



# COMUNE DI MARZABOTTO

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

## **DELIBERAZIONE**

### **DELLA GIUNTA COMUNALE N. 9 DEL 14/01/2020**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ PER IL TRIENNIO 2020 - 2022**

L'anno DUEMILAVENTI il giorno QUATTORDICI del mese di GENNAIO alle ore 12:45 nella Sala della Giunta Comunale previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla legislazione vigente, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano presenti:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>	
CUPPI VALENTINA	SINDACO	S	
SPADONI BRUNO	VICESINDACO	N	
BENASSI SIMONA	ASSESSORE	S	
RIGHI SIMONE	ASSESSORE	S	
LOLLI LUCA	ASSESSORE	S	
<i>Totale Presenti</i>	<b>4</b>	<i>Totale Assenti</i>	<b>1</b>

Assenti giustificati i signori:

*SPADONI BRUNO*

Assenti non giustificati i signori:

*Nessun convocato risulta assente ingiustificato*

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE DR.SSA CLEMENTINA BRIZZI il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. VALENTINA CUPPI, SINDACO, assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO:**

**APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ PER IL TRIENNIO 2020 - 2022**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso che:

- La normativa in materia di pari opportunità, sistematizzata con il Decreto Legislativo 198/2006, stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive (PAP).
- che la Direttiva del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiamava le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescriveva l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- l’art. 21 della Legge n. 183 del 04/11/2010 è intervenuto in tema di pari opportunità apportando modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001, prevedendo nello specifico che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno un apposito comitato denominato "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificandone le competenze i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume perciò tutte le funzioni previste dalla normativa vigente e dai contratti nazionali di lavoro;

Richiamate le seguenti proprie deliberazioni:

- n. 170 del 7 novembre 2017 con la quale si costituiva in attuazione dell’art. 57, comma 1 del D.Lgs. n.165/2001, aggiunto dall’art.21 della Legge n.183/2010, il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora;
- n. 175 del 15 novembre 2017 con la quale:
  - si approvava il Piano Triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2017 – 2019;
  - si approvava il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia;

Visto che il suddetto Piano è in scadenza per cui si intende approvare il nuovo PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ PER IL TRIENNIO 2020 – 2022

Considerato:

- che con il presente Piano si ribadisce l’intenzione di favorire l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:
  1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
  2. agli orari di lavoro;
  3. all’individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
  4. all’individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- che pertanto la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;

Vista la proposta del nuovo PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ PER IL TRIENNIO 2020 – 2022

Visto il T.U. D.Lgs. n. 267/2000;

Visto l’allegato parere favorevole - in ordine alla regolarità tecnica a firma del Capo Settore Servizi Generali (art. 49, c.1 D.Lgs. 267/2000)

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 9 DEL 14/01/2020

Attestato che il provvedimento, non comportando effetti diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, non necessita di parere contabile

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi di rito

### **DELIBERA**

- 1) **DI APPROVARE** il PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ PER IL TRIENNIO 2020 – 2022 che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
- 2) **DI TRASMETTERE** il presente provvedimento
  - alle OO.SS.
  - alle R.S.U.
  - ai Responsabili di Settore
  - all'Ufficio Sovracomunale del Personale
- 3) **DI DICHIARARE** il presente atto **immediatamente eseguibile**, con separata, successiva votazione unanime resa nei modi di legge a mente dell'art. 34 – 4° comma – del D.Lgs. n. 267/2000.

\* \* \*



*Comune di Marzabotto*  
Città Metropolitana di Bologna

**PIANO TRIENNALE  
DELLE AZIONI POSITIVE  
IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ  
PER IL TRIENNIO 2020 -2022**

ALLEGATO 1  
alla deliberazione della Giunta Comunale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## **PREMESSA**

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs. n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022.

Nell'organizzazione del Comune di Marzabotto è presente una rilevante componente femminile e per tale motivo si rende opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- favorire l'uguaglianza di accesso al lavoro, eliminando le discriminazioni di genere;
- promuovere la formazione e l'aggiornamento del personale, specialmente a seguito di una prolungata assenza;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni, dell'orario, un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;
- promuovere il benessere organizzativo;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

## **SITUAZIONE ATTUALE**

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2019, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini lavoratori e donne lavoratrici:

<b>Dipendenti</b>	<b>Cat. D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B3</b>	<b>Cat. B1</b>	<b>Cat. A</b>	<b>Totale</b>
<b>Donne</b>	6	9				15
<b>Uomini</b>	1	2	3	4	1	11
<b>Totale</b>						26

Il Segretario Comunale è una donna.

I Responsabili di Area, titolari di Posizione Organizzativa, sono 4 di cui 3 donne.

## **OBIETTIVI**

Vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

- A. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, non sono presenti in dotazione organica posti che siano prerogativa solo maschile o femminile;
- B. Promuovere al pari, opportunità di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- C. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie al fine di conciliare responsabilità familiari e professionali, finalizzate al superamento di specifiche situazioni di necessità;
- D. Ridurre lo stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.
- E. Promuovere il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro;

F. Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

### AZIONI POSITIVE.

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

<b>Titolo</b>	<b>A. Reclutamento di personale</b>
Destinatari	Tutte/i lavoratrici e lavoratori
Finanziamenti	Risorse umane, risorse tecnologiche presenti oggi nell'ente
Azioni positive	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di entrambi i sessi.</li> <li>2. Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità stabilendo requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</li> </ol>
Strutture coinvolte	Ufficio Sovracomunale del Personale - CUG Comitato Unico di Garanzia – RSU
Tempi	2020 – 2022

<b>Titolo</b>	<b>B. Formazione e aggiornamento del personale</b>
Destinatari	Tutte/i lavoratrici e lavoratori
Finanziamenti	Risorse umane, risorse tecnologiche presenti oggi nell'ente
Azioni positive	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; 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.</li> <li>2. Sarà data particolare attenzione al 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, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Area o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.</li> </ol>
Strutture coinvolte	Ufficio Sovracomunale del Personale - CUG Comitato Unico di Garanzia Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RSU ricerca supporto di altri Enti (Regione, Città Metropolitana, Unione dei Comuni etc.)
Tempi	2020 – 2022

<b>Titolo</b>	<b>C. Flessibilità orarie</b>
Destinatari	Tutte/i lavoratrici e lavoratori
Finanziamenti	Risorse umane, risorse tecnologiche presenti oggi nell'ente
Azioni positive	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. facilitare 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.</li> <li>2. conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita.</li> <li>3. in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di persone diversamente abili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria, anche per periodi di tempo limitati.</li> </ol>
Strutture coinvolte	Ufficio Sovracomunale del Personale - CUG Comitato Unico di Garanzia Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RSU

Tempi	2020 – 2022
-------	-------------

<b>Titolo</b>	<b>D. Riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.</b>
Destinatari	Tutte/i lavoratrici e lavoratori
Finanziamenti	Risorse umane, risorse tecnologiche presenti oggi nell'ente
Azioni positive	Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.
Strutture coinvolte	Responsabili di Settore, tutto il personale;
Tempi	

<b>Titolo</b>	<b>E. Benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro</b>
Destinatari	Tutte/i lavoratrici e lavoratori
Finanziamenti	Risorse umane, risorse tecnologiche presenti oggi nell'ente
Azioni positive	1. somministrazione di un questionario, redatto secondo le linee guida della Funzione Pubblica, nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sui vari temi inerenti il lavoro. Il CUG collaborerà alla sua predisposizione e alla successiva analisi e diffusione dei dati.
Strutture coinvolte	Ufficio Sovracomunale del Personale - CUG Comitato Unico di Garanzia Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RSU ricerca supporto di altri Enti (Regione, Città Metropolitana, Unione dei Comuni etc.)
Tempi	2020 – 2022

<b>Titolo</b>	<b>F. Diffusione delle informazioni sui temi del Comitato di Garanzia</b>
Destinatari	Tutte/i lavoratrici e lavoratori
Finanziamenti	Risorse umane, risorse tecnologiche presenti oggi nell'ente
Azioni positive	1. Il presente Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale del Comune; Di esso verrà data informazione al personale dipendente, ed invitando gli stessi Responsabili di Area a dare attuazione a quanto ivi previsto. 2. Verrà data inoltre maggiore diffusione del codice disciplinare per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.
Strutture coinvolte	Ufficio Sovracomunale del Personale - CUG Comitato Unico di Garanzia Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RSU
Tempi	2020 – 2022

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (da gennaio 2020 a dicembre 2022).

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

\* \* \*



**COMUNE DI MARZABOTTO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA**

***DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE***  
***PARERI ESPRESSI SULLA PROPOSTA***

Delibera nr. 9    Data Delibera 14/01/2020

---

**OGGETTO**

**APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ PER IL TRIENNIO 2020 - 2022**

---

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

**IL  
RESPONSABILE  
DEL SETTORE**

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

---

Data 14/01/2020

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
*Dr.Ssa Clementina Brizzi*



**COMUNE DI MARZABOTTO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA**

**DELIBERA GIUNTA COMUNALE**  
**N. 9 del 14/01/2020**

OGGETTO:

**APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ PER IL TRIENNIO 2020 - 2022**

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto.

**FIRMATO**  
**IL SINDACO**  
**Dott.ssa CUPPI VALENTINA**

**FIRMATO**  
**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**BRIZZI DR.SSA CLEMENTINA**

*Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).*