



TERRE DI CASTELLI - 2014  
Pubblicazione N.151  
Da 15/04/2014 a 30/04/2014  
01/05/2014 L'incaricato

Seduta del: **03.04.2014** Numero Progressivo: **033**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
DELL'AREA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI 2014-2016.  
APPROVAZIONE.**

✓ pubblicata all'albo pretorio  
in data 15.04.2014  
reg. n.151

**DELIBERAZIONE GIUNTA**

**ORIGINALE**  
 **COPIA**

L'anno **2014 (duemilaquattordici)** il giorno **03 (tre)** del mese di **aprile** alle ore **15.00** nella Residenza del Comune di Vignola.

Convocata con le prescritte modalità, si è riunita la Giunta dell'Unione.

Fatto l'appello nominale risultano:

	presenza			presenza	
	SI'	NO		SI'	NO
<b>Monica Amici</b>		<b>x</b>	<b>Daria Denti</b>	<b>x</b>	
<b>Pietro Balugani</b>	<b>x</b>		<b>Francesco Lamandini</b>	<b>x</b>	
<b>Carlo Bruzzi</b>	<b>x</b>		<b>Giorgio Montanari</b>		<b>x</b>
<b>Germano Caroli</b>	<b>x</b>		<b>Emilia Muratori</b>	<b>x</b>	

Assiste il Segretario generale

**Dott. Carmelo Stracuzzi**

Assume la presidenza, per la sua qualità di Presidente, la dr.**Daria Denti**, 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

Servizio Risorse Umane

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DELL'AREA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI 2014-2016. APPROVAZIONE.**

**LA GIUNTA DELL'UNIONE**

Richiamati:

- l'art. 48 del DLgs. n. 198/2006, che prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni, ... (omissis) ... predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- il DLgs. 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;
- gli articoli 1, comma 1, lettera c) ed art. 57 del DLgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- la legge 23 novembre 2012, n. 215, che detta ulteriori disposizioni in termini di pari opportunità;

Preso atto che, in relazione al disposto dell'art. 7, comma 5, del DLgs. n. 196/2000 nonché dell'art. 48 del DLgs. n. 198/2006, è fatto obbligo agli enti locali di predisporre "piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne";

Preso atto 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 costituissero al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" - CUG - 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;

Viste:

- la determinazione n. 10 del 28.03.2012, con la quale il Direttore Generale dell'unione ha provveduto a costituire il CUG dell'area vasta dell'Unione Terre di Castelli;
- la precedente deliberazione di Giunta n. 31 del 05/04/2012 con la quale si prendeva atto dell'avvenuta nomina del CUG e contestualmente si approvava il Regolamento per la disciplina di funzionamento del CUG medesimo ed il Piano triennale delle azioni positive dell'area vasta dell'Unione 2012-2014;

Visto l'allegato "Piano triennale delle azioni positive dell'area dell'Unione 2014 -2016" predisposto con la collaborazione del CUG in continuità ed a completamento del precedente PTAP 2012 -2014 (del quale si da conto dello stato di attuazione alla data del 31.03.2014);

Visto il parere favorevole espresso dal Segretario Direttore Generale, 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.

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 2014-2016, 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, con l'apporto di ciascun Settore degli Enti dell'area dell'Unione e con il coordinamento generale della Direzione generale e del Servizio Risorse Umane dell'Unione;
4. di dare informazione dell'adozione del presente piano al Consigliere provinciale di parità per gli adempimenti di propria competenza;

**INDI  
LA GIUNTA DELL'UNIONE**

Stante l'urgenza di provvedere

Con voti favorevoli unanimi espressi in forma palese;

**DELIBERA**

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 , comma 4° del D.lgs. n.267 del 18/8/2000.

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI

GIUNTA DELL'UNIONE

CONSIGLIO DELL'UNIONE

n. 33 del 03.04.2014

Il Segretario Generale  
dott. Stracuzzi Carmelo

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

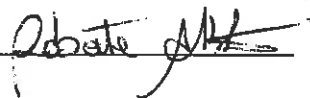
*proposta di deliberazione*

OGGETTO **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DELL'AREA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI  
2014 -2016. APPROVAZIONE.**

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

Roberta Albertini

Firma



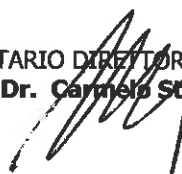
Il sottoscritto Carmelo Stracuzzi, **in qualità di Segretario Direttore Generale**

- 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 li, 3-4-2014



IL SEGRETARIO DIRETTORE GENERALE  
Dr. Carmelo Stracuzzi



Il Sottoscritto Stefano Chini, **in qualità di Responsabile 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 li, 3-4-2014

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA SERVIZI FINANZIARI  
Dr. Stefano Chini





allegato alla delibera gu n. 33 del 03.04.2014

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
DEGLI ENTI DELL'AREA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI  
2014 - 2016**

(art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e successive disposizioni)

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.

Il precedente Piano triennale delle azioni positive dell'area dell'Unione Terre di Castelli

Il precedente Piano Triennale di Azioni Positive 2012-2014 veniva approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 31 del 05/04/2012 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 come prevede la 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 Piano dell'area vasta dell'Unione per il triennio 2012 -2014 si caratterizzava per essere rivolto 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 privilegiare azioni trasversali utili ai lavoratori e alle lavoratrici, spostando quindi l'attenzione dalle "misure speciali per gruppi svantaggiati" alle modifiche ex ante delle pratiche e delle politiche delle istituzioni che, eventualmente, originano gli svantaggi.

Il PTAP 2012-2014 si poneva i seguenti obiettivi:

- o sostenere il nuovo CUG dell'area vasta dell'Unione,
- o avviare un'indagine sul benessere (o disagio) organizzativo,
- o approfondire le tematiche dello stress lavoro-correlato (d.l. 81/2008 e ss.mm.eii.),

- o promuovere la partecipazione del personale a corsi di formazione professionale che offrano ai lavoratori possibilità di crescita e di miglioramento.

Le attività specifiche previste per l'attuazione di tali obiettivi dal Piano erano le seguenti, a fianco delle quali si indica lo stato di attuazione:

Attività specifiche	Stato di attuazione al 31.03.2014
Prima formazione dei componenti del CUG	Intervento attuato: - intervento di formazione in house realizzato nel mese di aprile 2013, a cura di avvocato incaricato specializzato in diritto del lavoro, rivolto a tutto il CUG; - partecipazione di alcuni componenti agli incontri appositi per i CUG promossi dal Consigliere di parità della Regione Emilia Romagna.
Supportare a regime l'attività del CUG dell'area vasta: definendo una procedura interna per fornire al comitato tutti i dati e le informazioni necessarie a garantire l'effettiva operatività ed individuando i referenti istituzionali interni ai vari enti dell'area vasta	Intervento non attuato: non è stato possibile coinvolgere in modo effettivo e completo i responsabili e dirigenti degli enti sia alla luce del carico di lavoro degli stessi (oltre che dei componenti del CUG) sia a fronte delle modifiche intervenute presso il CUG che ha visto le dimissioni di alcuni componenti e che pertanto dovrà essere riconfermato/integrato nel nuovo triennio anche con la collaborazione delle Organizzazioni sindacali per le nomine di competenza sindacale.
Formazione per personale degli enti dell'area vasta sui temi del benessere sul lavoro	I noti vincoli di spesa per la formazione, hanno reso necessario progettare gli interventi in via prioritari a favore dei settori di attività maggiormente esposti ad eventi critici e complessi, ovvero il Servizio Sociale Professionale della Struttura Welfare locale, dove peraltro se evidenzia una assoluta maggioranza di lavoro femminile (assistenti sociali ed educatrici professionali). Un primo percorso formativo – "Gestire la complessità del lavoro" in 3 moduli (20 ore), a cura di esperto esterno, psicologo, è stato attuato tra febbraio e marzo 2013, rivolto in modo specifico agli operatori dell'area minori. Un secondo percorso formativo è stato recentemente progettato anche a seguito dell'incremento nel verificarsi di "eventi critici" – intesi come manifestazioni di aggressività verbale e fisica o minacce da parte di utenti nei confronti del personale addetto ai servizi sociali, in particolare assistenti sociali ed educatori professionali. Tale percorso (5 moduli – 30 ore) ha preso avvio nei primi mesi dell'anno e si concluderà entro aprile 2014 al fine di fornire al personale del SSP, del SAU e degli Sportelli sociali le conoscenze utili alla manifestazione ed alla progressione del comportamento violento (dall'aggressività verbale ai gesti violenti, minacce, contatti fisici violenti, fino a percosse e uso di armi) e, quindi, gli strumenti comportamentali utili a ridurre l'escalation del comportamento violento.
Indagine sullo stato di benessere organizzativo (adesione al progetto Magellano – kit benessere - del Dipartimento della Funzione Pubblica	L'indagine è stata avviata, trasmettendo a tutto il personale dei 9 enti dell'area vasta il questionario (allegandolo alla busta paga). Circa 200 dipendenti lo hanno compilato e restituito. Occorre procedere alla elaborazione informatica dei questionari: tale attività risulta difficoltosa da svolgere da parte dei componenti del CUG nell'ambito dell'orario di lavoro, per tale motivo è stata fino ad ora rinviata.
Valutazione dello stress percepito lavoro-correlato ed individuazione di possibili azioni di miglioramento. In collaborazione con Medico competente e RSPP	Il sistema di prevenzione e protezione, assieme alle figure del RSPP e del Medico competente, rappresenta un punto importante della rete dei soggetti coinvolti nel benessere lavorativo, contribuendo alla promozione della conoscenza del servizio stesso ed al miglioramento concreto delle situazioni di disagio lavorativo derivanti dalle condizioni ambientali o di salute. In tale ambito si colloca la valutazione dello stress lavorativo percepito. L'intervento è stato in gran parte attuato sul versante della formazione, che rappresenta uno strumento importante di prevenzione/contenimento dello stress e che è stata rivolta indistintamente a tutti i lavoratori dell'area dell'Unione. Sono state organizzate tra marzo 2013 e marzo 2014 ben 13 edizioni – stante la numerosità dei dipendenti dell'area dell'Unione - di un corso generale in materia di sicurezza sul lavoro oltre che corsi specifici per il personale operaio addetto all'uso di macchine/strumentazioni complesse. Resta invece da realizzare l'attività valutativa con riferimento allo specifico obbligo normativo di valutazione introdotto dal d.lgs 81/2008. La progettazione sarà comunque avviata nel corso del 2014 con la collaborazione del RSPP e del Medico competente, avvalendosi anche del supporto/consulenza del Servizio Prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro dell'ASL Territoriale.

Con riferimento ad alcune specifiche modalità lavorative, finalizzate alla migliore conciliazione dei tempi di lavoro e di cura familiare, come il telelavoro si è avviata nel 2011 una prima e modesta sperimentazione, tutt'ora in corso, che ha coinvolto una singola lavoratrice di un comune aderente, con esiti peraltro positivi.

Presupposto è stata la scelta da parte della Giunta di introdurre nell'area dell'Unione Terre di Castelli l'istituto del telelavoro in via sperimentale e temporanea, con la realizzazione di un progetto pilota di telelavoro a domicilio in forma alternata (ovvero svolto parte fuori e parte all'interno della sede comunale di lavoro), individuando la microprogettualità, condotta su singoli dipendenti, quale forma idonea di sperimentazione e procedendo secondo criteri di volontarietà, reversibilità e gradualità.

**Obiettivi e contesto del PTAP 2014 – 2016**

Resta confermato il presupposto fondante del precedente Piano ovvero l'opportunità 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 nelle attività e nelle funzioni gerarchiche, essendo nettamente preponderante la presenza femminile rispetto a quella maschile nella complessiva organizzazione degli enti dell'area dell'Unione.

ENTE	Tot. Dipendenti al 31.12.13	Di cui maschi	Di cui femmine
CASTELNUOVO	51	18	33
CASTELVETRO	42	11	31
GUIGLIA	19	11	8
MARANO	16	6	10
SAVIGNANO	40	15	25
SPILABERTO	46	12	34
VIGNOLA	86	32	54
ZOCCA	23	9	14
UNIONE TERRE DI CASTELLI	248	55	193
<b>Tot area Unione</b>	<b>571</b>	<b>169</b>	<b>402</b>
%	100 %	29,60%	70,40%

Occorre altresì chiarire che numerose disposizioni nazionali hanno significativamente modificato il contesto lavorativo della pubblica amministrazione introducendo vincoli e limitazioni attualmente invalicabili:

- il blocco delle retribuzioni dei dipendenti pubblici nel triennio 2011-2013 ha recentemente impedito la realizzazione delle progressioni economiche dei dipendenti all'interno della categoria e non sono stati realizzate progressioni di carriera tra le categorie;
- le limitazioni nelle assunzioni (escluso il personale insegnante) per gli enti locali ha determinato la diminuzione del numero di dipendenti, 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 e che sono state costrette a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo;
- il blocco del turn over ha contribuito ad un aumento dell'età media dei dipendenti;
- l'aggiornamento continuo degli strumenti informatici e digitali determina e determinerà un forte impegno da parte dei dipendenti nell'acquisizione di nuove conoscenze informatiche e modalità di lavoro ed inciderà notevolmente sulla organizzazione del lavoro. Infatti già da alcuni anni il tema dell'e-government\*, ovvero in modo sintetico la digitalizzazione dei rapporti tra Pubblica Amministrazione e Cittadino, è considerato un obiettivo strategico da parte dei Governi centrali e degli Enti Locali, con la conseguente introduzione di numerosi obblighi in materia di trasparenza e quindi di pubblicazione sui siti istituzionali di dati, informazioni e procedure. Tali adempimenti si intrecciano e si competano con le recenti disposizioni in materia di prevenzione della corruzione. Attraverso tutte le sue 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.

(\*

- D.Lgs. 150/2009: la trasparenza intesa come "accessibilità totale" costituisce un livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche e trova naturale attuazione attraverso la pubblicazione sui siti web istituzionali delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione e dell'attività dell'ente;

- D.Lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", entrato in vigore il 20.04.2013, è intervenuto in modo puntuale a dettare le regole per la pubblicazione caratterizzandosi quasi come un testo unico degli obblighi di trasparenza e pubblicità a carico degli enti pubblici;

- Legge n. 190 del 28 novembre 2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"; - circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1 del 25 gennaio 2013 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"; - linee di indirizzo del Comitato Interministeriale (D.P.C.M. 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla legge n. 190/2012).

Ne consegue, necessariamente, il presente **Piano 2014 – 2016** è predisposto entro i limiti ed i vincoli derivanti anche dal contesto normativo sopra sintetizzato e si limita a definire le poche azioni che realisticamente si auspica di attuare e che si pongono in continuità /completamento del precedente Piano triennale delle azioni positive.

Ambito	Attività specifiche 2014 - 2016
CUG: aggiornamento della composizione	Provvedere alla ridefinizione del CUG alla luce delle dimissioni di alcuni componenti o della loro prevista cessazione dal servizio. Ciò sarà necessario sia con riferimento a componenti di nomina pubblica che a componenti di nomina sindacale.
CUG: sensibilizzazione e coinvolgimento dei responsabili e dirigenti degli enti	Tale azione risulta indispensabile per dare effettivo significato e concreta possibilità di azione al CUG. Si potrà intervenire completando il percorso di formazione previsto per le tali figure dirigenziali/apicali ma anche sollecitando proposte da parte delle stesse.

Piano triennale delle azioni positive 2014-2016

<p><b>FORMAZIONE DEL PERSONALE</b></p>	<p>Si procederà, entro i limiti di spesa richiamati, ad attuare interventi di formazione trasversale su tutti i temi di interesse comune e prioritario per il personale dell'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) .</p>
<p><b>VALUTAZIONE DELLO STRESS PERCEPTO LAVORO-CORRELATO</b></p>	<p>Saranno completati gli interventi di formazioni avviati e si procederà alla programmazione di ulteriori interventi, anche correlati alla specifiche mansioni lavorative di dipendenti. Si darà inoltre avvio alla effettiva procedura di valutazione dello stress lavoro correlata come prevista dal d.lgs 81/2008 e ss.mmei.</p>

**Unione di Comuni Terre di Castelli**

**Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 033 del 03.04.2014**

**Letto, approvato e sottoscritto.**

**Il Presidente**

f.to Denti dr. Daria

**Il Segretario generale**

f.to Carmelo dott. Stracuzzi

---

**Certificato di pubblicazione**

Il presente atto deliberativo viene oggi pubblicato all'Albo Pretorio dell'Unione di Comuni Terre di Castelli, n. reg. **151/ 2014** e vi resterà per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

**Il Segretario generale**

f.to Carmelo dott. Stracuzzi

Vignola, **15.04.2014**

---

**Dichiarazione di conformità**

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

Vignola, **15.04.2014**



**L. incaricato**

Antonella Vecchi

---

**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 **15.04.2014** al **30.04.2014** e contro di essa non sono state prodotte opposizioni.

**Il Segretario generale**

Vignola, li \_\_\_\_\_