



TERRE DI CASTELLI - 2016
Pubblicazione N.220
Da 16/08/2016 a 31/08/2016
01/09/2016 L'incaricato

Seduta del: **04.08.2016** Numero Progressivo: **081**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
DELL'AREA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI 2016-
2018. APPROVAZIONE.**

pubblicata all'albo pretorio
in data 16.08.2016
reg. n.220

DELIBERAZIONE GIUNTA

ORIGINALE
 COPIA

L'anno **2016 (duemilasedici)** il giorno **04 (quattro)** del mese di **agosto** alle ore **17.00** presso la sala Conferenze dell'ASP " Giorgio Gasparini " a Vignola, convocata con le prescritte modalità, si è riunita la Giunta dell'Unione.

Fatto l'appello nominale risultano:

| | presenza | | | presenza | |
|---------------------------|----------|----|--|----------|----|
| | SI | NO | | SI | NO |
| Monica Amici | X | | Gianfranco Tanari | X | |
| Carlo Bruzzi | X | | Marchioni Giuseppe (in sostituzione di Germano Caroli) | X | |
| Umberto Costantini | X | | Fabio Franceschini | X | |
| Emilia Muratori | X | | Mauro Smeraldi | X | |

Assiste il Vice Segretario inc.to

Laura dott.ssa Bosi

Assume la Presidenza, per la sua qualità di Presidente, il **dott. Mauro Smeraldi** il quale, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta dell'Unione a prendere in esame l'oggetto sopra indicato.

annotazioni d'archivio

Struttura Risorse Umane

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DELL'AREA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI 2016-2018. APPROVAZIONE.

LA GIUNTA DELL'UNIONE

Premesso che l'art. 48 del D.lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità" stabilisce l'obbligo per le Pubbliche amministrazioni di predisporre ed approvare i Piani triennali delle azioni positive con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Premesso altresì che il comma 1 - lett. c) dell'art. 21 della legge 183/2010 (Collegato al lavoro), modificando l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, ha disposto che le Pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il CUG - *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, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche e da altre disposizioni.

Richiamato il complessivo quadro normativo in materia di pari opportunità ed in particolare, oltre al suddetto art. 48 D.lgs 198/2006:

- il D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante: "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- l'art. 19 del C.C.N.L. Regione – Autonomie Locali stipulato il 14 settembre 2000;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246";
- la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", in particolare per quanto riguarda la consultazione delle consigliere di parità e il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, quale sanzione in caso di mancato adempimento circa l'approvazione del Piano triennale in parola;
- gli articoli 1, comma 1, lettera c) ed art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- la legge 23 novembre 2012, n. 215, che detta ulteriori disposizioni in termini di pari opportunità.

Ricordato che questa Unione, dall'anno 2012 ha provveduto ad approvare il Piano triennale delle azioni positive dell'area dell'Unione stessa, inclusi i Comuni aderenti, in ultimo con deliberazione di Giunta n. 33/2014 ad oggetto "Piano triennale delle azioni positive dell'area dell'Unione 2014 –2016" predisposto con la collaborazione del CUG così come istituito con determinazione del Direttore Generale n. 10/2012 secondo gli indirizzi espressi dalla Giunta con atto n. 31/2012.

Ritenuto necessario provvedere all'aggiornamento del Piano per il triennio 2016-2018, includendo tra le azioni da attuare anche il procedimento di rinnovo del CUG, i cui "componenti incluso il Presidente, durano in carica quattro anni a partire dalla disposizione di nomina del Direttore Generale dell'Unione e comunque fino alla nomina del nuovo comitato. I componenti e il presidente possono essere confermati per un solo mandato consecutivo" ai sensi dell'art. 7, c. 2 dell'apposito "Regolamento per la disciplina di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'area vasta dell'Unione Terre di Castelli", approvato con delibera di G.U. n. 31 del 05/04/2012.

Visto l'allegato "Piano triennale delle azioni positive dell'area dell'Unione 2016 –2018".

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Risorse Umane ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 in merito alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto; preso atto che il Dirigente del Servizio Finanziario non ha espresso alcun parere sulla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto, in quanto la stessa è priva di rilevanza contabile;

Visti lo Statuto dell'Unione, il T.U.E.L. n. 267/2000 e il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.eii e vista l'urgenza connessa all'obbligatorietà dell'adozione del presente provvedimento;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

1. di approvare il "Piano triennale delle azioni positive dell'area dell'Unione Terre di Castelli 2016-2018", allegato al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale e redatto ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, art. 48 e successive disposizioni normative;
2. di stabilire che le risorse economiche, eventualmente necessarie, per la realizzazione delle azioni positive contenute nel Piano, verranno quantificate annualmente ed impegnate con appositi successivi atti, utilizzando risorse finanziarie messe in bilancio dall'Unione (in particolare sui capitoli dedicati alla formazione del personale e/o al servizio prevenzione e protezione ex d.lgs 81/2008) o eventualmente provenienti da altre fonti di finanziamento (provinciali, regionali, comunitarie, ecc);
3. di dare atto che il suddetto Piano sarà gestito trasversalmente, per le rispettive competenze, dai Dirigente e Responsabile di tutti gli Enti dell'area dell'Unione, con il coordinamento dei Segretari generali, ferme restando le, funzioni di supporto amministrativo generale, per quanto di competenza, espletate dal Servizio Risorse Umane dell'Unione.

INDI LA GIUNTA DELL'UNIONE

stante l'urgenza di procedere, con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

DISPONE

di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4° del D.lgs. n. 267/2000.

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI
 GIUNTA DELL'UNIONE
 CONSIGLIO DELL'UNIONE

n. 81 del 4/8/16

Il Segretario Generale
dott. Giovanni Sapienza

Il Vice Segretario INC. TO

DOT.T.SSA LAURA BUSI

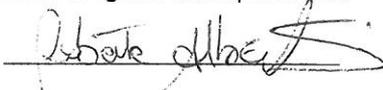
PARERI EX ART. 49 - DLGS 18.8.2000, N. 267

proposta di deliberazione

OGGETTO: **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DELL'AREA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI 2016-2018. APPROVAZIONE**

L'istruttoria del provvedimento in oggetto (art. 4 L. 241/90) è stata eseguita dal dipendente

Roberta Albertini

Firma 

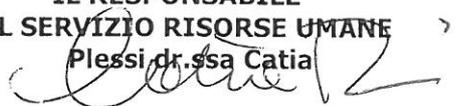
La sottoscritta **Plessi dr.ssa Catia, in qualità di Responsabile del Servizio Risorse Umane**

- esprime, in merito alla proposta di deliberazione, per quanto di competenza ed in ordine alla sola regolarità tecnica, **parere favorevole**
- esprime, in merito alla proposta di deliberazione, per quanto di competenza ed in ordine alla sola regolarità tecnica, **parere non favorevole** per le seguenti motivazioni:

Vignola 03.08.2016



**IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO RISORSE UMANE**
Plessi dr.ssa Catia



Il Sottoscritto **dott. Chini Stefano, in qualità di Dirigente della Struttura Servizi Finanziari:**

- esprime, in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto, **parere favorevole.**
- esprime, in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto, **parere non favorevole** per le seguenti motivazioni:
- non esprime alcun parere sulla regolarità contabile** della proposta di deliberazione in oggetto, in quanto la stessa è priva di rilevanza contabile.

Vignola 03/08/2016



**IL DIRIGENTE
DELLA STRUTTURA SERVIZI FINANZIARI**
Dr. Stefano Chini





REG. A ALLA DELIB. GU
N. 81 DEL 4/8/16
COMPOSTO DI N. 5 PAGINE
IL SEGRETARIO GENERALE
Il Vice Segretario W.C.T.
Luigi Sgh

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

DELL'AREA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI 2016 - 2018

(Unione Tdc e Comuni di Castelnuovo Rangone, Castelvetro di Modena, Guiglia, Marano sul Panaro, Savignano sul Panaro, Spilamberto, Vignola, Zocca)

1. Ambito normativo

Il parlamento europeo con direttiva 2006/54/CE ha adottato una strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

In Italia già la legge 125 del 10 aprile 1991 introduceva "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" intese come misure temporanee e preferenziali per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di genere e per porre rimedio agli effetti sfavorevoli, agli svantaggi nonché per riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Tale legge, abrogata, è integralmente confluita nel D.lgs 198 dell'11/04/2006 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna" che prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di e nel lavoro tra uomini e donne.

In seguito la direttiva del 23 maggio 2007 del Dipartimento della Funzione pubblica "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche" richiamando la citata direttiva CE, evidenziava il ruolo delle amministrazioni pubbliche nella promozione di attività positive per l'attuazione dei principi in parola.

Successive disposizioni normative hanno integrato e completato il quadro normativo introducendo un concetto più ampio ed inclusivo di lotta a qualsiasi tipologia di discriminazione e disparità, inclusa quelle legate alle differenze genere. In particolare:

- il comma 1 - lett. c) dell'art. 21 della legge 183/2010 (Collegato al lavoro) che, modificando l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 ha disposto che le pubbliche amministrazioni costituissero al proprio interno 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, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 ha formulato le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG.

2. Precedenti Piani triennali delle azioni positive dell'area dell'Unione Terre di Castelli

Venivano approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 31 del 05/04/2012 (Piano 2012-2014) e successiva deliberazione n. 33 del 03.04.2014 (Piano 2014 - 2016), su proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora - CUG - istituito nell'area vasta dell'Unione e al quale sono esplicitamente assegnati ai sensi della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011) compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle azioni finalizzate a:

- a) assicurare, nell'ambito del "lavoro", parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua;

- b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'ente anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 e del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/454/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego).

Il suddetti Piani si caratterizzavano per essere rivolti a tutti coloro che lavorano presso gli enti interessati, superando la concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici o comunque a specifiche categorie di lavoratori, ritenendo opportuno predisporre azioni trasversali utili a tutti i lavoratori e alle lavoratrici. Gli obiettivi perseguiti in particolare riguardavano:

- attività di formazione specifica dei componenti del CUG,
- attività di sensibilizzazione e coinvolgimento dei responsabili e dirigenti degli enti,
- attività di formazione trasversale di tutto il personale dipendente,
- attività di formazione specifica, anche per mansione lavorativa, nell'ottica della prevenzione dello stress lavorativo, con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e protezione dell'area dell'Unione (RSPP).

Tali azioni sono state generalmente attuate, mentre l'obiettivo di rinnovo dei componenti del CUG (previsto nel Piano 2014-2016) è stato posticipato, considerata la scadenza "naturale" delle nomine nell'anno 2016, alla luce del dell'art. 7, c. 2 dell'apposito *'Regolamento per la disciplina di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'area vasta dell'Unione Terre di Castelli'* - approvato con delibera di G.U. n. 31 del 05/04/2012 - che prevede: *"i componenti incluso il Presidente, durano in carica quattro anni a partire dalla disposizione di nomina del Direttore Generale dell'Unione e comunque fino alla nomina del nuovo comitato. I componenti e il presidente possono essere confermati per un solo mandato consecutivo"*, nonché in previsione del rinnovo delle rappresentanze sindacali presso tutti gli enti conseguenti alle elezioni RSU dell'anno 2015, 3-5 marzo.

3. Piano Triennale Azioni Positive 2016 – 2018

Contesto

Numerose disposizioni nazionali hanno modificato il contesto lavorativo della pubblica amministrazione introducendo vincoli e limitazioni invalicabili:

- il blocco delle retribuzioni dei dipendenti pubblici delle progressioni economiche dei dipendenti all'interno della categoria (orizzontali) e delle progressioni di carriera tra le categorie (verticali);
- le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali ha determinato presso alcuni enti la diminuzione del numero di dipendenti e quindi la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture e dei servizi con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti;
- la riforma pensionistica, aumentando l'età utile a maturare i requisiti per la pensione soprattutto per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro;
- la limitazione del turn over ha contribuito ad un aumento dell'età media dei dipendenti.

L'aggiornamento continuo degli strumenti informatici e digitali ha implicato un forte impegno da parte dei dipendenti nell'acquisizione di nuove conoscenze informatiche e modalità di lavoro incidendo notevolmente sulla organizzazione del lavoro. I temi dell'e-government e della digitalizzazione dei rapporti tra Pubblica Amministrazione e cittadino sono considerati obiettivi strategici da parte dei Governi centrali e degli Enti Locali, con la conseguente introduzione di numerosi obblighi in materia di trasparenza e di pubblicazione sui siti istituzionali di dati, informazioni e procedure. Tali adempimenti si intrecciano e si completano con le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione. Attraverso tutte le strutture e quindi molta parte del proprio personale, ciascun ente deve pertanto operare una significativa semplificazione ed informatizzazione delle procedure amministrative e tutti i procedimenti devono essere trasparenti e tracciabili, in tempi certi, perché i cittadini conoscano con chiarezza doveri e diritti in merito ai singoli atti.

In tale contesto, resta comunque confermato il presupposto fondante dei precedenti Piani di promuovere azioni trasversali utili alla promozione del benessere lavorativo di uomini e donne in quanto è evidentemente già raggiunto l'obiettivo di favorire l'equilibrio della presenza femminile negli enti, nelle attività e nelle funzioni, essendo nettamente preponderante la presenza femminile rispetto a quella maschile nella complessiva organizzazione degli enti dell'area dell'Unione.

Dati rilevazione conto annuale 2015

| ENTE | Dipendenti al 31.12.15 | di cui Maschi | di cui Femmine |
|---------------------------|------------------------|---------------|----------------|
| CASTELNUOVO | 52 | 20 | 32 |
| CASTELVETRO | 41 | 11 | 30 |
| GUIGLIA | 19 | 9 | 10 |
| MARANO | 16 | 6 | 10 |
| SAVIGNANO | 38 | 15 | 23 |
| SPILAMBERTO | 49 | 13 | 36 |
| VIGNOLA | 88 | 33 | 55 |
| ZOCCA | 22 | 9 | 13 |
| UNIONE TERRE DI CASTELLI | 262 | 59 | 203 |
| Totale area Unione | 587 | 175 | 412 |

| ENTE | N° PART TIME al 31.12.15 | di cui Maschi | di cui Femmine |
|---------------------------|--------------------------|---------------|----------------|
| CASTELNUOVO | 6 | 0 | 6 |
| CASTELVETRO | 7 | 2 | 5 |
| GUIGLIA | 5 | 3 | 2 |
| MARANO | 1 | 0 | 1 |
| SAVIGNANO | 11 | 2 | 9 |
| SPILAMBERTO | 9 | 4 | 5 |
| VIGNOLA | 17 | 1 | 16 |
| ZOCCA | 1 | 0 | 1 |
| UNIONE TERRE DI CASTELLI | 42 | 4 | 38 |
| Totale area Unione | 99 | 16 | 83 |

Azioni positive 2016 - 2018

Per quanto esposto il presente **Piano 2016 – 2018** è predisposto entro i limiti ed i vincoli dal contesto normativo sopra sintetizzato e si limita a definire azioni concretamente attuabili, che si pongono in continuità ai Piani precedenti.

| Azione | Attività 2016 – 2018 |
|---|--|
| <p>CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - Rinnovo delle nomine</p> | <p>Provvedere al rinnovo del CUG alla luce delle scadenze naturali, delle dimissioni di alcuni componenti, della loro prevista cessazione dal servizio, delle nuove RSU conseguenti alle elezioni 2015.</p> <p>Il Servizio Risorse Umane avvierà le procedure necessarie all'individuazione dei componenti di nomina pubblica e di nomina sindacale, ricordando tuttavia che la costituzione del CUG dell'area dell'Unione Terre di Castelli si pone come adempimento obbligatorio ex articolo 57 del D.lgs. 165/2001, come novellato dall'articolo 21 della legge 183/2010, pertanto, in mancanza di risposte all'interpello interno, finalizzato all'individuazione dei potenziali componenti del CUG, sarà compito della dirigenza individuare, tra i dipendenti, coloro che abbiano le competenze per rivestire tale ruolo.</p> <p>Le amministrazioni degli enti dell'area dell'Unione saranno invitate a fornire in merito la massima collaborazione, trattandosi di un Comitato unico dell'area vasta dell'Unione.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>FORMAZIONE DEL PERSONALE</p> | <p>Proseguire, entro i limiti di spesa consentiti, nell'attuazione degli interventi di formazione trasversale del personale, su tutti i temi di interesse comune e prioritario nell'area dell'Unione. Gli interventi sono e saranno sempre organizzati in orario di lavoro al fine di consentire la più ampia partecipazione e si programmano altresì modalità organizzative specifiche per il personale addetto mansioni lavorative che non consentono di assentarsi dal luogo di lavoro (ad esempio educatrici degli asili nido, personale socio-assistenziale, ecc.).</p> |
| <p>COORDINAMENTO CON IL SSSP E RSPP (D.lgs 81/2008 e ss.mm.ii)</p> | <p>Il coordinamento con le attività di prevenzione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro risulta rilevante in particolare con riferimento alla formazione specifica e/o obbligatori in materia di sicurezza del personale e con riferimento ai temi dello stress lavoro-correlato introdotti dal D.lgs 106/2009 che ha modificato l'art. 6 del D.lgs 81/2009 e che sebbene abbia una matrice individuale, in quanto è legato alla capacità dei singoli di fronteggiare gli stimoli prodotti dal lavoro e altresì connesso a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro - valorizzazione delle professionalità - attenzione ai flussi informativi - relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità - equità nelle regole e nelle valutazioni delle performance. |
| <p>UFFICIO ASSOCIATO INTERPROVINCIAL PER LA PREVENZIONE E RISOLUZIONE DELLE PATOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO</p> | <p>In parziale correlazione con i temi di cui al punto precedente, proseguirà la collaborazione attuata dal 01.01.2015, con l'Ufficio associato per la prevenzione e la risoluzione delle patologie del rapporto di lavoro del personale dipendente, dell'Unione della Bassa Romagna che oltre a costituire l'UPD di questa Unione e dei relativi enti, fornisce consulenza e supporto nei casi di conflittualità e di contenzioso del lavoro. Le relative spese sono previste su appositi capitoli del bilancio annuale e pluriennale.</p> |
| <p>ANALISI, MONITORAGGIO E CONCESSIONE DELLE RICHIESTE DI VARIAZIONE ORARI, PART TIME, PERMESSI, ASPETTATIVE, ECC.</p> | <p>L'azione è espletata dal Servizio Risorse Umane sia in modo diffuso sia mediante un operatore addetto specializzato in materia, allo scopo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - coniugare le necessità dell'ambito personale e familiare presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale; - valutare la temporaneità delle concessioni connesse al permanere delle esigenze e dei requisiti di accesso al fine di garantire il personale richiedente senza aggravio eccessivo del restante personale. <p>Con riferimento ad alcune specifiche modalità lavorative, finalizzate alla migliore conciliazione dei tempi di lavoro e di cura familiare, come il lavoro a distanza - <u>telelavoro</u> si è avviata dal 2011 una sperimentazione, che ha coinvolto inizialmente una singola lavoratrice di un comune aderente, con esiti positivi. Tale progetto è proseguito ed è tutt'ora in corso oltre ad essere ampliato ad una seconda lavoratrice dipendente. In entrambi i casi si tratta di telelavoro a domicilio in forma alternata (ovvero svolto parte fuori e parte all'interno della sede comunale di lavoro), attuato secondo criteri di volontarietà e reversibilità.</p> |

UNIONE DI COMUNI TERRE DI CASTELLI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE N. 081 DEL 04.08.2016

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente dell'Unione

f.to Smeraldi dr. Mauro

Il Vice Segretario inc.to

f.to Bosi dott. Laura

Certificato di pubblicazione

Il presente atto deliberativo viene oggi pubblicato all'Albo Pretorio dell'Unione di Comuni Terre di Castelli, n. **reg. 220 /2016 e** vi resterà per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Il Vice Segretario inc.to

f.to Bosi dott. Laura

Vignola, **16.08.2016**

Dichiarazione di conformità

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Vignola, **16.08.2016**



Dichiarazione di esecutività

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267 (immediata eseguibilità);
- decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione dell'atto all'Albo Pretorio (art. 134, comma 3, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

Il Segretario generale

Vignola, li _____

Certificato di avvenuta pubblicazione

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretorio dell'Unione di Comuni Terre di Castelli dal **16.08.2016** al **31.08.2016** e contro di essa non sono state prodotte opposizioni.

Vignola, li _____

Il Segretario generale