



Comuni di:  
Loiano  
Monghidoro  
Monterenzio  
Ozzano dell'Emilia  
Pianoro

# Unione dei Comuni Savena-Idice

**Deliberazione n. 7**

**ORIGINALE**

Verbale di Deliberazione della  
**Giunta**

**OGGETTO:**

APPROVAZIONE "PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ DELL'UNIONE DEI COMUNI E PER I COMUNI DI LOIANO, MONGHIDORO, MONTERENZIO, PIANORO - PERIODO 01/01/2025 - 31/12/2027"

L'anno DUEMILAVENTICINQUE addì VENTIDUE del mese di GENNAIO alle ore 17 e minuti 30 in videoconferenza previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente Statuto e dal regolamento per lo svolgimento delle sedute degli organi dell'Unione dei Comuni Savena-Idice da remoto in videoconferenza approvato con deliberazione di consiglio n. 16 del 27.04.2022, sono stati convocati a seduta i componenti della Giunta.

All'appello risultano presenti:

Cognome e Nome	Carica	Pres.	Ass.
PANZACCHI BARBARA	PRESIDENTE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LELLI LUCA	VICE-PRESIDENTE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SERAFINI ROBERTO	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LELLI DAVIDE	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VECCHIETTINI LUCA	ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Essendo legale il numero degli intervenuti, PANZACCHI BARBARA 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 17:59.

## LA GIUNTA

**VISTO** il Decreto del Presidente dell'Unione n. 1 del 20 marzo 2020 ad oggetto: “Modalità tenuta delle sedute della Giunta dell'Unione tramite teleconferenza, videoconferenza o per web conference;

**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;

**RICHIAMATE** le seguenti deliberazioni di Giunta dell'Unione:

- 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”;
- n. 57 del 27/10/2015 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 – Modifica deliberazione n. 51/2015”;
- -n. 81 del 19/12/2017 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 1.1.2018/31.12.2020 – - PERIODO 01/01/2018 - 31/12/2020
- n. 21 del 26/03/2020 avente ad oggetto “Approvazione "piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità dell'unione dei comuni e per i comuni di loiano, monghidoro, monterenzio, pianoro - periodo 01/01/2019 - 31/12/2021
- n. 32 del 03/05/2021 “APPROVAZIONE "PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ DELL'UNIONE DEI COMUNI E PER I COMUNI DI LOIANO, MONGHIDORO, MONTERENZIO, PIANORO - PERIODO 01/01/2021 - 31/12/2023

- n. 71 del 19/10/2021 APPROVAZIONE MODIFICA AL REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ E LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA DI CUI ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA DELL'UNIONE N.7/2012.
- n. 32 del 03.05.2021 avente ad oggetto “Approvazione "piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità dell'unione dei comuni e per i comuni di Loiano, Monghidoro, Monterenzio, Pianoro - periodo 01/01/2021 - 31/12/2023
- n. 49 del 05.07.2022 avente ad oggetto “Approvazione "piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità dell'unione dei comuni e per i comuni di Loiano, Monghidoro, Monterenzio, Pianoro - periodo 01/01/2022 - 31/12/2024
- n. 9 del 18.01.2023 avente ad oggetto “Approvazione "piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità dell'unione dei comuni e per i comuni di Loiano, Monghidoro, Monterenzio, Pianoro - periodo 01/01/2023 - 31/12/2025;
- n. 5 del 25.01.2024 avente ad oggetto “Approvazione "piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità dell'unione dei comuni e per i comuni di Loiano, Monghidoro, Monterenzio, Pianoro - periodo 01/01/2024 - 31/12/2026
- 

**RICHIAMATE** le seguenti determinazioni del Segretario Direttore dell’Unione:

- n. 153 del 28/06/2017: “Nomina Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) 2017-2021”;
- n. 294 del 02/11/2017: “Nomina Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) 2017-2021 - Modifiche”;
- n. 294 del 02/11/2017: “Nomina Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) 2017-2021 - Modifiche”;
- n. 294 del 02/11/2017: “Nomina Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) 2017-2021 - Modifiche”;
- n. 26 del 14/01/2022, esecutiva, NOMINA COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) 2021 – 2025;
- n. 100 del 02/03/2022, esecutiva, NOMINA COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) 2021 – 2025: integrazione determinazione 26 del 14/01/2022’;
- n. 124 del 16/03/2022, esecutiva, NOMINA COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) 2021 – 2025: integrazione determinazione 100 del 02/03/2022;
- n. 184 del 15.04.2022, esecutiva, NOMINA COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) 2021 - 2025: INTEGRAZIONE DETERMINAZIONE N. 100 DEL 02.03.2022 E N. 124 DEL 16.03.2022.
- n. 651 del 20.12.2022, esecutiva NOMINA COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) 2021 - 2025:AGGIORNAMENTO ANNO 2022

**DATO ATTO** 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 Piano triennale delle azioni positive 2025 - 2027 per l’Unione dei Comuni e per i Comuni di Loiano, Monghidoro, Monterenzio, Pianoro, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

**RICHIAMATA** la comunicazione acquisita al protocollo dell’Ente PG. Unione n. 2025/0000991 del 22.01.2025 nella quale il CUG valuta e conferma la bozza del Piano triennale di Azioni Positive 2025-2027 allegato alla presente (allegato A));

**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, in videoconferenza

### **DELIBERA**

- 1) Di approvare il “Piano triennale delle azioni positive 2025-2027” per l’Unione dei Comuni e per i Comuni di Loiano, Monghidoro, Monterenzio, Pianoro, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (allegato A));
- 2) Di inviare copia del presente atto ai comuni di Pianoro, Monghidoro, Monterenzio e Loiano affinché diano corso agli adempimenti conseguenti;
- 3) Di comunicare il presente atto alle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed al Consigliere Pari Opportunità della Città Metropolitana di Bologna, per opportuna informazione;

Successivamente, con votazione unanime e palese, in videoconferenza

### **LA GIUNTA**

**VISTA** l’urgenza, con separata e unanime votazione, resa nei modi di legge, dichiara il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 Testo Unico 2000 sull’Ordinamento degli Enti Locali.

# 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 dell'Unione n. 7 del 22.01.2025

# ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE DEI COMUNI SAVENA-IDICE NR. 7 DEL 22/01/2025

## **PREMESSA**

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

## **ELAZIONE INTRODUTTIVA**

L'Unione dei Comuni Savena – Idice ed i Comuni di Loiano, Monghidoro, Monterenzio e Pianoro 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.

Nel prossimo triennio le azioni non si discosteranno sostanzialmente dal piano precedente in quanto le attività e le funzioni risultano sostanzialmente immutate.

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.

## **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.

Le politiche del lavoro già adottate sono le seguenti:

- flessibilità dell'orario di lavoro,
- modalità di concessione del part-time,
- formazione interna
- ....

Esse hanno contribuito a evitare che si determinassero all'interno degli enti ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che si propone di perseguire nell'arco del triennio 2025-2027 sono:

1. tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*;

## ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE DEI COMUNI SAVENA-IDICE NR. 7 DEL 22/01/2025

4. sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro.
6. Tutela del “whistleblower” con attivazione di un meccanismo che tutelando il lavoratore segnalante riesca ad evitare azioni discriminatorie, violenze psicologiche e morali, prevaricazioni, ecc....

### **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 pertanto sono stati attivati quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Sarà inoltre possibile reperire tutte le informazioni aggiornate relative al CUG nella sezione dedicata del sito internet dell'Unione (ogni Ente aderente ha nel proprio sito un link che rimanda al CUG dell'Unione).

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 e in uscita. 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, allo smart working e al lavoro agile.

#### **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 gli Enti, tenuto conto anche delle emergenti esigenze socio-demografiche dei lavoratori e delle rispettive famiglie. Incentiva l'attività di

Il CUG incentiva l'attività di comunicazione ed informazione circa le procedure di accesso e alle politiche generali dell'orario di lavoro, incluse le politiche legate al telelavoro, allo smart working e al lavoro agile.

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

Adesione e collaborazione per la realizzazione di iniziative rivolte alle/ai dipendenti di tutti gli Enti, di divulgazione ed approfondimento delle competenze e delle funzioni svolte dall'ufficio

## ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE DEI COMUNI SAVENA-IDICE NR. 7 DEL 22/01/2025

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 di ciascun Ente.

Si prevede anche una formazione specifica per i componenti del CUG, in particolare modo immediatamente dopo la nomina del Comitato, al fine di garantire un più efficace funzionamento dello stesso.

### **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;
- informazioni modulistica ed attività a tutela del "whistleblower".

### **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.

Verifica sull'andamento e monitoraggio di alcuni istituti sentinella:

- a) assunzioni;
- b) retribuzioni.

### **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.

Saranno proposte anche indagini sulle esigenze dei tempi di lavoro/famiglia.

### **UFFICI COINVOLTI**

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti:

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

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale, dal **01/01/2025** al **31/12/2027**

### **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE DEI  
COMUNI SAVENA-IDICE NR. 7 DEL 22/01/2025

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale dell'Ente e reso disponibile a tutti i dipendenti.

Il Piano è altresì trasmesso all'Assessorato competente della Città Metropolitana di Bologna e alle Consigliere provinciale di parità.



Comuni di:  
Loiano  
Monghidoro  
Monterenzio  
Ozzano dell'Emilia  
Pianoro

# Unione dei Comuni Savena-Idice

## ***DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA***

Delibera nr. 7      Data Delibera 22/01/2025

### **OGGETTO**

**APPROVAZIONE "PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ DELL'UNIONE DEI COMUNI E PER I COMUNI DI LOIANO, MONGHIDORO, MONTERENZIO, PIANORO - PERIODO 01/01/2025 - 31/12/2027"**

*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 22/01/2025

IL DIRIGENTE

*Dott.ssa Viviana Boracci*

IL RESPONSABILE  
DEL SERVIZIO  
ECONOMICO  
FINANZIARIO

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

Data 22/01/2025

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

*Dott.ssa Viviana Boracci*



Comuni di:  
Loiano  
Monghidoro  
Monterenzio  
Ozzano dell'Emilia  
Pianoro

# Unione dei Comuni Savena-Idice

## **DELIBERA DI GIUNTA N. 7 del 22/01/2025**

OGGETTO:

**APPROVAZIONE "PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ DELL'UNIONE DEI COMUNI E PER I COMUNI DI LOIANO, MONGHIDORO, MONTERENZIO, PIANORO - PERIODO 01/01/2025 - 31/12/2027"**

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

**FIRMATO  
IL PRESIDENTE  
PANZACCHI BARBARA**

**FIRMATO  
IL SEGRETARIO  
DOTT.SSA BORACCI VIVIANA**

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