



Anzola dell'Emilia Calderara di Reno Crevalcore Sala Bolognese San Giovanni in Persiceto Sant'Agata Bolognese

# DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE NR. 42 DEL 18/11/2016

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2016/2018

Il giorno **18 novembre 2016**, alle ore **15:30**, nella sala della Giunta del Comune di San Giovanni in Persiceto, sede dell'Unione, si è riunita la Giunta dell'Unione.

## Risultano presenti:

	Componente	Qualifica	Presente
1	BASSI EMANUELE	PRESIDENTE	SI
2	PRIOLO IRENE	COMPONENTE	SI
3	BROGLIA CLAUDIO	COMPONENTE	SI
4	PELLEGATTI LORENZO	COMPONENTE	SI
5	VERONESI GIAMPIERO	COMPONENTE	SI
6	SERRA MAURIZIO	COMPONENTE	SI

Il **Presidente**, **BASSI EMANUELE**, riconosciuta legale l'adunanza ai sensi dell'art. 25 dello Statuto dell'Unione, invita la Giunta a prendere in esame l'oggetto sopra indicato.

Partecipa il SEGRETARIO DELL'UNIONE, **D.SSA CICCIA ANNA ROSA**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.



### **OGGETTO:**

## APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2016/2018

### LA GIUNTA DELL'UNIONE

## **Premesso** che la Costituzione Italiana prevede:

- all'art. 3 "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E`compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese;
- all'art. 4 "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.";

#### Visti:

- l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" che dispone che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
- l'art. 42 del citato decreto che, al comma 2, indica, tra gli scopi delle azioni positive, i seguenti:
  - superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
  - promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
  - favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- la direttiva dei Ministri per la Pubblica amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 23/05/2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" che all'art. 2 "Finalità" prevede che le amministrazioni pubbliche debbano svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale, attraverso ogni forma di discriminazione e attraverso l'individuazione e la valorizzazione delle competenze di lavoratrici e lavoratori. La direttiva ha pertanto la finalità di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, il tutto teso a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori delle amministrazioni pubbliche;
- la L. 04/11/2010, n. 183 "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. " ed in particolare l'art. 21 "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" a mente del quale "Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

Vista la Direttiva 04/03/2011 dei Ministeri per la pubblica amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità avente per oggetto "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", la quale specifica che "Le regioni e gli enti locai adottano, nell'ambito dei propri ordinamenti dell'autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l'attuazione del'art. 21 della legge n. 183/2010 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, ne rispetto dei principi dettati dalle presenti linee guida":

**Preso atto** inoltre che l'art 15 dello Statuto prevede che l'Unione nelle proprie funzioni di Governo e Gestione, agisce promuovendo la pari opportunità sociale, economica, culturale e di accesso ai servizi per tutte le componenti che costituiscono la propria comunità di riferimento indipendentemente dal genere, dall'etnia, dall'orientamento sessuale, dalla provenienza, dalle opinioni politiche, dalla religione, dall'abilità e dalla condizione economica;

**Preso atto** che con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 10/04/2013, ha approvato le linee guida sulle modalità di costituzione e funzionamento del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

**Vista** la determina n. 289 del 27.10.2016 avente ad oggetto: "Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 21 L. 183/2010 – Nomina dei componenti";

**Visto** il Piano delle Azioni Positive proposto per il triennio 2016/2018 allegato al presente atto in parte integrante e sostanziale, per la cui stesura sono stati raccolti i seguenti dati al 31.12.2015 (Fonte: conto annuale anno 2015 tabelle 1-2-11):

- lavoratori a tempo indeterminato per genere e categoria;
- lavoratori a tempo determinato per genere e categoria;
- direttori/responsabili di area/settore ai quali sono state conferite le funzioni art. 107
   D.Lgs. 267/2000, per genere;
- utilizzo del part-time;
- ore di formazione per genere e categoria

Ritenuto opportuno approvare il citato piano proposto dal CUG in data 08.11.2016;

**Dato atto** che il presente piano non comporta riflessi diretti o indiretti nella situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

## Visti:

- il D. Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" in particolare gli artt. 7, 54 e 57;
- la Direttiva del parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;
- il D.Lgs. 81/2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3.08.2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 "Attuazione della legge 4.03.2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione

**Acquisito** il parere favorevole, firmato digitalmente, espresso sulla proposta di deliberazione n. 111 dell'11/11/2016, dal Responsabile Servizio Personale e Organizzazione, Marina Mariani, in ordine alla regolarità ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi di legge,

#### **DELIBERA**

Per le motivazioni esposte in premessa che qui si intendono integralmente approvate:

- 1. di approvare il "Piano delle azioni positive triennio 2016/2018, allegato al presente atto (Allegato A) quale sua parte integrante, formale e sostanziale;
- 2. di trasmettere il suddetto piano agli organi di competenza.

Stante l'urgenza, con voti favorevoli unanimi, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi ed effetti dell'art. 134, c. 4 del D.Lgs. 267/2000.

#### Allegati:

- Allegato A - Piano delle azioni positive – triennio 2016/2018

## **COMITATO UNICO DI GARANZIA**

## Piano triennale delle Azioni Positive 2016 – 2018

## **Premessa**

Il presente Piano di Azioni Positive (PAP) così come prescritto dal decreto legislativo 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" si inserisce nell'ambito della collaborazione istituzionale promossa dall'Unione Terred'acqua e sottoscritta con la Città metropolitana di Bologna per dare attuazione agli obiettivi di uniforme e coordinata gestione del rapporto di lavoro dipendente, come da Convenzione Quadro ed accordo attuativo per la gestione amministrativa del personale.

All'art. 48, comma 1, del decreto citato si precisa che gli enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre piani triennali 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.

Precisato che all'art. 42 dello stesso, "Adozione e finalità delle azioni positive" (legge 10 aprile 1991, n. 125, art. 1 commi 1 e 2), alle lettere d), f), si indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- · superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo:
- · promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- · favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- · valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Poiché è intendimento dell'ente che il Piano di Azioni Positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, viene individuata una serie di attività che permettano di avviare "concretamente" azioni di tipo integrato al fine di produrre effetti di cambiamento il più possibile significativi nell'ente e negli enti aderenti.

## Il contesto normativo

L'Unione sta superando la complessa fase iniziale dell'avvio amministrativo e funzionale

ed affrontando l'organizzazione nella globalità delle funzioni assegnate in aderenza al ruolo istituzionale ed alle profonde innovazioni normative nel frattempo intervenute, così come seque:

- dalla **Legge 7 aprile 2014, n. 56** "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni" che ha portato alla costituzione della Città metropolitana di Bologna, dall'1/01/2015, in sostituzione della omologa Provincia.
- dalla Legge della Regione Emilia-Romagna 30 luglio 2015, n.13 "Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città metropolitana di Bologna, province, comuni e loro unioni" che ha ridefinito le funzioni della Città metropolitana, riaccentrando a livello regionale funzioni prima attribuite alle Province e riattribuendone altre.
- dall'Intesa Generale Quadro prevista dall'art. 5 della L.R. n. 13 del 30 luglio 2015, che la Regione Emilia-Romagna e la Città metropolitana di Bologna hanno firmato il 13 gennaio 2016, ha avuto avvio una sede istituzionale, di indirizzo e di individuazione di obiettivi programmatico-politici della Città metropolitana di Bologna. Con essa, Regione e Città metropolitana hanno individuato la Città metropolitana di Bologna, quale ente con finalità istituzionali generali, volto alla cura dello sviluppo strategico del territorio metropolitano.
- Lo Statuto della Città metropolitana, all'art. 6 "Pari opportunità", sancisce che la Città metropolitana, persegue la realizzazione delle pari opportunità, tra le persone, agendo contro ogni discriminazione, operando in particolare mediante azioni di contrasto alla povertà e favorendo l'accesso al lavoro, all'istruzione e ai servizi socio-sanitari nonché la partecipazione allo sviluppo economico e ai processi decisionali. Inoltre riconosce che la parità tra donne e uomini è un diritto fondamentale e si impegna ad assicurare la presenza di entrambi i sessi in tutti gli organi e le strutture organizzative collegiali, ivi compresi quelli degli enti, aziende e istituzioni alle quali partecipa in via maggioritaria o che da essa dipendono.
- La **Convenzione Quadro** sottoscritta anche dall'Unione Terred'acqua<sup>1</sup> e la Città Metropolitana di Bologna per la collaborazione istituzionale e facoltà di addivenire a successivi accordi attuativi, in ambiti di specifica competenza con la delega di funzioni, forme di cooperazione e collaborazione, per l'organizzazione e la gestione condivisa con la Città metropolitana stessa.
- L'Accordo attuativo della convenzione quadro finalizzata a favorire e supportare i processi di innovazione istituzionale per la gestione giuridica uniforme del rapporto di lavoro del personale dipendente, nell'ottica del perseguimento della massima efficienza, efficacia e buon andamento delle istituzioni, ottimizzando l'efficienza dei rispettivi uffici e servizi, secondo criteri di trasparenza, semplificazione e valorizzazione delle professionalità di dirigenti e dipendenti.
- La **Collaborazione funzionale** sottoscritta dall'Unione Terred'acqua<sup>2</sup> e la Città Metropolitana di Bologna per realizzare tra le parti:
  - la progressiva uniformità nelle procedure amministrative e nella modulistica;
  - l'omogeneizzazione dei regolamenti connessi alle attività;
  - il perseguimento costante della semplificazione del procedimento ed eliminazione degli adempimenti non strettamente necessari;
  - l'adeguamento continuo della gestione all'evoluzione legislativa e contrattuale della materia.

Per tali motivi il Piano delle azioni positive 2016-2018 adottato dalla Città Metropolitana, con le sole precisazioni connesse alle specifiche peculiarità è oggetto di adozione a cura

<sup>1</sup> Approvata dal Consiglio Metropolitano con Delibera n. 20 del 27.05.2015 e del Consiglio dell'Unione Terred'Acqua n. 16 del 27.7.2015

<sup>2</sup> Vedi Deliberazione di Consiglio n. 35 del 26.09.2016

dell'Unione con valenza di indirizzo per i CUG nominati negli enti aderenti. Il presente piano prevede principi ed azioni soprattutto di carattere generale, che dovranno annualmente essere rivisitate al fine di adattarle all'evoluzione del contesto e delle nuove esigenze che si verificheranno.

In tal modo il PAP potrà essere strumento di accompagnamento delle modificazioni in atto e sarà dunque maggiormente efficace rispetto ad uno strumento statico e pre-definito.

## La situazione del personale dipendente in servizio

Dal 1/01/2016 l'Unione presenta il seguente personale in servizio:

- n. 81 dipendenti in servizio di cui n.39 uomini e n.42 donne;
- n. 1 dipendenti in comando di cui n.1 uomini e n.ZERO donne;
- n. 1 dipendenti in servizio a termine di cui n.ZERO uomini e n.1 donne;

Nel corso del triennio sarà possibile che altre unità di personale vengano reclutate oppure assegnate funzionalmente per la gestione di nuove funzioni assegnate dagli enti aderenti.

Lavoratori/rici dell'Unione (ad esclusione di P.O. e A.P.):

	Voiatoi i/i ioi acii	omone laa coola	<u> </u>	<u>. • / •                                  </u>
Lavoratori/rici	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	9	31	1	41
Uomini	11	26	1	38
totale	20	57	2	79

Lavoratori/rici dell'Unione (P.O. e A.P.):

		/.		
Lavoratori/rici	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	2			2
Uomini	1			1
totale	3			3

Suddivisione per fasce d'età compreso il personale in comando:

FASCE D'ETA'	Donne	Uomini	Totale
0-24			
25-29			
30-34	4	5	9
35-39	4	2	6
40-44	6	4	10
45-49	14	7	21
50-54	8	14	22
55-59	5	5	10
60-64	2	3	5
65 e oltre			
Totale	43	40	83

# Azioni positive contenute nel PAP 2013-2015 e realizzate nel triennio medesimo

Il piano delle azioni positive, quindi, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, era orientato 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.

Proprio per la situazione di incertezza in corso, alcune azioni specifiche previste nel PAP 2013-2015 non hanno avuto la possibilità di essere attuate.

Tuttavia sono state realizzate attività, sviluppate in un'ottica di genere, che rispondono agli obiettivi che il PAP in questione si era posto, e precisamente:

- 1. Azioni per la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare
- 2. Incontri, seminari e conferenze quali occasioni di formazione, in particolare sui temi "Donne e salute" e "Donne e lavoro e sicurezza"

Per affrontare e favorire la presente tematica con una visione metropolitana occorre puntualizzare la situazione attuale:

## **Nello specifico:**

## Punto 1: Azioni per la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare

Per favorire la crescita di un sistema più equilibrato, in grado di coniugare in modo flessibile i tempi del lavoro professionale con quelli più generali di vita, l'Unione ha dato attuazione alla normativa relativa al part-time, mentre non sono state adottate misure per l'introduzione di forme di telelavoro.

Per la complessità gestionale rappresentata dalla gestione del personale dipendente di n. 6 amministrazioni comunali si è data priorità agli adempimenti obbligatori ed alla tutela degli aspetti funzionali ed organizzativi, al fine di garantire l'erogazione dei servizi in modo efficace ed efficiente.

## a) Disciplina del part-time

L'Unione ha dato attuazione alla normativa relativa al part-time, stipulando contratti di modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time con possibilità di definizione in varie articolazioni orarie possibili, il che rappresenta un impegno notevole dell'ente nella realizzazione della conciliazione del tempo lavoro ed il tempo da dedicare alla persona ed alla famiglia per le esigenze individuali, nel rispetto degli aspetti funzionali ed organizzativi, al fine di garantire l'erogazione dei servizi in modo efficace.

Le novità introdotte dalla legge 133/2008³ hanno comportato, per la concessione del part time, l'introduzione di un esame delle domande delle/i dipendenti che valuti le richieste stesse in relazione alle mansioni, alla posizione ricoperta ed alle eventuali conseguenze negative sull'organizzazione dell'amministrazione stessa.

È utile precisare che il Servizio Personale e Organizzazione ha garantito e continuerà a garantire supporto ed informazioni ai/alle dipendenti ed ai/alle Dirigenti o Responsabili delle varie strutture dell'ente e delle Amministrazioni aderenti, compatibilmente con la

<sup>3</sup> Art. 1 comma 58 Legge n. 662/96, come modificato dalla Legge n. 133/2008 "la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time non avviene più automaticamente, in quanto l'Amm.ne ha la facoltà di non accogliere la richiesta del dipendente nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'Amm.ne stessa".

gestione delle ancora distinte discipline aziendali relative al part-time, nell'utilizzo di forme flessibili di orario e di lavoro nelle diverse modalità di fruizione frazionata dei vari tipi di congedi per la famiglia, di opzione tra gli orari previsti in caso di rientro a tempo pieno.

Attualmente i dipendenti con rapporto di lavoro part time in essere sono n. 4, rappresentando il 5,07% del personale in servizio (esclusi posizioni organizzative, alte professionalità e personale in comando da altro ente). Le tipologie di part time autorizzate sono:

- per un dipendente con percentuale pari al 91,67% (equivalente a 33 ore settimanali)
- per un dipendente con percentuale pari al 83,34% (equivalente a 30 ore settimanali);
- per un dipendente con percentuale pari al 75% (equivalente a 27 ore settimanali)
- per un dipendente pari al 50% (equivalente a 18 ore settimanali ).
- **b)** Benessere organizzativo volto ad analizzare il clima organizzativo interno per favorire migliori condizioni di salute, di lavoro e di benessere dei lavoratori

## c) Disciplina del telelavoro

La normativa di riferimento è definita con la L. 191/1998 ed il DPR 70/1999. La contrattazione collettiva con il CCNL Regioni Autonomie Locali 1.04.1999, l' Accordo Quadro 23.03.2000, l' Accordo interconfederale per il recepimento dell'Accordo quadro europeo sul telelavoro del 16.07.2002 firmato il 9.06.2004 disciplinano la materia del telelavoro. Per le difficoltà connesse all'avvio funzionale dell'ente non è ancora stato introdotto il telelavoro, nè in questo nè da parte degli enti aderenti, nella particolare forma di lavoro flessibile, per cui la capacità di attivare postazioni di telelavoro deve rientrare nell'attività di programmazione, mediante l'individuazione di un contingente sperimentale di postazioni di telelavoro.

L'obiettivo che si persegue con il presente piano è quello di dare avvio ad una fase di approfondimento delle facoltà e delle spese correlate nell'attività di programmazione dell'Ente, in rapporto alle mansioni ed attività, alle risorse finanziarie ed organizzative disponibili.

La procedura che presuppone l'introduzione della nuova forma di lavoro flessibile, verrà proposta anche agli enti aderenti, previa adozione dei necessari atti preliminari. L'obiettivo sfidante del procedimento sarà assicurare gli attuali livelli di efficienza e introdurre modalità che garantiscano la piena funzionalità dei servizi negli standard qualitativi e quantitativi ordinari, compatibilmente con la necessaria disponibilità finanziaria, la presenza delle attrezzature informatiche e la verifica sulla sicurezza dei locali.

Punto 2: Formazione/Informazione - Permessi per il diritto allo studio

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO ANNO 2013							
DONNE		Fasce di età					
categoria 30-39 40-49 50-60 Totale							
	В						
	С						
	D						

	DIR/RESPLI PO e AP				
UOMINI	categoria	30-39	40-49	50-60	Totale
	В				
	С	3			3
	D				
	DIR/RESPLI PO e AP				
TOTALE		3			3

## PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO ANNO 2014

DONNE			Fasce di età		
	categoria	30-39	40-49	50-60	Totale
	В				
	С		1		1
	D				
	DIR/RESPLI PO e AP				
UOMINI	categoria	30-39	40-49	50-60	Totale
	В				
	С				
	D				
	DIR/RESPLI PO e AP				
TOTALE			1		1

## PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO ANNO 2015

DONNE		Fasce di età					
	categoria	30-39	40-49	50-60	Totale		
	В						
	С		1		1		
	D						
	DIR/RESPLI PO e AP						
UOMINI	categoria	30-39	40-49	50-60	Totale		
	В						
	С		1		1		
	D						
	DIR/RESPLI PO e AP						
TOTALE			2		2		

## Attività formative svolte nel triennio 2013-2015

## Sintesi dell'attività formativa svolta nel triennio 2013 – 2015

Si precisa che la differenza tra la somma dei partecipanti e la somma delle partecipazioni consiste nel fatto che quest'ultima tiene conto della presenza di ogni dipendenti anche a più corsi in aree differenti. Il totale dei partecipanti per ogni area si discosta dal totale partecipanti dell'anno preso in esame, in quanto tiene conto del fatto che nella stessa area possono aver partecipato a più corsi gli stessi dipendenti.

## Nell'anno 2013:

Area corsi	donne	uomini	totale
Amministrativo - giuridica	14	7	21
Informatica			
Sicurezza			
Relazionale			
TOTALE	14	7	21

#### Nell'anno 2014:

Area corsi	donne	uomini	totale
Amministrativo - giuridica	9	3	12
Informatica			
Sicurezza			
Relazionale			
TOTALE	9	3	12

### Nell'anno 2015:

Area corsi	donne	uomini	totale
Amministrativo - giuridica			
Informatica			
Sicurezza			
Relazionale			
TOTALE			

## **PIANO AZIONI POSITIVE 2016-2018**

## 1) Obiettivi

Il presente piano, nella consapevolezza che l'obiettivo risulta ambizioso e che con la condivisione delle difficoltà può risultare meno complicato individuare soluzioni, per cogliere le opportunità che offre la collaborazione funzionale avviata con la Città metropolitana, si intende creare rete con il CUG dell'ente stesso per le comuni difficoltà connesse all'avvio di un nuovo ente.

Al riguardo ci si pone come obiettivi :

- -promuovere una maggiore parità fra uomini e donne nell'ambiente di lavoro, partendo da azioni positive da attuare all'interno dell'Unione Terred'acqua e degli enti aderenti;
- -favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- -favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita delle/i dipendenti o in essa distaccati/e o comandati/e per uno sviluppo di carriera basato anche su una più forte motivazione professionale.

## 2) Azioni positive

- a. Proposta di Piano formativo, tenendo conto, nei limiti delle previsioni di bilancio, della necessità di supportare: i dipendenti e le amministrazioni comunali aderenti in questa fase di innovazione ed evoluzione funzionale ed organizzativa:
- a) Azioni formative basate sullo **scambio di competenze e conoscenze** anche condivise tra le colleghe e i colleghi dell'Ente, con adozione di metodi attivi e di partecipazione diretta con un lavoro di squadra e di collaborazione diffusa tra colleghe/i che sottolinei il valore ed il senso di appartenenza al nuovo ente. Una modalità di questo tipo, oltre ad essere a basso costo, garantisce la creazione di relazioni professionali e di una identità di ente che occorre potenziare e sviluppare secondo il dettato normativo e statutario.
- b) Possibilità di partecipare ad alcuni **incontri formativi specifici** per le dipendenti e i dipendenti, giovandosi delle competenze ed esperienze del CUG della Città metropolitana di Bologna e di Associazioni di donne già attive nel territorio metropolitano, oltre che del medico del lavoro competente :
- -Donne e lavoro
- -Donne e salute
- -Donne e relazioni familiari
- c) Formazione all'utilizzo delle nuove tecnologie, con l'introduzione di soluzioni tecniche che permettano scelte organizzative innovative e che siano utili ad un risparmio di tempo e ad una migliore organizzazione delle attività sia all'interno dei singoli Settori/Aree sia a livello di Ente con i Comuni aderenti, consentendo risparmi di risorse, tempo e di personale.
- d) Si ravvisa inoltre la necessità di proporre una formazione "all'innovazione tecnica e organizzativa" per le dipendenti e i dipendenti, che miri ad affrontare diverse esigenze:
- · supportare le donne nel prolungamento della vita lavorativa;
- · formare su aspetti tecnici legati all'acquisizione di nuove competenze che vadano a rafforzare le professionalità già capitalizzate e permettano di operare in ruoli soggetti a mutamenti anche repentini.

Per realizzare azioni formative di questo tipo nella maniera più economica possibile si ritiene utile fare proposte congiunte fra Enti e, primariamente, coinvolgere la Città metropolitana di Bologna.

Si sottolinea l'importanza che questo tipo di formazione venga rivolto anche a Dirigenti,

Segretari e Responsabili di Servizio, per la rilevanza che rivestono i ruoli nell'organizzazione del lavoro e nell'introduzione di soluzioni organizzative innovative.

## b. Aggiornamento delle politiche di genere su area metropolitana

Le Consigliere di Parità, in collaborazione con l'U.O. Pari Opportunità della Città metropolitana di Bologna risultano di fondamentale importanza per valorizzare il lavoro svolto in un'ottica di Città metropolitana, mantenendo ed implementando la rete che si è costruita in questi anni, sia per i contatti e gli aggiornamenti, sia per un costante confronto proficuo.

In un'ottica di Città Metropolitana intesa come Ente strategico, federato e coordinatore, il CUG dell'Unione può svolgere funzioni di coordinamento nel contatto con i referenti dei CUG e dell'U.O. Pari Opportunità, lanciando l'idea della Rete dei CUG, soprattutto per mettere a sistema e utilizzare in maniera sinergica e reciproca le buone prassi esistenti, ottenendo economie di scala.

## c. Sviluppo della rete dei Comitati Unici di Garanzia a livello metropolitano

Punto di partenza sarà lo sviluppo della collaborazione già avviata, ma interrotta a causa del riordino istituzionale, con i CCUUGG dell'Azienda Sanitaria Locale, dell'Azienda Ospedaliera di Bologna e del Comune di Bologna, con riguardo ai temi del contrasto al mobbing e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in particolar modo in un'ottica di genere.

Si valuteranno poi le azioni possibili per una collaborazione sia rispetto alla costruzione di una rete di consiglieri di fiducia sia per la costruzione di una rete di CUG sul territorio metropolitano.

## d. Proposta di collaborazione funzionale con il CUG della Città metropolitana nelle attività in rete metropolitana

La Città metropolitana collabora funzionalmente con la Regione e con il suo CUG intende sviluppare proposte ed azioni utili a creare una relazione virtuosa fra i due enti e con le Province della Regione, per rendere più fluida e meno problematica la fase di transizione ed adattamento al nuovo assetto istituzionale e per creare una reale collaborazione fra enti, ad un ivello di parità istituzionale. In questa rete può realizzarsi e svilupparsi uno spazio di cooperazione virtuoso anche questa l'Unione, in aderenza con le finalità della collaborazione istituzionale già avviata con la Convenzione Quadro di cui alla premessa.

## e. Proposta di azioni di welfare aziendale,

Le azioni da individuare dovrebbero tradursi in benefit nei confronti delle/dei dipendenti in analogia con le azioni della Città metropolitana di Bologna che potrebbe porsi come soggetto pilota pubblico.

- f. Collaborazione con la Città Metropolitana di Bologna e l'Università per la sperimentazione di azioni formative e/o informative di intervento nel territorio metropolitano.
- g. Azioni specifiche antidiscriminatorie nei confronti del personale distaccato o comandato presso l'Unione

In aggiunta a quanto già previsto in ambito formativo e nella relazione con il CUG della Città Metropolitana di Bologna, si prevede di realizzare azioni specifiche per rafforzare

l'identità di Ente con azioni dirette alla valutazione di soluzioni che riducano le differenze negative fra il personale di amministrazioni diverse che opera in ambito metropolitano. Saranno attuate a tal fine avviate azioni sperimentali quali l'introduzione di istituti in contrattazione decentrata che operino per la riduzione delle differenze o per l'introduzione di differenti istituti o modalità applicative degli stessi che, nell'impossibilità di eliminazione delle differenze, abbiano un effetto "risarcitorio" o "sostitutivo".

## 3) Monitoraggio e valutazione del Piano delle azioni positive

Il Piano sarà monitorato e valutato in itinere, almeno una volta all'anno, grazie all'azione del CUG dell'Unione, al fine di sviluppare una pianificazione di dettaglio e di valutare i risultati delle singole azioni e lo stato di avanzamento e di raggiungimento degli obiettivi.

## **DURATA DEL PIANO**

- 1. Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.
- 2. Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera di parità territorialmente competente senza che siano intervenuti rilievi.
- 3. Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.
- 4. E' compito del CUG articolare e monitorare sulle azioni positive e proporre integrazioni e aggiustamenti nel corso del triennio.
- 5. Annualmente sarà redatto, a cura del CUG, una relazione sulle azioni positive effettuate nell'anno precedente che farà parte della redazione annuale sulla situazione del personale riguardante l'attuazione dei principi di parità da redigere entro il 31 marzo di ogni anno.

## Fonti normative di riferimento

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"

Art. 7 e 48 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006 e ss.mm., "Codice delle Pari opportunità"

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE 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"

**Legge n. 92 del 28.06.2012** (Legge Fornero-Riforma del mercato del lavoro) art. 4, comma 24 (congedo obbligatorio di un giorno per il padre)

Legge n. 228 del 24.12.2012, art 1 comma 339 (congedo parentale a ore).



Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia Calderara di Reno Crevalcore Sala Bolognese San Giovanni in Persiceto Sant'Agata Bolognese

## DELIBERA DELLA GIUNTA DELL'UNIONE N. 42 del 18/11/2016

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2016/2018

Letto, approvato e sottoscritto.

FIRMATO
IL PRESIDENTE
Emanuele BASSI

FIRMATO
IL SEGRETARIO DELL'UNIONE
D.Ssa Anna Rosa CICCIA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).