

PRIMO AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018 –2020

1. PREMESSA

La legge 125/1991, i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001, la “Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” del 23 maggio 2007 ed in particolare il D.Lgs. 198 dell’ 11 aprile 2006 e la Legge 183 del 4.11.2010 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Nell’ambito delle finalità espresse dalle normative suddette, ossia per “favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”, viene aggiornato il Piano di azioni positive approvato per il triennio 2015-2017, con Delibera di G. U. n. 55 del 23/12/2015 e la prima volta con Delibera di G. U. n. 31 del 12/09/202;

2. OBIETTIVI GENERALI:

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l’Amministrazione favorisce l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della situazione familiare delle lavoratrici e dei lavoratori, con i seguenti obiettivi generali:

- Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all’interno dell’organizzazione dell’Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un’ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale 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 dell’attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell’Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

STATO ATTUAZIONE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2012/2014

Previsto 2012/2014	Fatto/Non fatto
Istituzione e attivazione del CUG	Nomina effettuata con atto del Dirigente del I° Settore prot. n. 0003634 del 19/06/2013
Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Modifiche orarie (aumento flessibilità, concessione part-time...) su richiesta dei dipendenti

STATO ATTUAZIONE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2015/2017

Previsto 2015/2017	Fatto/Non fatto
CUG	Durata anni 4 Nomina effettuata con atto del Dirigente del 1° Settore prot. n. 0003634 del 19/06/2013 da Rinnovare per il quadriennio successivo
Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Modifiche orarie (aumento flessibilità, concessione part-time...) su richiesta dei dipendenti
Istituzione e regolamentazione del telelavoro	Deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 13.09.2017

Per il **triennio 2018/2020** si intende lavorare nelle seguenti Aree di intervento:

- Rinnovo del CUG
(valutazione progetto CUG unificata per i comuni dell'Unione)
- Regolamentazione rapporti tra CUG e Amministrazione
(valutazione del progetto per la elaborazione di un Unico Piano delle Azioni Positive integrato per tutti i comuni dell'Unione Tresinaro Secchia)
- Flessibilità organizzativa , sviluppo e maggiore diffusione del progetto di telelavoro
- Benessere organizzativo: istituzione servizio assistenza psicologica

3. ANALISI DEI DATI DEL PERSONALE

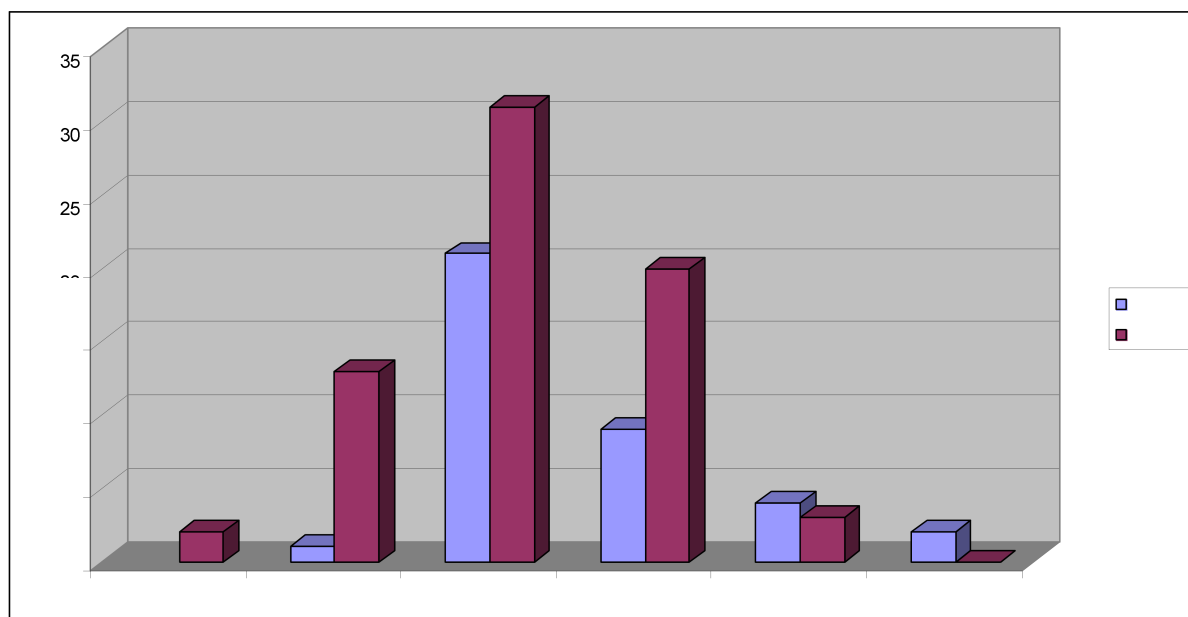
L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Al 31 dicembre 2017 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

	Uomini	Donne
Categoria B		2
Categoria B3	1	13
Categoria C	21	31
Categoria D	9	20
Categoria D3	4	3
Dirigenti	2	0

Dall'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio si rileva un incremento del numero dei dipendenti a seguito del trasferimento di numerose funzioni dai Comuni all'Unione . La situazione di parità di presenza complessiva dei generi avuta nel triennio precedente viene modificata a favore di una maggiore presenza femminile.

La distribuzione tra le varie categorie rispecchia solamente una maggiore presenza di personale maschile nelle categorie D3 e Dirigenziali.



4. AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

4.1 Descrizione intervento: Rinnovo CUG per il quadriennio 2018-2021

Obiettivo: nominare una nuovo CUG per il quadriennio 2018-2021

Finalità strategiche: Rafforzare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia favorendone la partecipazione nei processi decisionali. Valutare la possibilità di costituire CUG unificato per tutti i comuni dell'Unione

Azioni positive:

- procedure per la costituzione del nuovo CUG in maniera integrata;
- valutazione delle procedure utile per la possibile costituzione di un CUG unificato per tutti i comuni dell'Unione

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti – Gestione Unica del Personale – Segretario Generale. (coinvolgimento in rete dei Cug attivati presso i comuni facenti parte dell'Unione).

A chi è rivolto Personale – Segreteria Generale - CUG;

4.2 Descrizione intervento: regolamentazione dei rapporti tra CUG e Amministrazione

Obiettivo: regolamentazione dei rapporti tra CUG e Amministrazione

(valutazione del progetto per la elaborazione di un Unico Piano delle Azioni Positive integrato per tutti i comuni dell'Unione Tresinaro Secchia)

Finalità strategiche: Rafforzare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia favorendone la partecipazione nei processi decisionali

Azioni positive:

- Individuazione degli atti per i quali deve essere richiesto parere obbligatorio ma non vincolante del CUG (a titolo esemplificativo: ordinamento degli uffici e dei servizi; programmazione delle assunzioni; bandi di concorso);

UNIONE TRESINARO SECCHIA

Servizio Personale

Sede legale: Corso Vallisneri, 6 - 42019 Scandiano (RE)

C.F./P.I. 02337870352 - <http://www.tresinarosecchia.it>

e-mail certificata: unione@pec.tresinarosecchia.it e-mail: personale@tresinarosecchia.it

Tel +39.0522.985.985

- Valutazione delle azioni positive integrate che possano essere proposte per il progetto di piano integrato delle azioni positive dei comuni dell'Unione Tresinaro Secchia

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti – Gestione Unica del Personale –CUG.

A chi è rivolto: Gestione Unica del Personale – Segreteria Generale - CUG;

4.3. Descrizione Intervento: Flessibilità organizzativa, sviluppo e maggiore diffusione del telelavoro

Obiettivo: adottare la maggiore e possibile flessibilità organizzativa con ampliamento dell'Istituzione e regolamentazione del telelavoro.

Finalità strategiche:

a) Introdurre maggiori e nuove modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione;

b) dare la possibilità al maggior numero di dipendente che ne faccia richiesta o che sia disponibile a svolgere attività telelavorabili di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del suo contesto lavorativo attraverso attivazioni di progetti nuovi di smart working o lavoro agile;

c) facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa – lavoro e viceversa risulti particolarmente gravoso;

d) promuovere comunque la flessibilità oraria in particolare negli uffici che svolgono attività di back office, attraverso una particolare attenzione nella valutazione delle richieste presentate per motivi di cura.

Azioni positive:

- ampliare le possibilità e le fattispecie del Regolamento per la disciplina del telelavoro;
- maggiore diffusione e Informazione ai dipendenti;
- mantenimento dell'indicazione dell'istituto del telelavoro nel DUP

Soggetti e Uffici Coinvolti: Gestione Unica del Personale, CUG, Organizzazioni sindacali.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

4.4. Descrizione intervento: benessere organizzativo

Obiettivo: Assicurare assistenza di un esperto (psicologo o altro professionista) in caso di traumi occorsi durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Finalità strategiche: Aumentare il grado di benessere psico-fisico dei dipendenti favorendone di conseguenza la produttività.

Azioni positive:

- Regolamentazione dell'accesso al servizio
- Individuazione di una figura o di più figure professionali a cui affidare incarichi di consulenza
- Monitoraggio degli accessi al servizio;
- Previsione di una somma nel Bilancio per attivare le consulenze;

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti –Gestione Unica del Personale –C.U.G.-

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti che, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, abbiano subito traumi che possano comprometterne il benessere psico-fisico;

5. DURATA E PUBBLICAZIONE DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2018/2020)

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.