

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER GLI ENTI DELL'UNIONE DELLA ROMAGNA FAENTINA 2015-2017

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta e "temporanee" in quanto necessarie fino a quando si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 1 aprile 2006 n. 198 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della Legge del 28 novembre 2005 n. 246 riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto, l'Unione della Romagna Faentina, armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presso l'Unione della Romagna Faentina ed i Comuni aderenti al 01.01.2015, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

Totale dipendenti in servizio	518
femmine	280
maschi	238

Di seguito alcune tabelle riepilogative della situazione al 01.01.2015.

Tabella 1. (N. dipendenti per tipo di contratto e sesso (VA))

Tipo contratto	Sesso		Totale complessivo
	F	M	
A tempo determinato	0	3	3
A tempo indeterminato	280	235	515
Totale complessivo	280	238	518

Tabella 2. (N. dipendenti per categoria giuridica e sesso (VA))

Categoria Giuridica	Sesso		Totale complessivo
	F	M	
B1	17	35	52
BG3	18	43	61
C1	144	84	228
D1	82	51	133
DG3	13	20	33
DIR	4	5	9
SEG	2		2
Totale complessivo	280	238	518

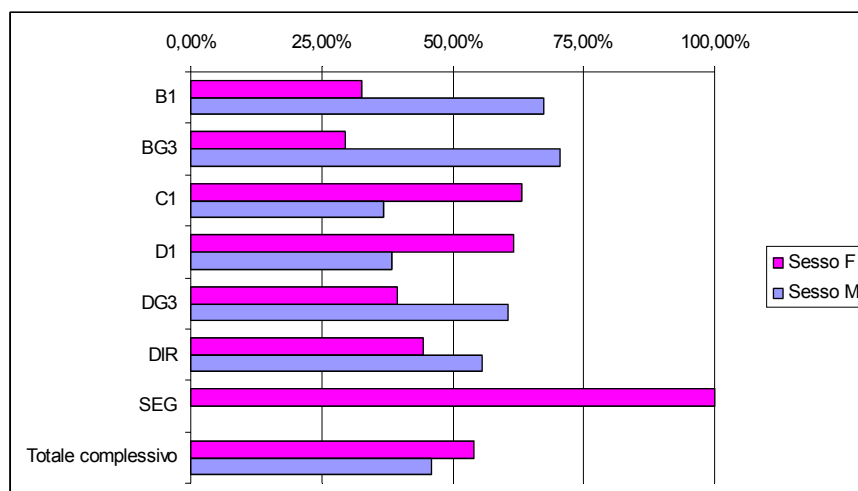
Tabella 3. (N. dipendenti per categoria giuridica e sesso (% di colonna))

Categoria Giuridica	Sesso		Totale complessivo
	F	M	
B1	6,07%	14,71%	10,04%
BG3	6,43%	18,07%	11,78%
C1	51,43%	35,29%	44,02%
D1	29,29%	21,43%	25,68%
DG3	4,64%	8,40%	6,37%
DIR	1,43%	2,10%	1,74%
SEG	0,71%	0,00%	0,39%
Totale complessivo	100,00%	100,00%	100,00%

Tabella 4. (N. dipendenti per categoria giuridica e sesso (% di riga))

Categoria Giuridica	Sesso		Totale complessivo
	F	M	
B1	32,69%	67,31%	100,00%
BG3	29,51%	70,49%	100,00%
C1	63,16%	36,84%	100,00%
D1	61,65%	38,35%	100,00%
DG3	39,39%	60,61%	100,00%

DIR	44,44%	55,56%	100,00%
SEG	100,00%	0,00%	100,00%
Totale complessivo	54,05%	45,95%	100,00%



I dipendenti con contratto di lavoro a **part-time** sono **48**, pari al 9,27% del totale. Ha un rapporto di lavoro a part-time il 12,86% delle femmine e il 5,04% dei maschi.

Tabella 5. (N. dipendenti per rapporto di lavoro a part-time e sesso (VA))

Part Time	Sesso		Totale complessivo
	F	M	
NO	244	226	470
SI	36	12	48
Totale complessivo	280	238	518

Tabella 6. (N. dipendenti per rapporto di lavoro a part-time e sesso (% di colonna))

Part Time	Sesso		Totale complessivo
	F	M	
NO	87,14%	94,96%	90,73%
SI	12,86%	5,04%	9,27%
Totale complessivo	100,00%	100,00%	100,00%

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori, distintamente per ciascuno degli Enti coinvolti.

Tabella 7. (N. dipendenti per ente e per categoria giuridica e sesso (VA))

Ente	Categoria Giuridica	Sesso		Totale complessivo
		F	M	
COMUNE DI FAENZA	B1	12	31	43

	BG3	13	13	26
	C1	88	55	143
	D1	54	27	81
	DG3	7	16	23
	DIR	4	5	9
	SEG	1		1
COMUNE DI FAENZA Totale		179	147	326
COMUNE DI BRISIGHELLA	B1	1		1
	BG3		11	11
	C1	10	6	16
	D1	4	6	10
	DG3	1		1
COMUNE DI BRISIGHELLA Totale		16	23	39
COMUNE DI CASOLA VALSENI	B1	1		1
	BG3	1	3	4
	C1	8	2	10
	D1	2	2	4
COMUNE DI CASOLA VALSENI Totale		12	7	19
COMUNE DI CASTEL BOLOGNESE	B1		3	3
	BG3	2	7	9
	C1	10	9	19
	D1	5	6	11
	DG3	2		2
	SEG	1		1
COMUNE DI CASTEL BOLOGNESE Totale		20	25	45
COMUNE DI RIOLO TERME	B1	1	1	2
	BG3	1	3	4
	C1	6	6	12
	D1	3	2	5
COMUNE DI RIOLO TERME Totale		11	12	23
COMUNE DI SOLAROLO	B1	1		1
	BG3		6	6
	C1	8	2	10
	D1	5	1	6
COMUNE DI SOLAROLO Totale		14	9	23
UNIONE DELLA ROMAGNA FAENTINA	B1	1		1
	BG3	1		1
	C1	14	4	18

	D1	9	7	16
	DG3	3	4	7
UNIONE DELLA ROMAGNA FAENTINA Totale		28	15	43
Totale complessivo		280	238	518

Tabella 8. (N. dipendenti per ente e per categoria giuridica e sesso (% di riga))

Ente	Categoria Giuridica	Sesso		Totale complessivo
		F	M	
COMUNE DI FAENZA	B1	27,91%	72,09%	100,00%
	BG3	50,00%	50,00%	100,00%
	C1	61,54%	38,46%	100,00%
	D1	66,67%	33,33%	100,00%
	DG3	30,43%	69,57%	100,00%
	DIR	44,44%	55,56%	100,00%
	SEG	100,00%	0,00%	100,00%
COMUNE DI FAENZA Totale		54,91%	45,09%	100,00%
COMUNE DI BRISIGHELLA	B1	100,00%	0,00%	100,00%
	BG3	0,00%	100,00%	100,00%
	C1	62,50%	37,50%	100,00%
	D1	40,00%	60,00%	100,00%
	DG3	100,00%	0,00%	100,00%
COMUNE DI BRISIGHELLA Totale		41,03%	58,97%	100,00%
COMUNE DI CASOLA VALSENI	B1	100,00%	0,00%	100,00%
	BG3	25,00%	75,00%	100,00%
	C1	80,00%	20,00%	100,00%
	D1	50,00%	50,00%	100,00%
COMUNE DI CASOLA VALSENI Totale		63,16%	36,84%	100,00%
COMUNE DI CASTEL BOLOGNESE	B1	0,00%	100,00%	100,00%
	BG3	22,22%	77,78%	100,00%
	C1	52,63%	47,37%	100,00%
	D1	45,45%	54,55%	100,00%
	DG3	100,00%	0,00%	100,00%
	SEG	100,00%	0,00%	100,00%
COMUNE DI CASTEL BOLOGNESE Totale		44,44%	55,56%	100,00%
COMUNE DI RIOLO TERME	B1	50,00%	50,00%	100,00%
	BG3	25,00%	75,00%	100,00%
	C1	50,00%	50,00%	100,00%

	D1	60,00%	40,00%	100,00%
COMUNE DI RIOLO TERME Totale		47,83%	52,17%	100,00%
COMUNE DI SOLAROLO	B1	100,00%	0,00%	100,00%
	BG3	0,00%	100,00%	100,00%
	C1	80,00%	20,00%	100,00%
	D1	83,33%	16,67%	100,00%
COMUNE DI SOLAROLO Totale		60,87%	39,13%	100,00%
UNIONE DELLA ROMAGNA FAENTINA	B1	100,00%	0,00%	100,00%
	BG3	100,00%	0,00%	100,00%
	C1	77,78%	22,22%	100,00%
	D1	56,25%	43,75%	100,00%
	DG3	42,86%	57,14%	100,00%
UNIONE DELLA ROMAGNA FAENTINA Totale		65,12%	34,88%	100,00%
Totale complessivo		54,05%	45,95%	100,00%

Tabella 9. (N. dipendenti per ente e per rapporto di lavoro a part-time e sesso (VA)

Ente	Sesso	Part Time		Totale complessivo
		NO	SI	
COMUNE DI FAENZA	F	152	27	179
	M	139	8	147
COMUNE DI FAENZA Totale		291	35	326
COMUNE DI BRISIGHELLA	F	14	2	16
	M	22	1	23
COMUNE DI BRISIGHELLA Totale		36	3	39
COMUNE DI CASOLA VALSENIO	F	12		12
	M	7		7
COMUNE DI CASOLA VALSENIO Totale		19		19
COMUNE DI CASTEL BOLOGNESE	F	18	2	20
	M	22	3	25
COMUNE DI CASTEL BOLOGNESE Totale		40	5	45
COMUNE DI RIOLO TERME	F	11		11
	M	12		12
COMUNE DI RIOLO TERME Totale		23		23
COMUNE DI SOLAROLO	F	14		14
	M	9		9
COMUNE DI SOLAROLO Totale		23		23
UNIONE DELLA ROMAGNA	F	23	5	28

FAENTINA	M	15		15
UNIONE DELLA ROMAGNA FAENTINA Totale		38	5	43
Totale complessivo		470	48	518

Tabella 10. (N. dipendenti per ente e per rapporto di lavoro a part-time e sesso (% di riga)

Ente	Sesso	Part Time		Totale complessivo
		NO	SI	
COMUNE DI FAENZA	F	84,92%	15,08%	100,00%
	M	94,56%	5,44%	100,00%
COMUNE DI FAENZA Totale		89,26%	10,74%	100,00%
COMUNE DI BRISIGHELLA	F	87,50%	12,50%	100,00%
	M	95,65%	4,35%	100,00%
COMUNE DI BRISIGHELLA Totale		92,31%	7,69%	100,00%
COMUNE DI CASOLA VALSENI	F	100,00%	0,00%	100,00%
	M	100,00%	0,00%	100,00%
COMUNE DI CASOLA VALSENI Totale		100,00%	0,00%	100,00%
COMUNE DI CASTEL BOLOGNESE	F	90,00%	10,00%	100,00%
	M	88,00%	12,00%	100,00%
COMUNE DI CASTEL BOLOGNESE Totale		88,89%	11,11%	100,00%
COMUNE DI RIOLO TERME	F	100,00%	0,00%	100,00%
	M	100,00%	0,00%	100,00%
COMUNE DI RIOLO TERME Totale		100,00%	0,00%	100,00%
COMUNE DI SOLAROLO	F	100,00%	0,00%	100,00%
	M	100,00%	0,00%	100,00%
COMUNE DI SOLAROLO Totale		100,00%	0,00%	100,00%
UNIONE DELLA ROMAGNA FAENTINA	F	82,14%	17,86%	100,00%
	M	100,00%	0,00%	100,00%
UNIONE DELLA ROMAGNA FAENTINA Totale		88,37%	11,63%	100,00%
Totale complessivo		90,73%	9,27%	100,00%

IL PIANO DI AZIONI POSITIVE PER GLI ANNI 2015-2017

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale (2015-2017) è unico per l'Unione e i sei Comuni aderenti (Faenza, Brisighella, Casola Valsenio, Castel Bolognese, Riolo Terme e Solarolo) ed ha come scopo principale l'applicazione concreta delle pari opportunità nonché la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione per gli enti che la compongono.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio le Amministrazioni dell'Unione della Romagna Faentina intendono realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1:** Promuovere il Benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro.
- **Obiettivo 2:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e sul benessere organizzativo.
- **Obiettivo 3:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Favorire l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

OBIETTIVO 1 - Ambito d'azione: ambiente di lavoro

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato e che, quotidianamente, interessano la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare l'organizzazione dell'Unione e dei Comuni aderenti rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Occorre, pertanto, rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Nell'interesse dell'Amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

Le Amministrazioni dell'Unione della Romagna Faentina si impegnano ad adottare misure volte a combattere situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Le Amministrazioni dell'Unione della Romagna Faentina si impegnano altresì ad assicurare ambienti di lavoro sicuri, dignitosi e confortevoli, con particolare attenzione alle eventuali situazioni di disabilità.

A tal fine l'Unione e i sei comuni hanno istituito:

a) il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) unico per tutti gli enti con determina dirigenziale del Dirigente del Settore Personale e Organizzazione dell'Unione della Romagna Faentina n. 306/2015 dell'11/08/2015 che si è dotato di un Regolamento per il proprio funzionamento.

Il Comitato nasce allo scopo di garantire "il benessere dei lavoratori" ed "evitare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta" non solo di genere ma anche di età,

orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua e, quindi relativamente a condizioni di lavoro, formazione, progressioni in carriera e sicurezza.

Il ruolo del CUG, in generale, è quello di sostenere il rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo evitando contrasto di qualsiasi forma di discriminazione morale e psichica per i lavoratori.

Obiettivo indiretto del CUG sarà quindi l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, attraverso la realizzazione di un ambiente lavorativo caratterizzato da rispetto dei principi delle pari opportunità.

Un ambiente lavorativo qualificato dal rispetto e dalla valorizzazione delle risorse umane porta infatti a maggiore aggregazione e senso di appartenenza, andando a beneficio anche della produttività complessiva dell'ente.

OBIETTIVO 2 - Ambito di azione: comunicazione e ascolto

Il Comitato Unico di Garanzia collabora nel divulgare periodicamente sulla rete intranet un'informativa in merito a problematiche lavorative ovvero per migliorare i processi lavorativi, a nuove norme, ecc..

Gli enti pertanto si impegnano a dare preventiva informazione al Comitato Unico di Garanzia in merito ad ogni iniziativa che intendano attuare qualora abbia riflessi sull'attività lavorativa e sui lavoratori (ad es. in materia di orario di lavoro, part-time, formazione, riorganizzazione, mobilità e trasferimenti del personale, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa su tematiche di competenza del C.U.G., ecc.).

Azioni:

- diffusione di materiale sulle pari opportunità,
- diffusione dei dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti;
- diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- raccolta di proposte e suggerimenti da parte del personale;
- promozione di buone pratiche realizzate presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità.

OBIETTIVO 3 - Ambito di azione: formazione e reclutamento del personale

Ambito di azione: formazione

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Enti durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Al fine di agevolare la frequenza dei corsi di aggiornamento verrà incentivata la fruizione dei corsi di formazione in modalità e-learning così da non penalizzare il lavoratori con vincoli nella mobilità o nell'articolazione dell'orario di lavoro.

Ambito di azione: reclutamento del personale

Le Amministrazioni si impegnano ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, le Amministrazioni si impegnano a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, le Amministrazioni valorizzano attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, gli Enti provvederanno a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

OBIETTIVO 4 - Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

Le Amministrazioni dell'Unione della Romagna Faentina favoriscono l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari. In particolare gli Enti garantiscono il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap.

Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali 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 l'attenzione alla persona contemperando le esigenze degli Enti con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- Part time

In particolare, riguardo la disciplina del part-time, la vigente normativa nazionale non consente più il sicuro accoglimento della richiesta del dipendente, essendo subordinata all'assenso dell'ente, tuttavia il Servizio Personale dell'Unione della Romagna Faentina assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Si precisa inoltre che le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L..

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Gli Enti assicurano a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, ferme restando le esigenze di servizio.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze delle Amministrazioni e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio Personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro, anche mediante la pubblicazione dei riferimenti normativi e delle discipline interne nella rete intranet.

Azioni:

- diffondere, tra il personale, i contenuti della legge sui congedi parentali;
- promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;
- organizzare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità o per lunghe assenze;

- individuare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro per le/i dipendenti con obblighi di cura familiari.

Durata e verifiche

Il presente Piano è soggetto ad aggiornamento sulla base delle proposte di revisione formulate dal CUG unico dell'Unione della Romagna Faentina.

Il Piano verrà pubblicato sul sito internet delle Amministrazioni dell'Unione.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti dal CUG pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

Il CUG **opportunamente messo in condizione di operare e di acquisire tutte le informazioni e collaborazioni necessarie**, è impegnato a vigilare sulla corretta attuazione delle azioni contenute nel presente piano e a monitorare i risultati conseguiti, anche attraverso periodici incontri di verifica con le singole Amministrazioni.