



Al Segretario Comunale
- Dott. Luigi Bova

Alla Giunta del Comune

Ai Responsabili di Settore del Comune
- Elisa Paterlini
- Donatella Prandi
- Marco Cantarelli
- Nicola Rebecchi

**RELAZIONE ANNUALE DI RENDICONTAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE PER
L'ANNO 2015 PREVISTE DAL PIANO PER LE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO
2013/2015 (APPROVATO CON D.G.U. N. 158 DEL 27/12/2012).**

In relazione agli obiettivi individuati dal Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2013/2015 si rendiconta quanto segue:

Progetto 1. Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

- Azione positiva:
 1. Pubblicazione del Piano delle Azioni Positive.
- Tempo previsto: Triennio di riferimento del Piano.

La pubblicazione del Piano delle Azioni Positive è stata effettuata attraverso la pubblicazione all'Albo Pretorio on-line della D.G. di cui all'oggetto.

Progetto 2. Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc.

- Azione positiva:
 1. Monitorare e salvaguardare le temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro compatibilmente con le esigenze del Servizio di appartenenza;
 2. Monitorare le richieste di congedo parentale dei dipendenti, come previsto dal D.lgs 151/2001 (ex 53/2000);
 3. Salvaguardare e valorizzare le opportunità formative di coloro che utilizzano il part-time o altre forme di flessibilità.
- Tempo previsto: Triennio di riferimento del Piano.

Riguardo il monitoraggio e la salvaguardia delle azioni sopra citate si rileva che nel corso dell'anno 2015:

- N. 3 lavoratrici hanno fruito del congedo per maternità;
- N. 4 lavoratrici hanno fruito del congedo parentale.

Progetto 3. Monitorare i percorsi di assunzione, carriera, formazione e mobilità dei dipendenti.

- Azione positiva:
 1. Monitorare la ricollocazione del personale affetto da invalidità rispetto alla loro situazione;

Comune di Novellara

2. Monitorare i bandi di concorso al fine di

assicurare che nelle selezioni non venga fatta alcuna discriminazione tra donne e uomini sensibilizzando al contempo sulla questione dell'accesso delle lavoratrici e dei lavoratori extracomunitari ed agevolando l'accesso alle prove di concorso degli aspiranti portatori di handicap

3. Promuovere la partecipazione delle donne ad iniziative di formazione interna ed esterna (corsi di aggiornamento, formazione,...)

4. Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità

5. Garantire le pari opportunità nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità

- Tempo previsto: Triennio di riferimento del Piano.

Rispetto alle azioni sopra riportate, si dà atto che:

- sono state indette due selezioni per mobilità e la Commissione di valutazione, ove nominata, era composta da un numero uguale di donne e uomini;

- previo coinvolgimento e col contributo del RSPP sono stati organizzati e realizzati i seguenti interventi formativi presso la sede amministrativa del Comune rivolti alle lavoratrici e ai lavoratori del Comune ai sensi del D.Lgs. 81/08 nonché dell'Accordo Stato/Regioni del 21/12/2011:

a. corso antincendio e primo soccorso corso intero e aggiornamenti;

b. corso di formazione inherente il rischio rischio legionella rivolto alle operatrici ed agli operatori della Casa Protetta;

c. corso di formazione e di aggiornamento per gli addetti al primo soccorso;

d. corso di formazione per i neo assunti come da Accordo stato e regioni;

e. corso di corso aggiornamento RLS;

- è stata promossa la partecipazione delle donne e degli uomini ad iniziative di formazione esterna all'Ente;

- non si è verificata la necessità di attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

- le pari opportunità nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità risultano essere ampiamente garantite.

Progetto 4. Monitorare l'attuazione del piano

- Azione positiva:

1. Predisporre una relazione in merito con cadenza annuale, che verrà firmata dal/la Responsabile del Personale e dal/la Presidente del CUG

2. Inviare il monitoraggio annuale al Dipartimento della Funzione Pubblica, al Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità e alle Consigliere di Parità della Provincia

- Tempo previsto: annuale.

Con riferimento alle azioni sopra riportate, si dà atto che con la presente rendicontazione si adempie a quanto previsto al sopra citato punto 1.

Oltre all'attuazione dei Progetti così come sopra rendicontato, si dà infine atto che:

- i dati inerenti i dipendenti in servizio evidenziano che l'organico dell'Ente non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue (dati dipendenti assunti a tempo indeterminato ed a tempo determinato al 01.01.2016):

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posizioni organizzative	3 (3,57%)	2 (2,38%)	5
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	18 (21,43%)	5 (5,95%)	23

Comune di Novellara

Piazzale Marconi, 1 – 42017 Novellara (RE)

Tel. 0522-655454 – Fax 0522-652057

E-mail: urp@comune.novellara.re.it

Posta Elettronica Certificata: novellara@cert.provincia.re.it

Internet: www.comunedinovellara.gov.it

Codice Fiscale: 00441550357



**COMUNE DI
NOVELLARA**

Altri dipendenti	48 (57,14%)	8 (9,52%)	56
Totale	69 (82,15%)	15 (17,85%)	84

- non si rilevano situazioni di discriminazioni di alcun genere;
- il linguaggio utilizzato nei documenti di lavoro non presenta caratteristiche discriminatorie.



**LA RESPONSABILE
UFFICIO UNICO DEL PERSONALE**
Dott.ssa Maria Luisa Farina



**LA PRESIDENTE DEL C.U.G.
Arch. Sara Tamborrino**

Comune di Novellara

Piazzale Marconi, 1 – 42017 Novellara (RE)
Tel. 0522-655454 – Fax 0522-652057
E-mail: urp@comune.novellara.re.it
Posta Elettronica Certificata: novellara@cert.provincia.re.it
Internet: www.comunedinovellara.gov.it
Codice Fiscale: 00441550357