

PATTO STRATEGICO DI COLLABORAZIONE TRA:

- L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA PROVINCIA DI RIMINI, RAPPRESENTATO DALLA CONSIGLIERA DI PARITA' PRO TEMPORE VENTURA ADRIANA
- e
- IL FORUM PROVINCIALE DEI CUG DELLA PROVINCIA DI RIMINI COSTITUITO DA:
 - CUG COMUNE DI RIMINI, RAPPRESENTATO DAL PRESIDENTE MANUELA RIZZO
 - CUG COMUNE DI CATTOLICA, RAPPRESENTATO DAL PRESIDENTE PATRIZIA COPPOLA
 - CUG COMUNE DI RICCIONE, RAPPRESENTATO DAL PRESIDENTE DINA MARIA VITTORIA GRAVINA
 - CUG COMUNE DI SAN GIOVANNI IN MARIGNANO, RAPPRESENTATO DAL PRESIDENTE FEDERICA FABBRI
 - CUG COMUNE DI BELLARIA-IGEA MARINA, RAPPRESENTATO DAL PRESIDENTE ALICE SALINARDI
 - CUG AUSL ROMAGNA, RAPPRESENTATO DAL PRESIDENTE MARGHERITA PIERI
 - CUG CAMERA DI COMMERCIO DELLA ROMAGNA, RAPPRESENTATO DAL PRESIDENTE ELEONORA ZACCHERONI
 - CUG PROVINCIA DI RIMINI, RAPPRESENTATO DAL PRESIDENTE ISABELLA MAGNANI

.....

CONDIVIDENDO

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, detta anche Carta di Nizza e proclamata il 7 Dicembre 2000, esordisce all'art. 1 con l'affermazione secondo la quale "la dignità umana è inviolabile. Essa deve essere rispettata e tutelata". La salvaguardia della dignità umana è posta addirittura antecedentemente alla "tutela del diritto alla vita per ogni individuo" sancita nell'art. 2 del trattato, a dimostrazione dell'eccezionale significanza e rilievo di tale valore.

Visti i compiti e le funzioni della consigliera di parità che:

- favorisce l'uguaglianza sostanziale tra donna e uomo nell'accesso al lavoro: interventi su segnalazione di casi di discriminazione di genere, verifica della composizione delle nomine di commissioni di concorso, supporto all'attuazione di azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni;
- ai sensi dell'art. 15 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, promuove progetti di azioni positive, volte a compensare gli svantaggi legati al genere, rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro (art. 42 Decreto Legislativo n. 198/2006).
- Esprime parere in merito ai piani triennali ex art. 48 del decreto legislativo n.198 del 2006, che prevede che amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, adottino 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.

Collabora con enti, associazioni, può collaborare con l'ente e con il CUG nell'attuazione delle azioni positive proposte, provvede a divulgare buone pratiche già adottate da altre organizzazioni pubbliche e private

Visti i compiti attribuiti al CUG che:

- opera in raccordo con gli Organi di Governo partecipando attivamente al processo di elaborazione dei piani futuri dell'Ente, formulando proposte di indirizzo e di orientamento per una politica di gestione, di sviluppo e di valutazione delle risorse umane, sempre in un'ottica di genere e pari opportunità; Inoltre, collabora, con la Consigliera di parità territoriale.

Viste le competenze che il CUG esercita:

Funzioni propositive:

1. Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, atti a modificare schemi e modelli di comportamento socio-culturali al fine di contrastare ed eliminare pregiudizi e stereotipi legati al genere
2. Promozione e potenziamento di iniziative che attuino politiche di conciliazione e direttive comunitarie per l'affermazione sul luogo di lavoro della pari dignità delle persone
3. Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
4. Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
5. Diffusione delle conoscenze e delle esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera regionale di parità
6. Individuazione e sperimentazione di nuovi modelli di conciliazione vita privata/lavoro e vita/studio, promuovendo l'istituzione o il miglioramento di infrastrutture e servizi sociali all'interno del luogo di lavoro e di studio come, ad esempio, un asilo nido
7. Interventi e progetti, quali indagini di clima, codice etico e di condotta, idonei a prevenire o a rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali, psicologiche o di mobbing.

Funzioni consultive formulando pareri su:

1. Progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione
2. Piani di formazione del personale
3. Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
4. Criteri di valutazione del personale
5. Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

Funzioni di monitoraggio:

raccogliendo dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo delle discriminazioni e del disagio lavorativo su luogo di lavoro e di studio al fine di formulare indicazioni e suggerimenti utili alla promozione di azioni positive che favoriscano le pari opportunità di genere e il benessere di chi lavora e studia

Compiti di verifica su:

1. Risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità
2. Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo
3. Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing
4. Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, nell'accesso, nel trattamento, nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera e di sicurezza sul lavoro.

LE PARTI CONVENGONO

di stringere un patto di collaborazione strategica con i seguenti obiettivi:

- promuovere azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo; proporre azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima lavorativo, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche per assicurare il rispetto della persona e il contrasto di ogni discriminazione espressamente richiamati dalla Carta di Nizza;
- favorire il dialogo, lo scambio di buone pratiche e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati;
- mettere le Amministrazioni a confronto su temi di attenzione alla persona, creando situazioni di sinergia e rafforzamento delle azioni positive, come un valore aggiunto nel panorama del lavoro pubblico e comunque, del lavoro in genere che consente di superare le barriere delle individualità delle organizzazioni, dando vita a costruttive forme di confronto e di collaborazione importanti nel contesto della Pubblica Amministrazione;

Le parti convengono sul perseguimento dei seguenti obiettivi:

- proporre azioni positive congiunte;
- elaborare proposte sui temi di competenza e/o di interesse da rappresentare agli Enti di appartenenza;
- proporre iniziative formative, divulgative e di sensibilizzazione;
- proporre convegni e seminari;
- proporre e promuovere di indagini sul benessere organizzativo;

Le parti si danno atto che il presente patto ha valenza triennale e comunque può essere modificato su richiesta delle parti, dando altresì la possibilità ad altri CUG di potervi aderire durante la vigenza dello stesso

Rimini, _____

Firme
