennità erogate sulla base della presenza in servizio;
- 2) Agevolazione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in seguito ad eventuale richiesta delle lavoratrici e dei lavoratori:
 - per esigenze di cura dei familiari che lo necessitano (minori, anziani, disabili, eccetera);
 - al rientro dell'assenza per maternità o per paternità;
- 3) Concessione temporanea dell'orario di lavoro a tempo parziale in deroga a quella massima contrattualmente prevista del 25% di contratti a tempo parziale per ogni categoria giuridica, ai sensi della Circolare n. 9/2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica -, in base alla quale le parti si impegnano, trascorso

un certo periodo di tempo, ad incontrarsi per rivalutare la situazione, in considerazione delle esigenze di funzionamento dell'amministrazione, delle esigenze personali del lavoratore in part-time e di quelle degli altri lavoratori, che nel frattempo possono essere mutate. Questo per consentire al maggior numero possibile di dipendenti la possibilità di richiedere la trasformazione del proprio orario di lavoro in presenza di obiettive esigenze legate ai primi anni dei figli ovvero per la cura di genitori e/o altri familiari, così come previsto anche nell'intesa tra Governo e Parti Sociali sottoscritta in data 7 marzo 2011.

- 4) adesione al progetto Ve.LA della regione Emilia-Romagna per l'attivazione della sperimentazione dello "SMART WORKING".
- 5) Smart working straordinario
- 6) Ricollocazione personale inidoneo

OBIETTIVI TRIENNIO 2021/2022/2023

Sulla base dei principi sopra indicati, l'Amministrazione prevede nel triennio 2021/2022/2023 di mantenere i seguenti obiettivi:

1. Favorire, ove possibile, la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente a corsi di formazione ed aggiornamento professionale possibilmente in orario di lavoro e/o in sede o in modalità remota, nel rispetto delle disposizioni per il contenimento della pandemia da Covid-19;
2. Tenere in debita considerazione le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità e della paternità tramite opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne e degli uomini nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
3. Garantire le pari opportunità di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità;
4. Sensibilizzare chi istituisce le eventuali procedure selettive ad approfondire la questione dell'accesso delle lavoratrici e dei lavoratori extracomunitari alle stesse procedure;
4. Garantire la conoscenza al personale neo assunto, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, delle prerogative, delle garanzie, dei diritti e dei doveri dei dipendenti;
5. Favorire le attività del *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*;
6. Promuovere la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza;
7. Promuovere la redazione, la pubblicazione ed il tempestivo aggiornamento sul sito web dell'Unione di schede informative di procedimento sulle tematiche inerenti:
 - maternità e paternità;
 - infortunio e malattia professionale;
 - invalidità
 - unioni civili;

al fine di rendere note le prerogative, le garanzie, i diritti e i doveri delle lavoratrici e dei lavoratori;

8. Attivarsi a livello di Giunta dell'Unione ed in via prioritaria al fine di individuare la possibilità di ricollocazione delle lavoratrici e dei lavoratori affetti da invalidità rispetto alla loro situazione e compatibilmente con le possibilità evidenziate dall'organizzazione del lavoro.

Particolare attenzione verrà data all'aggiornamento del documento di valutazione di rischi, laddove ne venisse evidenziata la necessità, anche rispetto alle disposizioni per il contenimento della pandemia da Covid-19 ma anche con riferimento allo stress lavoro-correlato, ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008, sulla base della situazione lavorativa percepita dal personale

al fine di porre in essere tutte le eventuali misure correttive e/o migliorative ritenute necessarie.

In tal senso, si ricorda che questo Ente:

- ha già effettuato una prima valutazione dello stress lavoro-correlato tramite compilazione della check list degli indicatori verificabili proposta dal Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicofisico nei Luoghi di Lavoro - SPISAL ULSS 20 – VERONA;
- per il personale amministrativo ed il personale di Polizia Locale ha organizzato corso di aggiornamento quinquennale sulle materie del D.Lgs. 81/08 (durata complessiva di 6 ore) all'interno del quale è stata trattata la problematica dello stress da lavoro correlato. L'intero corso comprensivo del modulo sullo stress è stato organizzato d'intesa col RSPP;
- all'interno del Corpo di Polizia Municipale, ha visto l'organizzazione di un corso di formazione sulla violenza maschile sulle donne rivolto ad un gruppo di 30 operatori nell'intervento delle diverse Agenzie territoriali sviluppato in 5 incontri per 24 ore complessive che ha visto l'apporto di diverse figure competenti quali infermieri, specialisti in ortopedia – ostetricia – ginecologia – assistenti sociali e forze dell'ordine.

Il CUG verrà coinvolto in materia di elaborazione di azioni positive riguardanti tutto il personale, al fine di favorire proposte e suggerimenti derivanti dalla sua attività all'interno dell'Ente;

9. Sviluppo del progetto "SMART WORKING" e predisposizione del POLA – Piano organizzativo del lavoro agile.

FINANZIAMENTO DEL PROGRAMMA CONTENUTO NEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Tenuto conto che i costi diretti derivanti dalle attività contenute nel presente piano, ove previsti, sono già previsti nei documenti di programmazione idonei (es. CUG i cui componenti, non retribuiti *ad hoc*, si riuniscono durante orario di servizio ecc.), si procederà eventualmente ad impegnare risorse economiche, se necessarie, per la realizzazione di ulteriori azioni positive individuate nel corso del triennio di riferimento, quantificandole annualmente ed impegnandole con appositi successivi atti, utilizzando risorse finanziarie messe in bilancio dall'Unione o provenienti da altre fonti di finanziamento.

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE CHE L'UNIONE BASSA REGGIANA INTENDE INTRAPRENDERE PER IL TRIENNIO 2020/2022

PROGETTO	TARGET	AZIONE POSITIVA	UFFICI IMPEGNATI E/O COINVOLTI	COSTI PREVENTIVATI E FONTI DI FINANZIAMENTO	TEMPO PREVISTO
1. Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità	1. Lavoratrici e lavoratori della Unione Bassa Reggiana	1. Pubblicazione delle attività del CUG sul sito istituzionale dell'Unione; 2. Pubblicazione del Piano delle Azioni Positive	1. Ufficio Unico del Personale 2. CUG	Nessuno	Triennio di riferimento del Piano
2. Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc.	1. Lavoratrici e lavoratori della Unione Bassa Reggiana	1. Monitorare e salvaguardare le temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro compatibilmente con le esigenze del Servizio di appartenenza. 2. Monitorare le richieste di congedo parentale dei dipendenti, come previsto dal D.lgs 151/2001 (ex 53/2000) 3. Salvaguardare e valorizzare le opportunità formative di coloro che utilizzano il part-time o altre forme di flessibilità 4. Monitorare l'attivazione dello "SMART WORKING"	1. Ufficio Unico del Personale 2. Responsabili di Servizio 3. CUG	Nessuno	Triennio di riferimento del Piano
3. Monitorare i percorsi di assunzione, carriera, formazione e mobilità dei dipendenti.	1. Lavoratrici e lavoratori della Unione Bassa Reggiana	1. Monitorare la ricollocazione del personale affetto da invalidità rispetto alla loro situazione; 2. Monitorare i bandi di concorso al fine di assicurare che nelle selezioni non venga fatta alcuna discriminazione tra donne e uomini sensibilizzando al contempo sulla questione dell'accesso delle lavoratrici e dei lavoratori extracomunitari 3. Promuovere la partecipazione delle donne ad iniziative di formazione interna ed esterna (corsi di aggiornamento, formazione,...) 4. Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità 5. Garantire le pari opportunità nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità	1. Ufficio Unico del Personale 2. Responsabili di Servizio 3. CUG	Nessuno	Triennio di riferimento del Piano
(segue)					

(segue)

PROGETTO	TARGET	AZIONE POSITIVA	UFFICI IMPEGNATI E/O COINVOLTI	COSTI PREVENTIVATI E FONTI DI FINANZIAMENTO	TEMPO PREVISTO
4. Favorire la conoscenza generale degli istituti normativi e contrattuali tra i dipendenti.	1. Lavoratrici e lavoratori della Unione Bassa Reggiana	<p>1. Redigere specifiche schede di procedimento:</p> <p>a. che descrivono le possibilità / opportunità del personale con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc; - particolari situazioni personali e sanitarie quali, ad esempio, maternità, paternità, cure e terapie mediche, matrimonio, studio ecc; <p>b. a livello di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diritti e doveri; - permessi e congedi; - flessibilità del rapporto di lavoro; - finanziamento economico (INPDAP, altri istituti di finanziamento); - finanziamento economico (INPDAP, altri istituti di finanziamento); - sorveglianza sanitaria e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/08); <p>2. Mantenere costante l'aggiornamento del contenuto delle schede</p> <p>3. Pubblicazione delle schede di procedimento sul servizio Intranet dell'Amministrazione</p> <p>4. Sulle materie di cui al punto 1. , effettuare un servizio di front-office personalizzato per casistiche particolari;</p> <p>5. garantire al personale neo-assunto, all'atto di sottoscrizione del contratto di lavoro, delle prerogative, delle garanzie, dei diritti e dei doveri dei dipendenti;</p>	1. Ufficio Unico del Personale	Nessuno	Triennio di riferimento del Piano

(segue)

(segue)

PROGETTO	TARGET	AZIONE POSITIVA	UFFICI IMPEGNATI E/O COINVOLTI	COSTI PREVENTIVATI E FONTI DI FINANZIAMENTO	TEMPO PREVISTO
5. Monitorare l'attuazione del piano	1. Lavoratori e lavoratori dell'Unione Bassa Reggiana 2. Dipartimento della Funzione Pubblica 3. Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità	1. Predisporre una relazione in merito con cadenza annuale, che verrà firmata dal/la Responsabile del Personale e dal/la Presidente del CUG 2. Inviare il monitoraggio annuale al Dipartimento della Funzione Pubblica, al Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità e alle Consigliere di Parità della Provincia	1. Ufficio Unico del Personale 2. Responsabili di Servizio	Nessuno	Annuale