

Novellara, 28/02/2019

Prot. n. 3561/2019

Al Direttore dell'Unione Bassa Reggiana
- Dott.ssa Elena Gamberini

Alla Giunta dell'Unione

Ai Responsabili di Servizio dell'Unione
- Dott.ssa Barbara Manfredini
- Dott. Alberto Prampolini
- Dott.ssa Enza Malaguti
- Dott.ssa Maria Luisa Farina
- Dott. Giacomo Spatazza
- Dott. Carlo Alberto Romandini
- Dott.ssa Luisa Sironi
- Dott.ssa Maria Beatrice Morbilli
- Geom. Marco Iotti

RELAZIONE ANNUALE DI RENDICONTAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE PER L'ANNO 2018 PREVISTE DAL PIANO PER LE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2016/2018 (APPROVATO CON D.G.U. N. 103 DEL 30/12/2015).

In relazione agli obiettivi individuati dal Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2016/2018 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. e del Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2016/2018 sul sito istituzionale dell'Unione Bassa Reggiana è stata regolarmente effettuata, in particolare per quanto riguarda l'attività del C.U.G., oggetto di aggiornamento nel tempo con le informazioni utili.

Stante il termine del periodo di validità del Piano delle Azioni Positive di cui all'oggetto, si segnala che il C.U.G. ha redatto il nuovo Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021, approvato dalla Giunta dell'Unione con D.G.U. n. 135 del 12/12/2018 e proposto all'attenzione della Consigliera di Parità presso la Provincia di Reggio Emilia con prot. n.21.941/2018 del 10/12/2018.

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 evidenzia che nel corso dell'anno 2018 sono state accolte n. 2 richieste di personalizzazione dell'orario di lavoro (una richiesta di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ed una richiesta di riduzione dell'orario di lavoro già a tempo parziale a decorrere dall'anno 2019) al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari delle richiedenti, entrambe dipendenti dell'Ente di cui una comandata all'Azienda Servizi Bassa Reggiana previo parere favorevole di quest'ultima e previa verifica delle esigenze di servizio.

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 2018 è stata accolta la richiesta pervenuta da alcuni operatori della Polizia Locale di esonero dalla reperibilità in applicazione dell'art. 23 del CCNL sottoscritto in data 14/09/2000 in quanto fruitori di permessi ai sensi della Legge 104/1192 e s.m.i. per motivi di assistenza a propri familiari;

- sono state indette le seguenti selezioni nell'anno di riferimento, con rispetto delle "quote rosa" 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. CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER LA COPERTURA A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 2 POSTI DI "AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE " - CATEGORIA C1 - CON RISERVA AI MILITARI DI CUI AGLI ARTICOLI 678 C.9 E 1014 D.LGS. 66/2010;

2. SELEZIONE PUBBLICA PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 3 UNITA' CON PROFILO PROFESSIONALE DI "ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE", CATEGORIA GIURIDICA C, POSIZIONE ECONOMICA C1, CON RISERVA AI MILITARI DI CUI AGLI ARTICOLI 678 C.9 E 1014 D.LGS.66/2010;

3. AVVISO DI SELEZIONE PUBBLICA PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 2 UNITA' CON PROFILO PROFESSIONALE DI "ISPETTORE DI POLIZIA MUNICIPALE", CATEGORIA GIURIDICA D, POSIZIONE ECONOMICA D1, CON RISERVA DI N. 1 POSTO AL PERSONALE INTERNO, AI SENSI DELL'ART.52 COMMA 1-BIS DEL D.LGS.165/2001, CON RISERVA AI MILITARI DI CUI AGLI ARTICOLI 678 C.9 E 1014 d.LGS. 66/2010;

- previo coinvolgimento ed anche col contributo del Medico Competente dell'Unione dott.ssa Alessandra Mussi e del R.S.P.P. 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 aggiornamento per gli addetti alla squadra emergenze ed antincendio;
- b. corso di aggiornamento per gli addetti alla squadra di primo soccorso.

Si segnala inoltre:

- l'aggiornamento annuale di n. 1 operatrice del Corpo di Polizia Municipale Bassa Reggiana all'uso del defibrillatore mediante partecipazione al "corso esecutore full-D secondo le linee guida ERC, discipline BLS/D adulto e pediatrico" organizzato dal Comitato di Novellara della Croce Rossa Italiana, nonostante che l'Unione Bassa Reggiana NON rientri fra le aziende per cui è obbligatoria l'adozione del defibrillatore così come indicato dal Decreto 24 aprile 2013;
- la formazione *ex novo*, anche sulle materie della sicurezza sul lavoro, di n. 6 nuovi operatrici ed operatori di Polizia Locale;
- l'attivazione di un corso di formazione specifica sullo stress da lavoro correlato rivolto al personale di Polizia Locale;
- l'attivazione di un modulo dedicato alla gestione dello stress da lavoro correlato all'interno del corso di aggiornamento sulle materie del D.Lgs. 81/08 rivolto al personale amministrativo dell'Ente;
- l'attenzione della Direzione Generale e del Servizio Polizia Locale sul tema <<violenza di genere>>, ovvero su come tale attività sia in crescita termini di numero di prese in carico da parte degli assistenti sociali del SSIZ (in particolare area famiglia, genitorialità e minori) ed in termini di agiti aggressivi da parte di alcuni utenti del servizio.

A titolo di prevenzione del rischio di aggressione verso gli assistenti operanti, si segnala la previsione per il 2019:

- a) Attivazione del Tavolo Inter-istituzionale per il contrasto alla violenza di genere (istituito nel 2018) unitamente ad AUSL, forze dell'ordine, PS e volontariato per lavorare congiuntamente non solo alla prevenzione dei maltrattamenti e violenze, ma anche alla prevenzione del rischio per gli operatori;
- b) Corso di formazione sulla violenza maschile sulle donne nell'intervento delle diverse agenzie territoriali; n. 20 ore formative / 5 incontri da 4 ore con date dei corsi già calendarizzate in 5 incontri;
 - 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);
 - 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 Internet 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 2018 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 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 si è proceduto alla compilazione ed alla trasmissione della relazione per l'anno 2018 in quanto non costituisce un obbligo, così come comunicato dal Gruppo di Lavoro "Direttiva PA" - direttivapariopportunita@governo.it - con e-mail del 26/03/2015: "... Va comunque precisato che l'obbligo vige solo per le amministrazioni centrali, gli organismi di rilevanza costituzionale e gli enti pubblici, mentre per quanto riguarda le amministrazioni comunali o territoriali ogni segnalazione, su base volontaria, non costituendo un obbligo, è comunque accettata e forma oggetto di una Relazione annuale integrativa a quella prevista dalla Direttiva. ..."

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

- non si procederà alla redazione del rapporto biennale sul personale maschile e femminile art. 46 D.Lgs. 198/2006 entro il termine previsto dall'art. 2 del Decreto Ministeriale del 17 luglio 1996, in quanto la FAQ pubblicata sul sito <http://www.regione.emilia-romagna.it/consigliere-di-parita/parita-istruzioni-per-luso/rapporto-biennale-sulla-situazione-del-personale-maschile-e-femminile/domande-frequenti> chiarisce che gli enti locali (Regioni, Province Comuni e le Comunità montane) non sono obbligati a compilare il rapporto.
- 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 23/11/2018):

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Cat. D	13 (10,07%)	11 (8,52%)	24
Cat. C	67 (51,93%)	28 (21,70%)	95
Cat. B	9 (6,97%)	0 (0,00%)	9
Cat. A	1 (0,77%)	0 (0,00%)	1
Totale	90 (77,38%)	39 (30,22%)	129

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

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

Dott.ssa Maria Luisa Farina



