



TERRE DI CASTELLI - 2018
Pubblicazione N.399
Da 20/11/2018 a 05/12/2018
06/12/2018 L'incaricato

Seduta del: **15.11.2018** Numero Progressivo: **122**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE DEGLI ENTI DELL'AREA DELL'UNIONE
TERRE DI CASTELLI 2019-2021. APPROVAZIONE.**

pubblicata albo pretorio in
data 20.11.2018
reg. n. 399

DELIBERAZIONE GIUNTA

ORIGINALE
 COPIA

L'anno **2018 (duemiladiciotto)** il giorno **15 (quindici)** del mese di **novembre** alle ore **15.00** presso il Comune di Castelvetro di Modena, convocata con le prescritte modalità, si è riunita la Giunta dell'Unione.

Fatto l'appello nominale risultano:

| | presenza | | | presenza | |
|---------------------------|----------|----|---------------------------|----------|----|
| | SI | NO | | SI | NO |
| Iacopo Lagazzi | X | | Gianfranco Tanari | X | |
| Massimo Paradisi | X | | Germano Caroli | X | |
| Umberto Costantini | X | | Fabio Franceschini | X | |
| Emilia Muratori | X | | Simone Pelloni | X | |

Assiste il Segretario dell'Unione

Martini dott.ssa Margherita

Assume la Presidenza, per la sua qualità di Presidente, **dr. Emilia Muratori** la 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

Risorse Umane

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEGLI ENTI DELL'AREA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI 2019-2021. 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 unitario degli enti dell'area dell'Unione stessa, in ultimo con deliberazione di Giunta n. 81/2016 inerente il triennio 2016-2018, con la collaborazione del CUG e secondo gli indirizzi espressi dalla Giunta con atto n. 31/2012;

Ritenuto necessario provvedere alla approvazione del Piano per il triennio 2019-2021, così come allegato alla presente deliberazione;

Visto il parere favorevole espresso dalla Dirigente della Struttura Amministrazione Dott.ssa Elisabetta Pesci, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, in merito alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto; **praso atto** che il Dirigente della Struttura Servizi Finanziari Dott. Stefano Chini 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.ei 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 degli enti dell'area dell'Unione Terre di Castelli 2019-2021*, 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, la cui attuazione non comporta spese aggiuntive rispetto agli ordinari stanziamenti che saranno individuati nel bilancio di previsione, annuale e pluriennale;

2. 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. 122 del 15/11/18

Il Segretario Generale
dott.ssa Margherita Martini

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

proposta di deliberazione

OGGETTO: **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEGLI ENTI DELL'AREA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI 2019-2021. APPROVAZIONE.**

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

La sottoscritta dott.ssa Elisabetta Pesci, in qualità di **Dirigente della Struttura Amministrazione** dell'Unione:

- esprime, in merito alla proposta di deliberazione, per quanto di competenza ed in ordine alla sola regolarità tecnica, **parere favorevole**
o 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, 13/11/2018



**IL DIRIGENTE
STRUTTURA AMINISTRAZIONE**
dott.ssa Elisabetta Pesci

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.**
o 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, 13/11/2018

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



Allegato alla delibera Giunta Unione n. 122 del 15/11/2018.

IL SEGRETARIO DELL'UNIONE
F.TO Dott.ssa Margherita Martini



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEGLI ENTI DELL'AREA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI 2018 - 2021

(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, all'art. 48, 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" ha confermato il ruolo delle amministrazioni pubbliche nella promozione di attività positive per l'attuazione dei principi in parola.

Ulteriori disposizioni, anche contrattuali, hanno completato il quadro normativo, introducendo un concetto più ampio ed inclusivo di contrasto a qualsiasi tipologia di discriminazione e disparità; in particolare si richiama:

- 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 la costituzione all'interno delle pubbliche amministrazioni del *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* che ha sostituito e unificato in un solo organismo, le competenze assegnate ai preesistenti Comitati per le pari opportunità e Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (disciplinati da disposizioni contrattuali), 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 poi formulato le Linee Guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

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

Gli enti dell'area Unione Terre di Castelli, avendo dato vita, fin dall'origine ad un unico CUG di ambito unionale, hanno altresì approvato in forma unitaria anche il Piano triennale delle azioni positive, mediante approvazione da parte della giunta dell'Unione:

- Piano 2012-2014, approvato con deliberazione n. 31 del 05.04.2012
- Piano 2014-2016, approvato con deliberazione n. 33 del 03.04.2014
- Piano 2016-2018, approvato con deliberazione n. 81 del 04.08.2016.

Il suddetti Piani triennali, considerata l'opportunità di predisporre azioni positive trasversali, utili indistintamente a tutti i lavoratori, 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. 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 rimane tutt'ora da perseguire l'obiettivo di rinnovo dei componenti del CUG, alla luce 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".

Si rammenta che a tale organismo sono 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:

- b) 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;
- c) 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;
- d) 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).

3. Piano Triennale Azioni Positive 2019 – 2020

Contesto

Sono parzialmente superate alcune disposizioni normative che per diversi anni hanno nei fatti "congelato", dal punto di vista delle risorse umane, il contesto lavorativo della pubblica amministrazione introducendo vincoli e limitazioni invalicabili (quali il blocco delle retribuzioni dei dipendenti pubblici, le forti limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali e la limitazione del *turn over* che ha contribuito ad un aumento dell'età media dei dipendenti), mentre restano tutt'ora incidenti altre limitazioni inerenti ad esempio le progressioni economiche dei dipendenti all'interno della categoria (orizzontali) e le progressioni di carriera tra le categorie (verticali), aggiungendosi al quadro la legislazione pensionistica, che trattiene lavoratori presso gli enti, posticipandone l'uscita dal mondo del lavoro - con aggravio soprattutto per le donne, che sempre più faticosamente conciliano l'attività lavorativa con i tempi di cura familiare; si pensi agli anziani, a figli o ai nipoti da accudire.

ALCUNI DATI SULLA POPOLAZIONE DEI LAVORATORI A TEMPO INDET. DELL'AREA UNIONE (RIF. CONTO ANNUALE 2017)

| COMUNE CASTELNUOVO R. | | UOMINI | | DONNE | |
|--|---------------|----------------|---|----------------|---|
| | | di cui p. time | | di cui p. time | |
| TOT 51 DIPENDENTI | di cui | 21 | 1 | 30 | 5 |
| con laurea | | 6 | | 13 | |
| con posizione di resp. o dirigenziale | | 1 | | 3 | |

| COMUNE CASTELVETRO DI MODENA | | UOMINI | | DONNE | |
|--|---------------|----------------|---|----------------|---|
| | | di cui p. time | | di cui p. time | |
| TOT 40 DIPENDENTI | di cui | 12 | 1 | 28 | 6 |
| con laurea | | | | 11 | |
| con posizione di resp. o dirigenziale | | 2 | | 3 | |

| COMUNE GUIGLIA | | | | | |
|--|---------------|-----------------------|--------------|-----------------------|---|
| | UOMINI | di cui p. time | DONNE | di cui p. time | |
| TOT 20 DIPENDENTI | di cui | 10 | 3 | 10 | 2 |
| con laurea | | | | 3 | |
| con posizione di resp. o dirigenziale | | 3 (+ 1 TD) | | 2 | |

| COMUNE MARANO SUL PANARO | | | | | |
|--|---------------|----------------------|--------------|-----------------------|---|
| | UOMINI | di cui p.time | DONNE | di cui p. time | |
| TOT 15 DIPENDENTI | di cui | 4 | | 11 | 1 |
| con laurea | | 1 | | 3 | |
| con posizione di resp. o dirigenziale | | 1 | | 3 | |

| COMUNE SAVIGNANO SUL PANARO | | | | | |
|--|---------------|-----------------------|--------------|-----------------------|---|
| | UOMINI | di cui p. time | DONNE | di cui p. time | |
| TOT 36 DIPENDENTI | di cui | 14 | 2 | 22 | 9 |
| con laurea | | 3 | | 5 | |
| con posizione di resp. o dirigenziale | | 4 | | 3 | |

| COMUNE SPILAMBERTO | | | | | |
|--|---------------|-----------------------|--------------|-----------------------|---|
| | UOMINI | di cui p. time | DONNE | di cui p. time | |
| TOT 46 DIPENDENTI | di cui | 10 | 3 | 36 | 4 |
| con laurea | | 3 | | 11 | |
| con posizione di resp. o dirigenziale | | 3 | | 3 | |

| COMUNE VIGNOLA | | | | | |
|--|---------------|-----------------------|--------------|-----------------------|---|
| | UOMINI | di cui p. time | DONNE | di cui p. time | |
| TOT 79 DIPENDENTI | di cui | 29 | 1 | 13 | 4 |
| con laurea | | 6 | | 17 | |
| con posizione di resp. o dirigenziale | | 3 | | 5 | |

| COMUNE ZOCCA | | | |
|--|--------|---------------|----------------------|
| | UOMINI | di cui p.time | DONNE di cui p. time |
| TOT 22 DIPENDENTI | 8 | | 14 1 |
| con laurea | | | 5 |
| con posizione di resp. o dirigenziale | | | 2 |

| UNIONE TERRE DI CASTELLI | | | |
|--|--------|----------------|----------------------|
| | UOMINI | di cui p. time | DONNE di cui p. time |
| TOT 251 DIPENDENTI | 58 | 3 | 193 42 |
| con laurea | 8 | | 62 |
| con posizione di resp. o dirigenziale | 6 | | 8 |

In sintesi dai suddetti dati, emerge:

Totale dipendenti a tempo indeterminato dei 9 enti dell'Area Unione al 31/12/2017 =

n. 560 (meno 17 unità rispetto al 31.12.2015)

di cui **UOMINI n. 166** di cui **part time n. 14**
 con laurea n. 35 (21% sul totale uomini)
 con posizione di responsabilità n. 23 (14% sul totale uomini)

di cui **DONNE n. 394** di cui **part time n. 206**
 con laurea n. 130 (33% sul totale donne)
 con posizione di responsabilità n. 30 (7,6% sul totale donne)

Percentualmente quindi gli uomini occupano in misura maggiore posizioni di responsabilità/dirigenziali, sebbene in possesso in misura numericamente inferiore alle donne del titolo di studio di laurea.

Con riferimento all' **età anagrafica** il dato complessivo, uomini e donne, dei dipendenti dei 9 enti dell'area Unione risulta il seguente, al 31/12/2017:

Sul totale di 560 unità di lavoratori a tempo indeterminato:

- n. 210 in fascia età 40 – 49 anni
- n. 211 in fascia età 50 – 59 anni
- n. 43 oltre 60 anni
- n. 96 sotto 39 anni

Risulta pertanto evidente che il **75 % dei dipendenti si colloca tra i 40 ed i 59 anni di età.**

In tale contesto, pur restando confermato il presupposto fondante dei precedenti Piani (promuovere azioni trasversali utili alla promozione complessiva del benessere lavorativo di uomini e donne), risulta tuttavia emergente l'esigenza della conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita e della famiglia, soprattutto per le donne che proprio in tali fascia di età sono spesso chiamate sia a rispondere ad esigenze di cura dei figli (spesso non ancora grandi) che dei genitori (già anziani), o in alcuni dei nipoti. Si intende quindi confermare il ricorso, entro i limiti consentiti, dell'istituto del **part time** e del **telelavoro** mediante l'approccio micro progettuale già avviato nell'area Unione, che ha visto fino ad ora avviato per un numero limitato di progetti (incrementati comunque nell'ultimo triennio da 1 a 6) ma che si intende confermare, a richiesta dei lavoratori/lavoratrici interessati. Sono altresì vigenti forme specifiche di flessibilità oraria, al fine di agevolare i lavoratori nell'organizzazione del proprio lavoro, per le mansioni che tipicamente la richiedono (ad esempio assistenti sociali).

Azioni positive 2019 - 2021

Per quanto esposto il presente **Piano 2019 – 2021**, entro i limiti ed i vincoli dal contesto normativo vigente e delle risorse finanziarie disponibili, definisce azioni concretamente attuabili, che si pongono in continuità ai Piani precedenti, come segue:

| Azione | Attività 2019 – 2021 |
|---|--|
| <p>CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - Rinnovo componenti</p> | <p>Provvedere al rinnovo del CUG alla luce delle scadenze naturali e delle dimissioni di alcuni componenti. 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>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.). In particolare, nel triennio 2019 – 2021 oltre a garantire l'aggiornamento professionale correlato a riforme normative o necessità ordinarie, gli interventi formativi si focalizzeranno su alcune mansioni dedicate a servizi complessi e "delicati":</p> <ul style="list-style-type: none"> > ispettori e agenti di polizia locale > operatori sportelli sociali/di prossimità assistenti sociali. |
| <p>UFFICIO ASSOCIATO INTERPROVINCIALE PER LA PREVENZIONE E RISOLUZIONE DELLE PATOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO</p> | <p>Prosegue, a seguito del rinnovo decennale della apposita convenzione, la collaborazione e gestione avviata 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>E</p> <p>PROSECUZIONE MICROPROGETTUALITA' TELELAVORO</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 - telelavoro 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 stati avviati altri progetti di telelavoro, che ad oggi sono 6. In tutti i 6 casi si tratta di telelavoro svolto in forma alternata in parte fuori, di norma al domicilio, e parte all'interno della sede dell'ente, attuato secondo criteri di volontarietà e reversibilità, anche per periodi limitati (in corrispondenza di esigenze temporanee dei lavoratori coinvolti).</p> |

UNIONE DI COMUNI TERRE DI CASTELLI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE N. 122 DEL 15.11.2018

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente dell'Unione

f.to Muratori dott.ssa Emilia

Il Segretario dell'Unione

f.to Martini dott.ssa Margherita

Certificato di pubblicazione

Il presente atto deliberativo viene oggi pubblicato all'Albo Pretorio dell'Unione di Comuni Terre di Castelli, n. reg. **399/2018** e vi resterà per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Il Funzionario inc.to

Vignola li **20.11.2018**

f.to Bosi dott.ssa Laura

Dichiarazione di conformità

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

Vignola li **20.11.2018**

L'incaricato

Giuliana Grassi



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 dell'Unione

Martini dott.ssa Margherita

Vignola, li

Certificato di avvenuta pubblicazione

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretorio dell'Unione di Comuni Terre di Castelli dal **20.11.2018** al **05.12.2018** e contro di essa non sono state prodotte opposizioni.

Il Segretario dell'Unione

Martini dott.ssa Margherita

Vignola, li
