

Pesaro 16/01/2020

Al Presidente
Al Segretario Generale
Al Direttore Generale
della Provincia di Pesaro e Urbino

Alla Consigliera di parità provinciale

Al Nucleo di valutazione

**MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO AL 31/12/2019 DEL
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
DELLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO TRIENNIO 2018 - 2020**

Con il Piano delle Azioni Positive 2018/2020 la Provincia di Pesaro e Urbino ha confermato l'attenzione ai temi del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

Numerosi sono gli obiettivi raggiunti attraverso la condivisione e la concertazione della programmazione.

Il **Comitato Unico di Garanzia** della Provincia **opera in sinergia e trasversalmente** con gli Uffici dell'Ente ed in particolare con l'Ufficio Pari Opportunità che, molto spesso, è propositore di azioni, interventi e progetti che sottopone all'attenzione e al vaglio della Direzione Generale e del CUG. Quest'ultimo, come previsto dalla normativa vigente esprime pareri, valutazioni e considerazione circa l'opportunità delle proposte di che trattasi.

Sono pienamente coinvolti altresì nella realizzazione delle azioni previste dal PAP l'Ufficio Personale, l'Ufficio Comunicazione e la Direzione Generale. Quest'ultima sovrintende alla realizzazione delle finalità indicate dal Piano.

Per la **realizzazione delle iniziative di sensibilizzazione** per la promozione delle pari opportunità all'interno dell'Ente è coinvolta anche la **Consigliera di parità provinciale** che già svolge il suo mandato di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per uomini e donne nel lavoro e il sostegno a percorsi di contrasto alle molestie nei luoghi di lavoro e di fuoriuscita dalla violenza.

Per attuare a pieno gli obiettivi del PAP sono state realizzate azioni di **sostegno e di coordinamento degli Enti** locali ed **Aziende** del nostro territorio fornendo loro informazioni, e strumenti di supporto per l'istituzione al loro interno dei propri **Comitati Unici di Garanzia**, per la redazione dei Piani di Azioni Positive, dei Codici di comportamento contro le molestie



e quanto altro necessario alla realizzazione della piena ed effettiva uguaglianza sostanziale e assenza di discriminazioni nei luoghi di lavoro.

Tuttavia, restano numerose le **difficoltà** che ogni volta debbono essere affrontate per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal PAP. **Non deve essere sottovalutata la situazione in cui versano le Province** a seguito della Legge di riforma (legge 56/2014 recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni") che ha richiesto una revisione totale dei loro assetti in quanto ha dettato specifiche disposizioni che ridisegnano l'organizzazione e le modalità di riordino delle funzioni amministrative di competenza dell'ente "Provincia", quale ente di area vasta. Il processo di ridefinizione ha coinvolto la Regione a cui sono passate alcune funzioni fondamentali, contestualmente ha dato corso alla mobilità del relativo personale e alla **riduzione significativa delle risorse finanziarie** disponibili per l'Ente. La Provincia di Pesaro e Urbino non è stata esentata da questa trasformazione e lamenta la mancanza di finanziamenti ed investimenti dedicati alle funzioni fondamentali. Infatti gli organismi di parità dell'Ente quali la Consigliera, il CUG e lo stesso Ufficio Pari Opportunità sono pressoché **privi di risorse finanziarie per la realizzazione di azioni**. Ad eccezione di un'irrisoria somma sul capitolo delle Pari Opportunità ammontante per il 2019 ad € 2.000 complessivi) **utilizzata per un progetto formativo contro gli stereotipi di genere e per promuovere il ruolo delle donne**.

Pertanto, per le attività e per il raggiungimento degli obiettivi di parità e pari opportunità dei dipendenti, per la diffusione di una cultura volta alla non discriminazione, garanzia del lavoro pubblico attraverso il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, formazione ecc. **si opera mettendo a disposizione risorse strumentali e personale interno**.

STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE AL 31/12/2019

AMBITO 1. Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Finalità: porre l'attenzione alle politiche di genere attraverso studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e contro le discriminazioni;

AZIONI

Situazione del Personale al 31/12/2019

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo **indeterminato**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N.	250
DONNE	N.	131
UOMINI	N.	119

A questi vanno aggiunti **n. 1 Segretario Generale** per un **totale di n. 251** dipendenti, suddivisi così come segue:



SETTORE	UOMINI		DONNE		TOTALE
	n.	%	n.	%	
SEGRETARIO GENERALE 1	5		25		
DIRETTORE GENERALE 2	13		17		
SERVIZIO 3	26		27		
SERVIZIO 4	49		8		
SERVIZIO 5	21		29		
SERVIZIO 6	18		13		
TOTALE	132		119		

MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE, DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

CATEGORIA	Uomini		Donne	
	n.	%	n.	%
A6			6	
B1			1	
B2	2		3	
B3			3	
B4	2		2	
B5	7			
B6	7		1	
B7	8			
B8	24		3	
C1	1			
C2	7		24	
C3	2		13	
C4	4		10	
C5	8		8	
C6	5		6	
D2	2		13	
D3	7		7	
D4	18		7	
D5	4		2	
D6	5		4	
D7	14		6	



Dirigenti	3			
Segretario	1			
Direttore generale	1			
TOTALE	132		119	

MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE E ORARIO DI LAVORO, DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

CATEGORIA D	UOMINI		DONNE		TOTALE
	n.	%	n.	%	
Posti di ruolo a tempo pieno	49		34		
Posti di ruolo a part-time	1		5		
CATEGORIA C					
Posti di ruolo a tempo pieno	23		44		
Posti di ruolo a part-time	4		17		
CATEGORIA B					
Posti di ruolo a tempo pieno	49		8		
Posti di ruolo a part-time	1		5		
CATEGORIA A					
Posti di ruolo a tempo pieno	0		0		
Posti di ruolo a part-time			6		

MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE, DEL TELELAVORO E DEGLI ALTRI LAVORATORI UTILIZZATI CON CONTRATTI ATIPICI

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Telelavoro	0%	4	0
Contratti (occasionali/autonomi professionali/Co.co.co)			
TOTALE		4	

Rispetto alla fotografia relativa al 31/12/2017 l'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori/ci:

- Non ci sono dirigenti donne
- Posizioni apicali D7 – n. 14 Uomini contro n. 6 Donne
- Part – time 4,5% Uomini contro 28% donne



➤ **Telelavoro n. 4 donne**

Conclusioni:

il divario tra i generi si traduce in minori opportunità per le donne. Difficoltà di accesso a posizioni di alto livello. Responsabilità inadeguate rispetto alle qualifiche. Scelta spesso obbligata del part-time.

Realizzazione di studi e/o indagini per monitorare la situazione del personale sia per il sostegno delle pari opportunità sia per comprendere quali sono i reali impegni di cura che gravano su di esso al fine di orientare al meglio le scelte organizzative:

Azione non realizzata prevista per il 2020

Garantire il rispetto delle Pari Opportunità come previsto dalle "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" di cui al Dlgs n. 165/2001 art. 6, comma 6 - *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette:*

Azione realizzata con il costante e continuo monitoraggio del PAP

Garantire le Pari Opportunità nelle procedure di riduzione/ trasferimento/ mobilità ecc. del personale dell'Ente, nella verifica dell'equilibrata costituzione delle Commissioni concorsuali;

Azione realizzata: garantito il rispetto delle Pari Opportunità in tutte le procedure di riduzione e mobilità effettuate nel corso dell'anno.

Si è provveduto alla puntuale verifica dell'equilibrata costituzione delle Commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art 51 e 57, comma 1 del DL 165/2001 e dall'art. 5 della L. 215/2012, attraverso il recepimento e verifica interna degli atti emessi da questa Amministrazione provinciale sia da quelli inviati puntualmente dagli Enti del territorio provinciale.

AMBITO 2. Promuovere il benessere organizzativo, verifica del codice di condotta

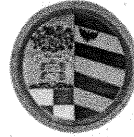
Finalità: creare un buon clima di lavoro

AZIONI

Monitoraggio dell'applicazione del Codice di condotta, collaborazione all'aggiornamento del codice nelle linee guida, negli strumenti e modalità operative e di comportamento da utilizzare nell'Ente per la promozione del benessere lavorativo, la tutela della dignità della donna e degli uomini ed il contrasto alle discriminazioni;

Azione realizzata: non si è a conoscenza di azioni in contrasto con il Codice di condotta.

Realizzazione di azioni di promozione rivolte a diversi livelli dell'Ente per far conoscere ed incentivare il ricorso al CUG utilizzando varie modalità (materiale promozionale, mail, incontri);



Azione realizzata: E' stata promossa l'attività del CUG (nominato con Det. n. 255 del 03/03/2017) attraverso la pubblicazione di una pagina nel sito web della Provincia, comunicazioni mail, incontri periodici;

Promozione e sostegno dell'attività della Consigliera di Parità per farne conoscere il ruolo, le funzioni, le azioni attraverso: l'organizzazione di incontri, predisposizione di materiale informativo, confronti/dibattiti, altri strumenti.

Azione realizzata: E' stata potenziata la sinergia tra i soggetti che si occupano di benessere e operano contro le discriminazioni: l'Ufficio Pari Opportunità, la Consigliera di fiducia, il Responsabile delle risorse umane, la Direzione Generale.

La Consigliera di Parità è stata designata con Decreto del Presidente della Provincia n. 126 del 2017 e nominata con Decreto di luglio 2017 del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali. Sono stati promossi incontri, sono state inviate comunicazioni informative agli Enti locali e soggetti qualificati, è stato predisposto materiale informativo diffuso via mail e sul web. Sono stati inoltre organizzati incontri tra la Consigliera, i Sindacati, gli Ordini Professionali, incontri con Associazioni femminili.

Protocollo d'intesa tra Direzione territoriale del lavoro di Pesaro e Urbino e Consigliera di Parità

Azione realizzata in parte. Il nuovo protocollo sarà sottoscritto nel 2020 Sono in corso i lavori e i contatti per la stipula del "Protocollo d'intesa tra Direzione territoriale del lavoro di Pesaro e Urbino e Consigliera di Parità". Il protocollo, a valenza quinquennale, ha la finalità di potenziare gli interventi per prevenire e rimuovere ogni discriminazione di genere nel mondo del lavoro ed ogni violazione delle pari opportunità nel territorio provinciale. Il protocollo è stato concordato con la Direzione Territoriale del Lavoro di Pesaro e Urbino. In corso l'approvazione e la successiva stipula

Calendario di incontri in sinergia con la Consigliera di Parità, il Cug, l'Ufficio Pari Opportunità, il Servizio gestione del Personale, ed altri servizi programmando momenti di confronto tra i diversi soggetti per affrontare in modo sinergico le tematiche del benessere, della salute, dell'ambiente di lavoro, della corruzione.

Azione realizzata: Sono ancora in corso gli incontri tra la Consigliera di Parità, il Cug, la Direzione Generale, l'Ufficio Pari Opportunità, l'Ufficio Comunicazione ed altri servizi per affrontare le varie tematiche tra cui la promozione del benessere organizzativo ed affrontare in modo sinergico le tematiche del benessere, della salute, dell'ambiente di lavoro, della corruzione. L'Amministrazione ha realizzato un incontro che ha coinvolto numerosi soggetti e servizi dell'Ente sull'Amministrazione trasparente. La giornata si è tenuta 17/12/2019

AMBITO 3. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

Finalità: creare un ambiente sicuro e privo di discriminazioni di genere

AZIONI



Adozione del Codice Etico contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori, al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

Azione realizzata: con delibera di Consiglio Provinciale n. 23 del 05/07/2019 è stato adottato il **Codice Etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Pesaro e Urbino** e con decreto n. 171 del 25/07/2019 è stata nominata la figura della **Consigliera di fiducia**.

Il Codice ha la finalità di affermare la dignità delle Lavoratrici e dei Lavoratori della Provincia di Pesaro e Urbino, di prevenire comportamenti connotabili come mobbing, molestie sessuali e comportamenti discriminatori nel luogo di lavoro e per la soluzione positiva di eventuali procedimenti. Definisce l'insieme delle norme etiche e sociali sui quali si fonda la nostra comunità lavorativa. E' adottato in considerazione che tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto di essere trattati con rispetto e dignità. Ogni forma di molestia, mobbing discriminazione e violenza sono nocivi all'ambiente di lavoro, producono effetti deleteri sulla salute, sulla fiducia, sul morale e sulle prestazioni lavorative di coloro che ne sono vittime e, se pure probabilmente in misura minore, di coloro che ne vengono a conoscenza.

Sono descritte le procedure per la trattazione dei casi, le tipologie di molestie, violenze, discriminazioni, mobbing ecc. e gli organi a cui far riferimento.

All'interno del Codice con gli artt. 8-9-10 è stata istituita la **Consigliera di fiducia** che è la persona incaricata di fornire consulenza, assistenza e tutela alle/ai dipendenti vittime di comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, da violenze morali e persecuzioni psicologiche, nonché da discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. La Consigliera assicura l'ascolto e la tutela al personale che segnala i casi di mobbing o episodi di discriminazioni o molestie riferite a qualsiasi ritorsione diretta o indiretta proponendo all'Amministrazione e agli organi competenti, misure idonee alla rimozione e alla risoluzione di dette problematiche, illustrando le possibili procedure percorribili.

Collabora con il CUG e può sottoporre, a seconda della gravità della azione molesta o violenta a lei evidenziata, il caso alla Consigliera di Parità della Provincia di Pesaro e Urbino. Il ruolo di Consigliera/e di Fiducia della Provincia è esercitato a titolo gratuito.

Il 17/12/2019 sono stati presentati, nell'ambito della Giornata della Trasparenza, il **Codice Etico** e la **Consigliera di Fiducia** ai dipendenti dell'Ente al fine di far conoscere questi importanti nuovi strumenti di garanzia e tutela.

Promozione dei principi individuati nel protocollo contro le molestie nei luoghi di lavoro stipulato da CGIL, CISL, UIL, Confindustria della provincia di Pesaro e Urbino attraverso opportuna diffusione interna.

Azione realizzata: E' stato diffuso il protocollo contro le molestie nei luoghi di lavoro stipulato da CGIL, CISL, UIL, Confindustria Marche della provincia di Pesaro e Urbino. Il fenomeno delle molestie e violenze nei confronti di donne ed uomini riguarda, in maniera sempre più eclatante, tutti gli ambiti della società e quindi può trovare anche nei luoghi di lavoro un contesto favorevole alla sua diffusione. Per questo, per aumentare la consapevolezza



di lavoratrici, lavoratori ed imprese sulle caratteristiche del problema e sui mezzi esistenti per prevenirlo e combatterlo, è stato realizzato lo strumento informativo da mettere a disposizione di chi è vittima di episodi di molestia o violenza nel luogo di lavoro e di chi potrebbe esserne vittima datori di lavoro.

I Datori di lavoro possono aderire al Protocollo facendone propri principi ed impegni e le aziende che lo vorranno potranno attivare dei percorsi formativi per il proprio personale.

Detti percorsi consentiranno, oltre che di svolgere un ruolo attivo in questa comune battaglia, anche di ambire agli sconti sui premi INAIL previsti dalla legislazione vigente.

A seguito della sottoscrizione del Protocollo è stata realizzata una brochure informativa "TI RISPETTO" che contiene le procedure utili per la gestione di segnalazioni di casi di violenza o molestia all'interno dell'azienda e anche per fornire un supporto alle lavoratrici e lavoratori che subiscano fuori dal lavoro tali fenomeni.

Promozione di azioni di sostegno e di coordinamento degli Enti pubblici del proprio territorio (Comuni) e Aziende, attraverso i CUG, organizzando momenti di confronto e di partecipazione al fine di individuare prassi comuni, scambiare buone prassi mettere a disposizione strumenti per supportare gli stessi nell'adozione o nel rinnovo dei propri Comitati Unici di Garanzia, nella realizzazione dei Piani di Azioni Positive, di Codici di comportamento contro le molestie nei luoghi di lavoro e quanto altro necessario alla realizzazione della piena ed effettiva uguaglianza sostanziale e assenza di discriminazioni nei luoghi di lavoro.

Azione realizzata in parte (da concludere nel 2020) : sono stati avviati contatti con tutti gli Enti del territorio provinciale per la costituzione di una rete di CUG; sono state inviate mail e documenti (come ad esempio la Direttiva 2/2019) per informare sulle recenti novità legislative e sul rafforzamento dei compiti del CUG ricordando scadenze e modalità di attuazione di quanto previsto dalla nuova norma. **Inoltre grazie alla costituenda rete dei CUG** si è venuti a conoscenza di alcune giornate formative organizzate dal CUG regionale alle quali hanno partecipato alcuni membri del CUG :

la prima giornata si è tenuta il 24 ottobre Sala del Consiglio Provinciale Pierangeli, - dalle 9:00 alle 13:00 - seminario dal titolo "Prevenire è meglio che curare" - *Approfondimento su Stress e burn-out nella Pubblica Amministrazione* rivolto a tutti i dipendenti della Regione Marche e aperto anche ai dipendenti dell'amministrazione provinciale di Pesaro Urbino che vorranno partecipare

la seconda e terza giornata si sono tenute ad Ancona presso la sede regionale in data 20/11 e 4/12 seminari dal titolo **Better Place: per organizzazioni libere dagli stereotipi e sessismo**

AMBITO 4. Formazione e aggiornamento, organizzazione lavorativa

Finalità: promuovere le pari opportunità e garantire il benessere lavorativo attraverso formazione, l'aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale del personale della Provincia.

AZIONI

Per la realizzazione di quest'obiettivo **i piani di formazione devono**



tener conto

A) delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento. Ciò significa che dovrà essere valutata la 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.

Azione realizzata: tutti i moduli formativi sono stati realizzati consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentarli. I corsi si sono tenuti negli orari di lavoro, è sempre stata fatta richiesta ai Dirigenti di informare i dipendenti assegnati alle varie strutture, qualora non dotati di posta elettronica ovvero assenti per lungo periodo.

I corsi formativi organizzati sono stati rivolti a tutti i dipendenti adottando metodologie attive fondate sul coinvolgimento, la valorizzazione e la capitalizzazione dell'esperienza dei partecipanti.

E' stato approvato ed avviato (con determinazione n. 791 del 30/07/2019) senza rilevare alcuna forma di discriminazione, l'Avviso di selezione interna, per soli titoli, per progressione economica orizzontale per l'anno 2019, riservata ai dipendenti provinciali appartenenti alle cat. A, B, C e D. Quanto sopra, in attuazione del CCDI, sottoscritto fra le parti, pubblica e sindacale, in data 29.7.2019. Con det. n. 432 del 6 maggio 2019, è stato completato il processo di riorganizzazione dell'ente: revisione delle micro strutture - approvazione funzionigramma - assegnazione del personale a tutte le strutture.

Il 12 luglio 2019 è stato presentato il Vademecum sui permessi, predisposto dall'Ufficio del Personale - Trattamento giuridico della Provincia, anche alla luce del nuovo CCNL, sottoscritto il 21.5.2019. L'obiettivo dell'iniziativa è la promozione dell'esercizio sempre più consapevole da parte dei dipendenti, dei diritti e dei doveri in materia di assenze dal servizio, nonché della condivisione delle buone prassi con altri Enti.

B) prevedere temi per il superamento degli stereotipi, delle discriminazioni, della valorizzazione delle differenze di genere, l'utilizzo di un linguaggio di genere, la promozione e lo sviluppo delle competenze femminili e **per il riequilibrio della presenza femminile** nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi attraverso: l'introduzione, nei corsi di formazione, di un modulo dedicato alle pari opportunità, alla gestione delle risorse umane nell'ottica di genere, alla prevenzione delle molestie e della violenza, utilizzo della leva formativa per lo sviluppo delle competenze delle lavoratrici nell'ottica del riequilibrio di genere; l'azione formativa/informativa per il coinvolgimento dei dipendenti in merito alla conoscenza degli obiettivi e delle strategie generali dell'Ente;

Azione non realizzata: azione prevista per il 2020

nel 2019 non vi è stata l'introduzione, nei corsi di formazione interni, di un modulo dedicato alle pari opportunità, alla gestione delle risorse umane nell'ottica di genere, alla prevenzione delle molestie e della violenza. Non vi sono stati moduli dedicati allo sviluppo delle competenze delle lavoratrici nell'ottica del riequilibrio di genere nelle posizioni gerarchiche.



AMBITO/AZIONE 5. Conciliazione

Finalità: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzato a favorire i bisogni di conciliazione del personale

AZIONI

Potenziamento del telelavoro e ricerca di nuove metodologie di utilizzo del tempo per il lavoro in grado di incentivare la produttività per i dipendenti riducendo così anche le assenze determinate da esigenze personali e familiari e favorire la cura di se e di propri familiari

Azione mantenuta costante Stazionario il numero (4) delle dipendenti che usufruiscono del telelavoro.

Diffusione tra il personale delle novità normative in materia di congedo parentale;

Azione realizzata: attraverso la comunicazione via mail la pubblicazione nel sito intranet della Provincia della modulistica relativa ai congedi parentali.

Promozione attraverso uno specifico incontro, del dibattito culturale sui temi della cura, dei diritti, delle relazioni sociali al fine di ripensare il rapporto tra lavoro e cura attraverso la donazione del tempo (ore solidali) di cura;

Azione realizzata il Regolamento disciplinante l'orario di lavoro (in vigore dal 1 gennaio 2019) prevede attraverso l'Art 5 le fasce di flessibilità sia in entrata che in uscita ed in particolare l'art 6 prevede forme di flessibilità aggiuntive per coloro che hanno figli di età inferiore a 12 anni, che assistono parenti (disabili non in stato di gravità), che sono inseriti in progetti terapeutici di recupero, che svolgono attività di volontariato, che utilizzano in modo regolare un mezzo pubblico; l'Art 12 prevede Ferie solidali attraverso la cessione di ferie disponibili

Favorire il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, prevedere l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi a sostituito la persona assente e la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante;

Azione realizzata

Sostenere e favorire la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa) su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;

Azione realizzata E' stata realizzata la trasformazione del lavoro part time a tempo pieno di alcuni dipendenti.



Introdurre l'istituto delle Ferie e dei riposi solidali che prevede che i dipendenti possano cedere una parte delle proprie ferie ad altri colleghi che ne abbiano necessità per l'assistenza a figli che necessitano di cure costanti;

Azione realizzata

Potenziare particolari forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato;

Azione realizzata

Incentivare e sostenere l'uso del trasporto pubblico al fine di favorire la mobilità casa/lavoro dei dipendenti e delle dipendenti pubbliche e **favorire le libere iniziative dei dipendenti finalizzati al car pooling per ottimizzare e facilitare le modalità di spostamento**

Azione realizzata rinnovata la sottoscrizione di una convenzione con ditta di trasporto pubblico locale.

Per il CUG
RESPONSABILE POSIZIONE ORGANIZZATIVA
La Presidente
Stefania Geminiani

