



Comuni di:  
Loiano  
Monghidoro  
Monterenzio  
Ozzano dell'Emilia  
Pianoro

# Unione dei Comuni Savena-Idice

**Deliberazione n. 57**

**COPIA**

Verbale di Deliberazione della  
**Giunta**

## **OGGETTO:**

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' DELL'UNIONE DEI COMUNI E DEI COMUNI DI LOIANO, MONGHIDORO, MONTERENZIO, PIANORO - TRIENNIO 2015/2017 - MODIFICA DELIBERAZIONE N. 51/2015

L'anno DUEMILAQUINDICI addì VENTISETTE del mese di OTTOBRE alle ore 14 e minuti 30 nella sede dell'Unione dei Comuni Savena-Idice, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente Statuto, sono stati convocati a seduta i componenti della Giunta.

All'appello risultano presenti:

Cognome e Nome	Carica	Pres.	Ass.
MINGHETTI GABRIELE	PRESIDENTE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CARPANI PATRIZIA	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FERRETTI ALESSANDRO	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SPADONI PIERDANTE	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LELLI LUCA	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Assume le funzioni di Segretario la Dott.Ssa Viviana Boracci la quale provvede alla redazione

Essendo legale il numero degli intervenuti, MINGHETTI GABRIELE nella sua qualità di PRESIDENTE assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Si da atto che la seduta si è conclusa alle ore 16.00.

## LA GIUNTA

**Richiamato** l'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006, “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge n.246 del 28 novembre 2005*”;

**Richiamato** l'art. 7 c. 1 e l'art. 57 c. 1 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;

**Richiamato** l'art. 28 c. 1 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, “*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*”;

**Richiamata** la direttiva 23 maggio 2007, “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne*”;

**Richiamata** la Deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 25 del 08/09/2015 avente ad oggetto l'approvazione della convenzione fra l'Unione dei Comuni ed i Comuni membri per l'esercizio in forma associata della funzione di gestione giuridica ed economica del personale;

**Richiamata** la Delibera di Giunta n. 7 del 17/02/2012 ad oggetto: “*Approvazione Piano Triennale di Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48 c. 1 D.Lgs. 198/2006) e bozza di regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora – Triennio 2012/2014*”;

**Richiamate** le seguenti deliberazioni relative al conferimento all'Unione delle funzioni connesse alla costituzione e al funzionamento del CUG (Comitato unico di garanzia associato):

- deliberazione di Consiglio n. 14 del 24.04.2012 del Comune di Loiano;
- deliberazione di Giunta n. 41 del 19.06.2012 del Comune di Monghidoro;
- deliberazione di Consiglio n. 24 del 25.06.2012 del Comune di Monterenzio;
- deliberazione di Giunta n. 81 del 27.06.2012 del Comune di Pianoro;

**Richiamata** la determinazione n. 58 del 20/06/2013 del Direttore Generale/Segretario dell'Unione ad oggetto: “*Nomina componenti C.U.G. Comitato Unico di Garanzia Associato per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora*”;

**Richiamata** la Deliberazione di Giunta n. 51 del 15/10/2015 avente ad oggetto: “*Approvazione piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità dell'Unione dei comuni e dei Comuni di Loiano, Monghidoro, Monterenzio, Pianoro - triennio 2015/2017.*”;

**Dato atto** che successivamente all'approvazione di cui al punto precedente è emersa la necessità di apportare alcune modifiche al piano triennale in particolare in merito a:

- valenza per il Comune di Pianoro, in quanto il piano triennale 2013/2015 dello stesso è ancora vigente e scadrà in data 31/12/2015;
- situazione dipendenti comune di Monghidoro;

**Precisato** che il Comune di Ozzano dell'Emilia ha già approvato il Piano Triennale di Azioni Positive con il Comune di San Lazzaro di Savena;

**Dato atto** altresì che l'adozione del Piano triennale di Azioni Positive in materia di pari opportunità (art.48, comma 1 del Dlgs. 198/2006) è condizione necessaria per non incorrere nel divieto di assunzione del personale;

**Visto** il parere favorevole, espresso ai sensi dell'art. 49 - 1° comma del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 – in merito alla regolarità tecnica, dal Direttore Generale;

Ad unanimità di voti, espressi nei modi e nelle forme di legge,

### **D E L I B E R A**

- 1) di modificare, per le motivazioni esposte in premessa, il “Piano triennale delle azioni positive 2015-2017” per l’Unione dei Comuni e per i comuni di Loiano, Monghidoro, Monterenzio, Pianoro, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (documento allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, modifiche evidenziate in grassetto-corsivo);
- 2) di dare atto che la decorrenza del Piano di cui al punto 1) per l’Unione dei Comuni e per i comuni di Loiano, Monghidoro, Monterenzio coincide con la data di esecutività della presente Deliberazione, mentre per il Comune di Pianoro è fissata al 01/01/2016;
- 3) di inviare copia del presente atto ai comuni di Pianoro, Monghidoro, Monterenzio e Loiano affinché diano corso agli adempimenti conseguenti;
- 4) di comunicar il presente atto alle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed al Consigliere Pari Opportunità della Città Metropolitana di Bologna, per opportuna informazione;
- 5) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell’art. 134 - 4° comma del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, con apposita votazione unanime, per consentire l’immediato invio del Piano ai soggetti che per legge devono partecipare a diverso titolo alla definizione del documento finale.



# Unione dei Comuni Savena-Idice

Direzione Generale

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

EX ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246"

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 57 del 27.10.2015

*Unione dei Comuni di Loiano, Monghidoro, Monterenzio, Ozzano dell'Emilia e Pianoro*

Viale Risorgimento n. 1 40065 Pianoro – Tel. 0516527711 – Fax 051774690

C.F./P.I. 02961561202 – [www.uvsi.it](http://www.uvsi.it)

Email: [segreteria@unionevallisavenaidice.bo.it](mailto:segreteria@unionevallisavenaidice.bo.it) PEC: [unione.savenaidice@cert.provincia.bo.it](mailto:unione.savenaidice@cert.provincia.bo.it)

## RELAZIONE INTRODUTTIVA

L'Unione dei Comuni Savena – Idice ed i Comuni di Pianoro, Monterezeno, Loiano e Monghidoro sono accumulati da una forte presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine è stato elaborato il presente Piano Triennale di Azioni Positive. Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere di svolgere le proprie mansioni con impegno e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientali.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e delle Amministrazioni dei singoli enti in modo da poterlo rendere dinamico e realmente efficace.

## PREMESSA

Si riepiloga di seguito la situazione del personale dipendente rilevata al **31/08/2015** per l'Unione e per i Comuni di Loiano, Monghidoro, Monterezeno, Pianoro.

### UNIONE DEI COMUNI

CATEGORIA	CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO		CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO O CONVENZIONE O COMANDO IN	
	SESSO		SESSO	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
A	-	-	-	-
B			-	-
B3	1		-	
C	3	2	-	5 <sup>1</sup>
D	2	2	-	2 <sup>2</sup>
D3		-	-	-
Responsabili di Area	-	-	-	-
DIRIGENTE		1		-
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>7</b>

Si prende atto dell'equilibrio complessivo della presenza femminile, che anzi risulta nel complesso più rappresentata rispetto a quella maschile. La presenza femminile è sovrarappresentata nella categoria C, dove prevalgono gli Istruttori Amministrativi-Contabili. Anche le funzioni dirigenziali sono attribuite in prevalenza a personale femminile.

### COMUNE DI LOIANO

CATEGORIA	CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO		CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO O CONVENZIONE	
	SESSO		SESSO	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
A	2	-	-	-
B	-	1	-	-
B3	6	1	-	-
C	-	11	-	-

<sup>1</sup> Di cui 1 t.d. + 2 t.d. Dip di ruolo in altro comune e 2 comandi

<sup>2</sup> 1 t.d. Dip di ruolo in altro comune – 1 convenzione dip. Ruolo in altro comune

D	2	1	-	-
Responsabili di Area	1	3	-	-
Segretario Comunale	-	-	1	-
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>-</b>

Si prende atto dell'equilibrio complessivo della presenza femminile, che anzi risulta nel complesso più rappresentata rispetto a quella maschile. E' da rilevare che la presenza femminile è sottorappresentata nella categoria B3, dove sono in servizio quasi esclusivamente Operai Specializzati, mentre è sovrarappresentata nella categoria C, dove prevalgono gli Istruttori Amministrativi-Contabili. Anche le funzioni dirigenziali sono attribuite in prevalenza a personale femminile.

### COMUNE DI MONGHIDORO

CATEGORIA	CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO		CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO O CONVENZIONE	
	SESSO		SESSO	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
A	1	2	-	-
B	1	2	-	-
B3	3	2	-	-
C	2	<b>5</b>	-	<b>1</b>
D	-	-	-	-
Responsabili di Area	2	2	-	-
Segretario Comunale	-	-	<b>Capofila Loiano<sup>3</sup></b>	-
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Si prende atto dell'equilibrio complessivo della presenza femminile, che anzi risulta nel complesso più rappresentata rispetto a quella maschile. E' da rilevare che la presenza femminile è sovrarappresentata nella categoria C, dove prevalgono gli Istruttori Amministrativi-Contabili. Le funzioni dirigenziali sono equamente distribuite tra uomini e donne.

### COMUNE DI MONTERENZIO

CATEGORIA	CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO		CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO O CONVENZIONE	
	SESSO		SESSO	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
A	-	-	-	-
B	1	1	-	-
B3	7	1	-	-
C	3	10	-	-
D	-	-	-	-
D3	-	-	-	-
Responsabili di Area	1	4	-	-
Segretario Comunale			<b>Capofila Loiano</b>	-
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	

Si prende atto dell'equilibrio complessivo della presenza femminile, che anzi risulta nel complesso più rappresentata rispetto a quella maschile. E' da rilevare che la presenza femminile è

<sup>3</sup> Anche Resp. di area in sostituzione di dip. In congedo di maternità

sottorappresentata nella categoria B3, dove sono in servizio quasi esclusivamente Operai Specializzati, mentre è sovrarappresentata nella categoria C, dove prevalgono gli Istruttori Amministrativi-Contabili. Anche le funzioni dirigenziali sono attribuite in prevalenza a personale femminile.

### COMUNE DI PIANORO

CATEGORIA	CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO		CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO O CONVENZIONE	
	SESSO		SESSO	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
A	-	-	-	-
B	3	4	-	-
B3	10	5	-	-
C	12	41	-	2
D	2	15	-	-
D3		-	-	-
Responsabili di Area	<b>3</b>	-	<b>1</b>	-
Segretario Comunale				<b>1</b>
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>65</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

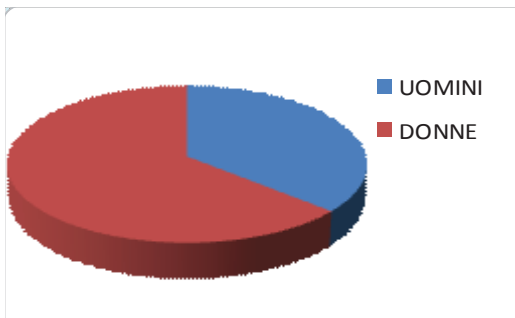
Si prende atto dell'equilibrio complessivo della presenza femminile, che anzi risulta nel complesso più rappresentata rispetto a quella maschile. E' da rilevare che la presenza femminile è sottorappresentata nella categoria B3, dove sono in servizio quasi esclusivamente Operai Specializzati, mentre è sovrarappresentata nella categoria C e D, dove prevalgono gli Istruttori Amministrativi-Contabili ed Istruttori Direttivi Amministrativi-Contabili. Le funzioni dirigenziali sono attribuite in prevalenza a personale maschile.

La situazione complessiva è la seguente:

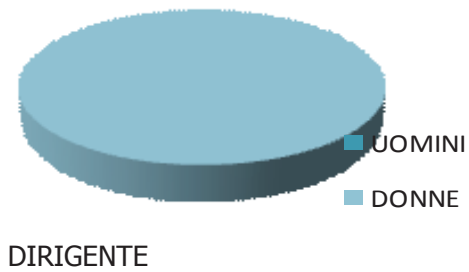
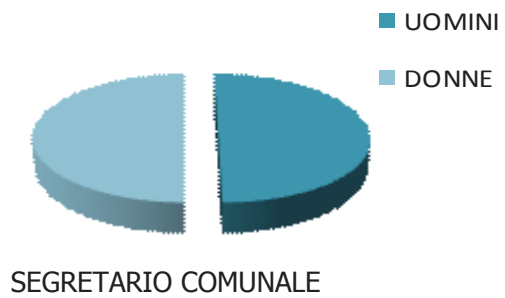
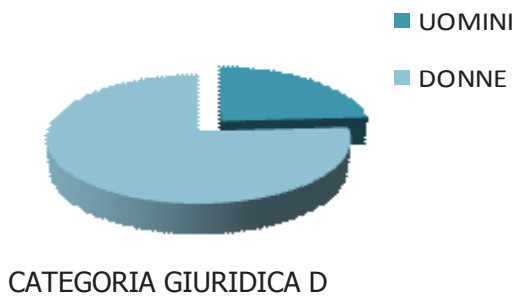
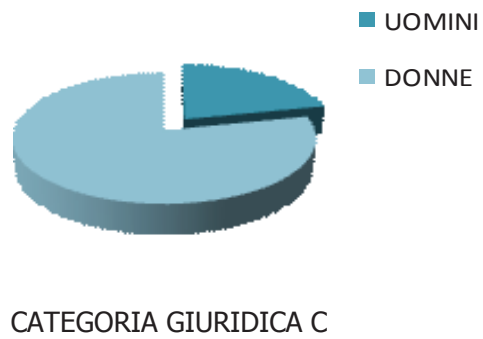
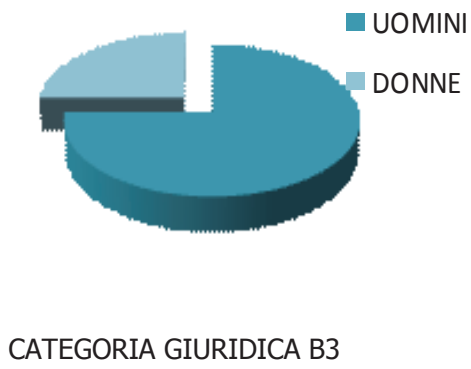
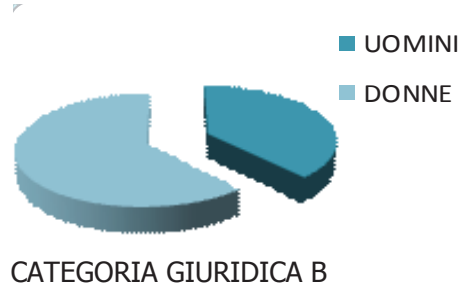
### UNIONE E COMUNI DI PIANORO, MONTERENZIO, LOIANO E MONGHIDORO

CATEGORIA	CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO		CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (non considerati convenzioni/comandi relativi a personale già indicati in altra casella)	
	SESSO		SESSO	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
A	3	2	-	-
B	5	8	-	-
B3	27	9	-	-
C	20	<b>69</b>	-	<b>4</b>
D	6	18	-	1
D3	-	-	-	-
Responsabili di Area	7	9	1	-
Segretario Comunale	-	-	1	1
DIRIGENTE		1	-	-
<b>Totale</b>	<b>68</b>	<b>116</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

Distinzione dipendenti per genere:



Rappresentazione presenza uomini/donne per categoria giuridica:





Alla luce dei dati sopra riportati emerge che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198, che anzi risulta maggiormente rappresentata nelle categorie più elevate.

## **OBIETTIVI DEL PIANO**

Il presente Piano si propone di individuare azioni positive idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni dirette o indirette relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro; azioni positive idonee a prevenire o rimuovere violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'Amministrazione pubblica di appartenenza.

## **AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE**

### ***Forme di pubblicità ed accoglienza***

Al fine di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza del CUG.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per raggiungere questi obiettivi a tutti i dipendenti verrà trasmessa una "lettera di presentazione" del CUG contenente:

- una sintesi sugli ambiti di azione del CUG;
- l'elenco delle persone che lo costituiscono;
- le modalità di contatto e gli indirizzi di posta elettronica dei componenti del CUG;
- l'informazione relativa al Regolamento di funzionamento del CUG e le indicazioni necessarie per consultarlo integralmente.

Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente inviati, tramite mailing list e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti (attraverso e-mail, buchette di segnalazioni ed ogni altro canale ritenuto attuabile) da parte del CUG.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano.

### ***Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Gli Enti assicurano a ciascun dipendente, ove fattibile, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

In occasione della revisione del Regolamento generale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi verrà posta particolare attenzione alle tematiche relative alla parità nelle procedure di accesso e alle politiche generali dell'orario di lavoro, incluse le politiche legate al telelavoro.

### ***Attività di informazione sulla conciliazione famiglia/lavoro***

Il CUG promuove una attività di informazione sulla normativa, sui permessi (maternità, permessi, congedi, etc ...) e sulle misure di conciliazione famiglia/lavoro attivate presso entrambi gli Enti,

tenuto conto anche delle emergenti esigenze socio-demografiche dei lavoratori e delle rispettive famiglie.

### ***Attività di tutoring***

Viene garantito a chi rientra dai congedi di maternità e parentali, e comunque da lunghi periodi di assenza, il rapido reinserimento attraverso un aggiornamento garantito da adeguate forme di tutoraggio. Forme di contatto e informazione possono essere previste anche durante i periodi di aspettativa ove ci sia esplicita disponibilità del lavoratore assente.

### ***Collaborazione con l'ufficio delle Consigliere di parità della Provincia di Bologna***

Realizzazione di iniziative rivolte alle/ai dipendenti di tutti gli Enti, di divulgazione ed approfondimento delle competenze e delle funzioni svolte dall'ufficio delle Consigliere di Parità della Provincia di Bologna, anche in veste conciliativa, della normativa di riferimento, e dei casi trattati nell'anno in corso.

### ***Piano di formazione annuale/triennale***

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione, residenziali o esterni, con copertura delle spese di trasferta ove spettanti.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascun dipendente presso il Servizio Personale.

### ***Azioni di informazione del personale, in particolare funzioni apicali e responsabili di Area/Settore/Servizi sulle vigenti normative antidiscriminazione attraverso:***

- realizzazione di materiale informativo on line;
- eventuali corsi di formazione.

### ***Ricognizione competenze del personale dipendente***

L'Amministrazione valuta l'opportunità di procedere alla realizzazione di un bilancio delle competenze del personale dipendente finalizzato all'aggiornamento delle risorse professionali disponibili ed alla loro valorizzazione.

### ***Indagine sul benessere organizzativo***

Con cadenza triennale l'Amministrazione svolge indagini di Benessere Organizzativo e definisce programmi di intervento al fine di migliorare la percezione dei lavoratori rispetto alle variabili coinvolte nella definizione del proprio ambiente lavorativo.

## **UFFICI COINVOLTI**

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti:

- CUG;
- Comitati di direzione;
- Unità operative Gestione Risorse Umane/Servizi Personale;
- OIV;
- Ogni altro servizio che abbia competenze in relazione alle azioni approvate.

## **DURATA DEL PIANO**

***Per l'Unione dei Comuni Savena – Idice ed i Comuni di Monterezeno, Loiano e Monghidoro*** il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione del medesimo, ***mentre per il Comune di Pianoro la validità del piano è limitata agli anni 2016 e 2017.***

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento del Piano di azioni positive.



Comuni di:  
Loiano  
Monghidoro  
Monterenzio  
Ozzano dell'Emilia  
Pianoro

# Unione dei Comuni Savena-Idice

## ***DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA***

Delibera nr. 57

Data Delibera 27/10/2015

### **OGGETTO**

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' DELL'UNIONE DEI COMUNI E DEI COMUNI DI LOIANO, MONGHIDORO, MONTERENZIO, PIANORO - TRIENNIO 2015/2017 - MODIFICA DELIBERAZIONE N. 51/2015**

*PARERI DI CUI ALL' ART. 49, COMMA 1 D.Lgs. 267/2000*

IL RESPONSABILE  
DEL SETTORE  
INTERESSATO

Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere :  
**FAVOREVOLE**

Data 26/10/2015

IL DIRIGENTE

*F.to Dott.ssa Viviana Boracci*

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' DELL'UNIONE DEI COMUNI E DEI COMUNI DI LOIANO, MONGHIDORO, MONTERENZIO, PIANORO - TRIENNIO 2015/2017 - MODIFICA DELIBERAZIONE N. 51/2015

Letto, confermato sottoscritto.

IL PRESIDENTE

F.to Gabriele Minghetti

IL SEGRETARIO

F.to Dott.ssa Viviana Boracci

---

*Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.*

---

**RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione sarà pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal 03/11/2015 ai sensi delle normative vigenti.

Lì, 03/11/2015

IL SEGRETARIO

F.to Dott.ssa Viviana Boracci

---

Il Segretario, visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 27/10/2015

- perchè resa immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs 267/2000)  
 decorsi 10 giorni di pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs. 267/2000)

Pianoro, lì 27/10/2015

IL SEGRETARIO

F.to Dott.ssa Viviana Boracci

---

---