

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027

Unione di Comuni Valmarecchia

e

Comuni ad essa aderenti

**(Santarcangelo di Romagna, Verucchio, Poggio Torriana, Novafeltria, Pennabilli,
Talamello, San Leo, Maiolo, Casteldelci, Sant'Agata Feltria e Montecopiolo)**

PREMESSA

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dal Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (*"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo/6 della legge 28 novembre 2005 n. 246"*) e, più in particolare, dall'art. 48 (*"Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni"*), che impone alle Amministrazioni dello Stato, alle Province, ai Comuni e gli altri enti pubblici non economici di predisporre questo documento.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata, dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" del decreto legislativo sopra citato, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, 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 che indiretta e "temporanee" in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Alcune novità sono subentrate con l'approvazione del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 che all'art. 6 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Con il "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entra in vigore il 15 luglio 2022 vengono "soppressi" i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione tra cui il Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Il D.P.R. prevede che tali adempimenti vengano assorbiti in apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Il presente Piano delle Azioni Positive, è un documento attraverso il quale l'Unione di Comuni Valmarecchia ed i comuni ad essa aderenti (Santarcangelo di Romagna, Verucchio, Poggio Torriana, Novafeltria, Pennabilli, Talamello, San Leo, Maiolo, Casteldelci, Sant'Agata Feltria e Montecopiolo) si dotano di una propria unica programmazione di azioni positive a valenza triennale per le dipendenti e i dipendenti volte alla promozione di obiettivi di parità e pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo oltre che alla prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, nonché alla valorizzazione delle persone.

La pianificazione delle azioni positive rappresenta dunque per l'Unione di Comuni Valmarecchia e per i comuni aderenti, una sostanziale opportunità di delineare un percorso concreto di azioni finalizzate al perseguimento, della realizzazione del

principio di pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane degli enti e del miglioramento e implementazione delle politiche di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare.

L'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge

n. 183/2010) "teorizza" l'attuale concetto, esteso, di uguaglianza sostanziale sul lavoro: *"/e pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, ne/l'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro".*

La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* dà importanti indirizzi per la promozione delle pari opportunità nelle PP.AA. esplicitando concrete linee di azione a cui le PP.AA. si devono attenere per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone oltre che a rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

La medesima direttiva prevede che, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive per il benessere organizzativo deve essere aggiornato annualmente, anche come allegato al Piano della performance.

Considerato che tale documento confluisce nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Unione, come previsto dall'art. 6 comma 6 del D.L. 80/2021.

Il presente Piano si pone in continuità con i Piani precedenti ed in particolare con quello relativo al Triennio 2024/2026.

Il presente piano ha durata triennale e sarà aggiornato annualmente.

Si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avendo ben presente la realtà e le dimensioni dell'Unione e dei Comuni ad essa aderenti.

L'adozione del presente Piano, a valere per il **periodo 2025/2027**, rappresentativo altresì dei comuni aderenti, è preceduta dal parere della Consigliera di parità provinciale.

Il Piano ha una valenza triennale ed è uno strumento dinamico in quanto, ogni anno il presente piano potrà eventualmente essere confermato, integrato o modificato sulla base di nuove o diverse valutazioni.

Nel periodo di validità dello stesso, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale

dipendente, in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Si ricorda che con determinazione dirigenziale presso l'ente risulta istituito con D.D. 2/115-2011 si è disposta la costituzione del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione di Comuni Valmarecchia e dei Comuni aderenti rappresentativo anche dei comuni aderenti e s.m.i. e ad esso sono stati esplicitamente assegnati dalla Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell' giugno 2011) compiti propositivi, consultivi e di verifica così come successivamente adeguati dalla sopra citata Direttiva della Pubblica Amministrazione - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019. Con determina n.2/1 del 13/01/2025 si è proceduto alla ricostituzione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Unione di Comuni Valmarecchia e degli enti ad essa aderenti.

In un contesto organizzativo in continua evoluzione per l'Unione di Comuni Valmarecchia ed i comuni ad essa aderenti, diviene fondamentale la **valorizzazione delle persone** che prestano quotidianamente il loro servizio, obiettivo realizzabile attraverso azioni, comportamenti e lo sviluppo di strategie innovative di gestione delle risorse umane in quanto realmente improntate al benessere organizzativo.

Il Piano di Azioni positive si compone di una prima parte dedicata all'analisi del contesto l'Unione di Comuni Valmarecchia e di quello dei comuni ad essa aderenti e di una seconda parte dedicata alla programmazione delle azioni positive che si andranno ad implementare e ad aggiornare ogni anno qualora emergano nuove opportunità, nuovi bisogni, nuove emergenze organizzative, nuovi percorsi di miglioramento e nuove strategie da intraprendere.

PARTE PRIMA
ANALISI DEL CONTESTO
REPORT DEL PERSONALE DIPENDENTE IN OTTICA DI GENERE

BREVE PREMESSA

Le politiche del lavoro adottate fino ad oggi dall'Unione Valmarecchia e dei Comuni ad essa aderenti hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto, alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

I dati sotto riportati, dimostrano come l'accesso all'impiego presso l'Unione di Comuni Valmarecchia e presso i Comuni aderenti da parte delle donne non incontri ostacoli per tutte le categorie ed anche per i ruoli direttivi. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

La formazione e l'aggiornamento del personale sono attualmente garantiti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione, nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione.

Ogni dipendente ha inoltre la facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento al proprio Responsabile di Settore, che valuta l'opportunità di detta partecipazione senza discriminazioni tra uomini e donne.

ANALISI DEL PERSONALE DELL 'UNIONE DI COMUNI VALMARECCHIA E DEI COMUNI ADERENTI

Di seguito si riportano i dati che fotografano la situazione odierna del personale dell'Unione e dei comuni aderenti con particolare riferimento alla situazione di genere.

Personale per Genere dati al 01/01/2025:

ENTE	n.donne	% donne	n.uomini	% uomini	TOTALE
Casteldelci	1	33,40%	2	66,67%	3
Maiolo	2	40,00 %	3	60,00%	5
Montecopiolo	0	0,00%	6	100,00%	6
Novafeltria	15	48,40%	16	51,70%	31
Pennabilli	7	50,00%	7	50,00%	14
Poggio Torriana	10	52,70%	9	47,40%	19
San Leo	2	20,00%	8	80,00%	10
Sant'Agata Feltria	4	36,40%	7	63,70%%	11
Santarcangelo di R.	42	66,67%	21	33,33%	63

Talamello	5	83,33%	1	16,67%	6
Unione di Comuni Valmarecchia	33	54,00%	28	46,00%	61
Verucchio	19	61,30%	12	38,80%	31
TOTALE	140	55,00%	120	47,40%	260

compreso art.90 e art.110 e dirigenti

Dal prospetto emerge che la presenza del genere femminile all'interno dell'Unione e dei comuni ad essa aderenti è superiore a quella maschile.

Personale in Part-time dati al 01/01/2025:

ENTE	n. donne	n. uomini	Totale
Casteldelci	0	0	0
Maiolo	1	0	1
Montecopiolo	0	0	0
Novafeltria	2	2	4
Pennabilli	0	0	0
Poggio Torriana	1	0	1
San Leo	0	2	2
Sant'Agata Feltria	0	0	0
Santarcangelo di R.	4	0	4
Talamello	2	1	3
Unione di Comuni Valmarecchia	6	2	8
Verucchio	3	1	4
TOTALE	19	8	27

La presenza quasi esclusivamente femminile fra i lavoratori a Part-Time indica la maggior propensione del genere femminile verso la conciliazione tra vita familiare e vita professionale.

Rappresentazione di genere in base alla posizione economica 01/01/2025:

ENTE	Collaboratore esperto	Istruttore	Funzionario	E. Qualificazioni	Dirigenti
Casteldelci	1	2	0	0	0
donne	0	1	0	0	0
uomini	1	1	0	0	0
Maiolo	3	0	1	1	0
donne	1	0	1	0	0
uomini	2	0	0	1	0
Montecopiolo	3	1	2	0	0
donne	0	0	0	0	0
uomini	3	1	2	0	0
Novafeltria	11	10	10	0	0
donne	4	5	6	0	0
uomini	7	5	4	0	0
Pennabilli	5	7	0	2	0
donne	1	5	0	1	0
uomini	4	2	0	1	0
Poggio Torriana	5	9	1	4	0
donne	0	7	1	3	0
uomini	5	2	0	1	0
San Leo	2	5	0	3	0
donne	0	1	0	1	0
uomini	2	4	0	2	0
Sant'Agata Feltria	5	3	1	2	0
donne	1	2	0	1	0
uomini	4	1	1	1	0
Santarcangelo di R.	8	22	25	6	2
donne	1	19	19	2	1
uomini	7	3	6	4	1
Talamello	3	2	0	1	0
donne	3	2	0	0	0
uomini	0	0	0	1	0
Unione di Comuni Valmarecchia	0	39	19	2	1
donne	0	16	15	1	1
uomini	0	23	4	1	0
Verucchio	5	17	6	3	0
donne	1	11	5	2	0
uomini	4	6	1	1	0
TOTALE DIPENDENTI	51	117	65	24	3
TOTALE % DONNE	23,53%	58,97%	72,31%	41,67%	66,67%
TOTALE % UOMINI	76,47%	41,03%	28,69%	58,33%	33,33%

DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEGLI ISTITUTI A TUTELA DELLA MATERNITA' ANNO 2024

Ente	n° Donne	N° Uomini	Totale
Unione	6	5	11
Santarcangelo	5	1	6
Verucchio	2	1	3
Poggio Torriana	2	0	2
Novafeltria	3	0	3
Talamello	0	0	0
Maiolo	0	0	0
San Leo	0	0	0
Sant'Agata	0	0	0
Pennabilli	0	1	1
Castel delci	0	0	0
TOTALE	18	8	26

Il numero dei dipendenti che ha usufruito nel corso dell'anno 2024, di permessi/congedi a tutela della maternità è pari al 10,00% sul totale dei dipendenti l'Unione di Comuni Valmarecchia e nei Comuni aderenti (Totale dipendenti di riferimento n. 260).

DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEGLI ISTITUTI DI DISABILITA' ANNO 2024

Ente	n° Donne	N° Uomini	Totale
Unione	5	3	8
Santarcangelo	5	3	8
Verucchio	2	1	3
Poggio Torriana	3	0	3
Novafeltria	5	5	10
Talamello	2	0	2
Maiolo	1	0	1
San Leo	0	1	1
Sant'Agata	0	0	0
Pennabilli	2	1	3
Castel delci	0	0	0
TOTALE	25	14	39

Il numero dei dipendenti che ha usufruito nel corso dell'anno 2024, di permessi/congedi a tutela della disabilità, è pari al 15,00 % sul totale dei dipendenti l'Unione di Comuni Valmarecchia e nei Comuni aderenti (Totale dipendenti di riferimento n. 260).

Rientrano in questa tipologia di istituto anche il congedo retribuito biennale.

L'utilizzo dei permessi sopra descritti, è riferito sia per l'assistenza a persone/famigliari, che per sé stessi.

PARTE SECONDA
OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Il Piano di azioni positive **2025/ 2027**, **Sezione 2.2 della Performance del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Unione come previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021**, riconosce come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità, libertà e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e, in continuità con il precedente Piano 2024-2026, si propone di proseguire a perseguire i seguenti obiettivi suddivisi in **quattro macro aree**:

1) FORMAZIONE

2) ORARI DI LAVORO

3) SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

4) INFORMAZIONE

Le azioni indicate pongono al centro *"la persona"* come vero valore e vengono proposte nell'ottica di continuare, da un lato, quanto già realizzato dal precedente Piano, dall'altro, di rafforzare ed implementare alcune attività considerate prioritarie per la salute psico-fisica dei dipendenti, per favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro e per la prevenzione di ogni forma di discriminazione.

Pertanto i destinatari delle azioni del presente Piano, sono tutti i dipendenti dell'Unione di Comuni Valmarecchia e dei comuni ad essa aderenti.

AZIONE POSITIVA N. 1: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti *in servizio presso l'Unione di comuni Valmarecchia o presso gli enti ad essa aderenti*, nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti *in servizio presso l'Unione di comuni Valmarecchia o presso gli enti ad essa aderenti*.

Azione 1.1

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici appartenenti alle categorie protette.

Azione 1.2

Organizzare riunioni di *Settore* con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente *dalla Dirigente Unica dell'Unione di Comuni Valmarecchia*.

Azione 1.3

Garantire a tutti i/le dipendenti *in servizio presso l'Unione di comuni Valmarecchia o presso gli enti ad essa aderenti* la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al/alla proprio/a Responsabile di *Settore* e, per questi/e ultimi/e *alla Dirigente Unica dell'Unione*.

Azione 1.4

Garantire al personale *dipendente dell'ente Unione di Comuni Valmarecchia o degli enti aderenti*, opportunità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento senza discriminazioni tra uomini e donne (con relativa acquisizione nel fascicolo individuale di ciascuno/a di tutti gli attestati dei corsi frequentati), come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei/delle dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Azione 1.5

Adozione di iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, *in servizio presso l'ente Unione o presso gli enti ad essa aderenti*, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità in caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di *Settore* - Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

AZIONE POSITIVA N. 2: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità *dei dipendenti dell'Unione di comuni Valmarecchia o degli enti ad essa aderenti* mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione 2.1

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione 2.2

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore *dei dipendenti dell'Unione di comuni Valmarecchia o degli enti ad essa aderenti* che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione 2.3

Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati *con le circolari ed i regolamenti vigenti presso l'Unione di Comuni Valmarecchia.*

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di *Settore* – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti *in servizio presso l'Unione di Comuni Valmarecchia o presso gli enti ad essi aderenti*, con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale nonché ai dipendenti comunque individuati dalla disciplina, anche locale, applicabile.

AZIONE POSITIVA N. 3: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, *ai dipendenti dell'Unione di comuni Valmarecchia e ai dipendenti dei comuni ad essa aderenti*, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance *dell'Unione di comuni Valmarecchia e degli enti ad essa aderenti* e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione 3.1

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile dipendente *presso l'ente Unione e presso gli enti ad essa aderenti.*

Azione 3.2

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti e le dipendenti *dell'Unione di comuni Valmarecchia e degli enti ad essa aderenti*, meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione 3.3

Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di *Settore* – *Dirigente Unica*– Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

AZIONE POSITIVA N. 4: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di *Settore* favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che *l'Unione di comuni Valmarecchia* intende intraprendere.

Azione 4.1

Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di *Settore* sul tema delle pari opportunità.

Azione 4.2

Sensibilizzare e promuovere l'utilizzazione in tutti i documenti di lavoro adottati presso *l'Unione di comuni Valmarecchia e presso gli enti ad essa aderenti* (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori).

Azione 4.3

Divulgare il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi *dell'Unione di comuni Valmarecchia o degli enti ad essa aderenti*, deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative, *da parte della Dirigente Unica*, del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.

Azione 4.4

Vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare sul fatto che:

-in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni *indette dall'Unione di comuni Valmarecchia* sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari almeno ad un terzo, salva motivata impossibilità;

Nei bandi di selezione *indetti dall'Unione di comuni Valmarecchia* per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne;

Sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni *presso l'Unione o presso gli enti ad essa aderenti*, a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di *Settore – Dirigente Unica* - Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti e ai Responsabili di *Settore*.