

Novellara, 24/03/2016

Prot. n. 5049/2016

Al Direttore dell'Unione Bassa Reggiana
- 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
- Dott. Giacomo Spatazza
- Dott. Carlo Alberto Romandini
- Dott.ssa Luisa Sironi

**RELAZIONE ANNUALE DI RENDICONTAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE PER
L'ANNO 2015 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 2015 è stato agevolato l'accoglimento del parere favorevole del Responsabile di riferimento a fronte di una richiesta di modifica temporanea dell'orario di lavoro da parte di una lavoratrice comandata all'Unione. Tale esito è conseguente alla compatibilità della richiesta di variazione dell'orario di lavoro 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 o da prescrizioni sanitarie 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 2015 una lavoratrice comandata all'Unione è stata esentata temporaneamente, per motivi di salute, dalle mansioni svolte e, col parere favorevole dell'Ente di provenienza, ha visto prorogato il provvedimento di comando all'Unione anche per l'anno 2016, con possibilità di riprendere le proprie mansioni in ogni momento, previa sottoposizione a visita medica, ai sensi del D.Lgs. 81/08;

- sono state indette le seguenti selezioni nell'anno di riferimento, con rispetto delle "quote rose" all'interno della Commissione giudicatrice (se nominata) e con invio nei termini previsti dalla normativa vigente dell'atto di approvazione della nomina dei membri all'indirizzo consparita@postacert.regione.emilia-romagna.it:

1. AVVISO DI MOBILITA' INTERCOMPARTIMENTALE TRA ENTI SOGGETTI A VINCOLI ASSUNZIONALI PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO VACANTE DI "ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE" - Cat. "C" - PRESSO L'UFFICIO UNICO DEL PERSONALE;

2. Avviso di selezione pubblica per il conferimento di n. 1 incarico a tempo determinato, di durata BIENNALE, di RESPONSABILE DEL SERVIZIO SOCIALE INTEGRATO ZONALE (S.S.I.Z.) DELL'UNIONE BASSA REGGIANA - categoria D3 - a tempo pieno - extra dotazione organica ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000;

- 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 nonché 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 per il personale amministrativo, per gli assistenti sociali e per gli addetti al Corpo di Polizia Municipale Bassa Reggiana;
- c. corso di aggiornamento per gli addetti alla squadra emergenze ed antincendio;
- d. corso di aggiornamento per gli addetti alla squadra di primo soccorso;

- sia il responsabile dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) dei Servizi Amministrativi che il responsabile dei lavoratori per la sicurezza del Corpo di Polizia Municipale Bassa Reggiana hanno frequentato il corso di aggiornamento per R.L.S.;
- 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 sito 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, l'informazione sulle prerogative, sulle garanzie, sui diritti e sui doveri dei dipendenti;

- Tempo previsto: Triennio di riferimento del Piano.

Nel corso dell'anno 2015 risultano essere centrate tutte le azioni positive sopra riportate, che restano comunque oggetto di costante e continuo aggiornamento.

In particolare, a cura dell'Ufficio Unico del Personale, è stata data ampia diffusione delle modifiche alla maternità obbligatoria e all'astensione facoltativa apportate dal Dlgs n. 80/2015 rese definitive dall'art. 43 c.2 del Dlgs 148/2015, attraverso l'aggiornamento tempestivo della relativa scheda di procedimento, che è stata inviata via e-mail ai dipendenti, oltre alla pubblicazione di una scheda informativa sulla sezione dedicata alle attività del C.U.G. sul sito istituzionale dell'Unione.

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 in applicazione della Direttiva 23 maggio 2007.

- 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.;

- nel termine previsto dalla normativa vigente (20 febbraio), non è stato possibile compilare e quindi trasmettere la relazione per l'anno 2015 in quanto il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per le Pari Opportunità stanno procedendo alla revisione del format con sospensione del termine per la presentazione della Relazione 2016.

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'art. 2 del Decreto Ministeriale del 17 luglio 1996 prevede che i Rapporti devono essere trasmessi alla Consigliera Regionale di Parità ed alle rappresentanze sindacali aziendali entro il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio e l'Unione ha superato i 100 dipendenti solo alla data del 01/01/2016.
- 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 24/03/2016):

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Cat. D	13 (9,77%)	11 (8,27%)	24
Cat. C	71 (53,39%)	23 (17,30%)	94
Cat. B	13 (9,77%)	1 (0,75%)	14
Cat. A	1 (0,75%)	0 (0,00%)	1
Totale	98 (73,68%)	35 (26,32%)	133

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

Si segnala infine che, per dare continuità alle azioni intraprese, la Giunta ha approvato il nuovo piano delle azioni positive dell'Unione per il triennio 2016/2018 con DGU n.103 del 31.12.2015.

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

Dott.ssa Maria Luisa Farina


