

Novellara, 29/03/2014

Prot. n. 1795/2014

Al Direttore dell'Unione Bassa Reggiana/
Responsabile "ad interim" del
Servizio Sociale Integrato Zonale
- Dott.ssa Elena Gamberini

Alla Giunta dell'Unione

Ai Responsabili di Servizio dell'Unione
- Dott. Nicola Rebecchi
- Dott.ssa Barbara Manfredini
- Dott. Alberto Prampolini
- Dott.ssa Enza Malaguti
- Dott.ssa Elena Gelmini
- Dott.ssa Maria Luisa Farina

**RELAZIONE ANNUALE DI RENDICONTAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE PER
L'ANNO 2013 PREVISTE DAL PIANO PER LE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO
2013/2015 (APPROVATO CON D.G.U. N. 18 DEL 20/03/2013).**

In relazione agli obiettivi individuati dal Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2013/2015 si rendiconta quanto segue:

Progetto 1. Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

- Azione positiva:

1. Pubblicazione delle attività del CUG sul sito istituzionale dell'Unione;
2. Pubblicazione del Piano delle Azioni Positive.

- Tempo previsto: Triennio di riferimento del Piano.

La pubblicazione delle attività del C.U.G. sul sito istituzionale dell'Unione Bassa Reggiana è stata regolarmente effettuata ed è oggetto di aggiornamento nel tempo con le informazioni utili, mentre la pubblicazione del Piano delle Azioni Positive è stata effettuata attraverso la pubblicazione all'Albo Pretorio on-line della D.G.U. di cui all'oggetto.

Progetto 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.

- Azione positiva:

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.

- Tempo previsto: Triennio di riferimento del Piano.

Riguardo il monitoraggio e la salvaguardia delle azioni sopra citate si rileva che nel corso dell'anno 2013, a fronte di 4 richieste di modifica temporanea del rispettivo orario di lavoro, si è dato esito positivo a 2 istanze compatibilmente con le esigenze organizzative di servizio, salvaguardando e valorizzando al contempo le opportunità formative di coloro che utilizzano il part-time o altre forme di flessibilità.

Progetto 3. Monitorare i percorsi di assunzione, carriera, formazione e mobilità dei dipendenti.

- Azione positiva:

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

- Tempo previsto: Triennio di riferimento del Piano.

Rispetto alle azioni sopra riportate, si dà atto che:

- nel corso dell'anno 2013 una dipendente è stata ricollocata temporaneamente e fino a nuova comunicazione ad altro Servizio a tutela del rispettivo stato sanitario (D.Lgs. 81/08);
- non sono state indette selezioni nell'anno di riferimento;
- previo coinvolgimento e col contributo del RSPP dell'Unione ing. Andrea Muzzioli sono stati organizzati e realizzati i seguenti interventi formativi presso la sede amministrativa dell'Unione rivolti alle lavoratrici e ai lavoratori dell'Unione Bassa Reggiana ai sensi del D.Lgs. 81/08 nonchè dell'Accordo Stato/Regioni del 21/12/2011:
 - a. corso di formazione generale D.Lgs. 81;
 - b. corso di formazione inerente il rischio specifico connesso alla mansione svolta D.Lgs. 81/08;
 - c. corso di formazione e di aggiornamento per gli addetti al primo soccorso;
 - d. corso di formazione e di aggiornamento per gli addetti alla squadra emergenza e antincendio;
- il datore di lavoro ha frequentato il "modulo A" del corso per Responsabile/Addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione (D.Lgs. 195/03 e Accordo 14/02/2006);
- è stata promossa la partecipazione delle donne e degli uomini ad iniziative di formazione esterna all'Ente;
- non si è verificata la necessità di attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- le pari opportunità nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità risulterebbero essere state garantite.

Progetto 4. Favorire la conoscenza generale degli istituti normativi e contrattuali tra i dipendenti.

- Azione positiva:

1. Redigere specifiche schede di procedimento:

a. che descrivono le possibilità / opportunità del personale con:

- 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;

b. a livello di:

- diritti e doveri;
- permessi e congedi;
- flessibilità del rapporto di lavoro;
- finanziamento economico (INPS gestione ex INPDAP, altri istituti di finanziamento);
- finanziamento economico (INPDAP, altri istituti di finanziamento);

- sorveglianza sanitaria e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/08);
 - 2. Mantenere costante l'aggiornamento del contenuto delle schede
 - 3. Pubblicazione delle schede di procedimento sul servizio Intranet dell'Amministrazione
 - 4. Sulle materie di cui al punto 1. , effettuare un servizio di front-office personalizzato per casistiche particolari;
 - 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;
- Tempo previsto: Triennio di riferimento del Piano.

Nel corso dell'anno 2013 risultano essere centrate tutte le azioni positive sopra riportate, che restano comunque oggetto di costante e continuo aggiornamento.

Progetto 5. Monitorare l'attuazione del piano

- Azione positiva:
 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
- Tempo previsto: annuale.

Con riferimento alle azioni sopra riportate, si dà atto che:

- con la presente rendicontazione si adempie a quanto previsto al sopra citato punto 1.;
- alla data odierna, non è stato possibile compilare e quindi trasmettere la relazione per l'anno 2013 al Dipartimento della Funzione Pubblica, al Dipartimento per le Pari Opportunità nonché alle Consigliere Provinciali di Parità della Provincia di Reggio Emilia in applicazione della Direttiva 23 maggio 2007 a causa della mancata ricezione delle credenziali indispensabili per l'accesso alla piattaforma telematica <http://www.magellanopa.it/pariopportunita/> , nonostante le numerose richieste ed i numerosi solleciti effettuati all'indirizzo e-mail direttivapariopportunita@governo.it .

Oltre all'attuazione dei Progetti così come sopra rendicontato, si dà infine atto che:

- non si procede alla redazione del rapporto biennale sul personale maschile e femminile art. 46 D.Lgs. 198/2006 in quanto l'Unione Bassa Reggiana presenta un numero di dipendenti inferiore a 100 unità;
- i dati inerenti i dipendenti in servizio evidenziano che l'organico dell'Ente non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue (dati al 28/03/2014):

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Cat. D	3 (3,48%)	1 (1,16%)	4
Cat. C	61 (70,93%)	1 (1,16%)	62
Cat. B	17 (19,77%)	1 (1,16%)	18
Cat. A	2 (2,33%)	0 (0,00%)	2
Totale	83 (96,51%)	3 (3,49%)	86

- non si rilevano situazioni di discriminazioni di alcun genere;
- il linguaggio utilizzato nei documenti di lavoro non presenta caratteristiche discriminatorie.

Novellara, 28/03/2014

LA RESPONSABILE DELL'UFFICIO UNICO DEL PERSONALE/PRESIDENTE DEL C.U.G.

Dott.ssa Maria Luisa Farina

