

## **DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE**

**N. 3 DEL 09 GENNAIO 2020**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA',  
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI  
PROPOSTE DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER IL TRIENNIO 2020/2022**

Il giorno 09/01/2020 alle ore 09:00 presso la Sede dell'Unione, si è riunita la Giunta dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna, previa partecipazione ai Sigg.ri:

1)	PRONI ELEONORA	Presidente
2)	BASSI DANIELE	Vice Presidente
3)	GRAZIANI RICCARDO	Membro
4)	FRANCONE RICCARDO	Membro
5)	PULA PAOLA	Membro
6)	PIOVACCARI LUCA	Membro
7)	PASI NICOLA	Membro
8)	RANALLI DAVIDE	Membro
9)	EMILIANI ENEA	Membro

Risulta assente, al momento dell'adozione della presente deliberazione:

RANALLI DAVIDE.

Essendovi il numero legale per la validità dell'adunanza ne assume la presidenza la Presidente PRONI ELEONORA che dichiara aperta la seduta, alla quale assiste il Segretario Generale Dott. MORDENTI MARCO.

Il verbale e i suoi allegati sono sottoscritti dal Segretario Generale al fine di attestare la loro corrispondenza con i documenti approvati.

### **LA GIUNTA DELL'UNIONE**

adotta la seguente deliberazione:

Premesso che:

- I Comuni di Alfonsine, Bagnacavallo, Bagnara di Romagna, Conselice, Cotignola, Fusignano, Lugo, Massa Lombarda e Sant'Agata sul Santerno hanno deciso di costituire l'Unione dei Comuni della Bassa Romagna (d'ora in poi Unione) dall'1/1/2008;
- con atto rogato dal Notaio Vincenzo Palmieri di Lugo in data 27.12.2007 Repertorio nr. 348909/29573 e registrato a Lugo in data 28.12.2007 al nr. 7598 serie 1 T, è stato stipulato l'atto costitutivo dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna con decorrenza dall'1/1/2008;
- con Decreto del Presidente dell'Unione n. 13 del 13.09.2019 è stato nominato Segretario Generale dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna il Dott. Marco Mordenti, al quale sono state contestualmente affidate le funzioni direzionali previste da legge, Statuto e Regolamenti dell'Ente;
- con delibera n.96 del 21/06/2019 è stato da ultimo modificato il Regolamento di Organizzazione dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna approvato con delibera di G.U. n. 36 del 20.05.2010, modificato con delibera di Giunta n. 36 del 21.04.2011, n.123 del 27.09.2012, n. 21 del 28/2/2013 e n.127 del 29/08/2013, n. 51 del 27/03/2014, n. 114 del 24/07/2014, n.202 del 22/09/2016 e n. 57 del 11/04/2019;
- con delibera di Consiglio Unione n. 70 del 18/12/2019, immediatamente esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2020/2022, il programma biennale degli acquisti di beni e servizi per il periodo 2020/2021, il programma triennale dei lavori pubblici 2020/2022 e l'elenco annuale dei lavori per l'anno 2020 (Art. 21 del D. Lgs n. 50/2016)
- con delibera di Consiglio Unione n. 72 in data 18/12/2019, immediatamente esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario 2020/2022 e relativi allegati (D. Lgs n. 118/2011 - D. Lgs n. 126/2014);
- con delibera di Giunta Unione n. 194 in data 19/12/2019, immediatamente esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2020/2022 - Parte contabile (Art. 169 D. Lgs n. 267/2000);
- con delibera di Giunta Unione n. 60 in data 18/04/2019, immediatamente esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione - Piano della Performance - Piano dettagliato degli obiettivi 2019/2021 - Anno 2019 (Art. 197 - comma 2 - lettera a) del D. Lgs n. 267/2000 e art. 10 D. Lgs n. 150/2009), modificato con successivi atti deliberativi;
- con delibera di Consiglio Unione n. 16 del 27/3/2019, immediatamente esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2018;
- con delibera di Consiglio Unione n.48 in data 25.09.2019, immediatamente esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio consolidato per l'esercizio finanziario 2018;

Visti:

- la Legge di Bilancio 2020 (Legge 27/12/2019 n° 160 - G.U. 30/12/2019);
- il D.Lgs. n. 198/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che all'art. 48 prevede la predisposizione dei Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- la L. n. 183/2010, che all'art. 21 ha stabilito l'obbligo di costituire il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", in sostituzione dei Comitati delle pari opportunità e dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

- il Decreto Legislativo n.165 del 2001 ed in particolare l'art.57, rubricato "Pari opportunità", così come modificato dall'art. 21 L. 183/2010, c.d. "Collegato Lavoro";
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità in data 04.03.2011 ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n.2 in data 26.06.2019 ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";
- la delibera di Giunta Unione n. 126 del 17.11.2011 con la quale è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del C.U.G.;
- la determinazione dirigenziale n. 1010 del 28.09.2011 con la quale è stato nominato il C.U.G. unico per tutti gli enti, modificato con determina dirigenziale n. 47 del 24.01.2014;
- la determinazione dirigenziale n. 60 del 27.01.2016 con la quale è stato rinnovato il C.U.G. per il quadriennio dal 27.01.2016 al 26.01.2020;

Dato atto che:

- come previsto dalle citate direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 04.03.2011 e del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n.2 del 26.06.2019, gli ambiti di operatività del Comitato si collocano nei principi generali di parità, pari opportunità, di promozione del benessere organizzativo e del contrasto delle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
- il Comitato, a sostegno dell'effettiva realizzazione di tali principi, assume ruoli propositivi nella predisposizione del Piano delle azioni positive "per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne, la promozione di indagini di clima e di codici etici e di condotta idonei a prevenire, individuare o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche";

Richiamati i precedenti provvedimenti con i quali, in applicazione delle vigenti disposizioni, sono stati approvati i precedenti Piani di azioni positive:

- delibera di Giunta Unione n. 126 del 17.11.2011, "Approvazione delle norme di funzionamento e del piano delle azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2011 – 2013, proposti dal Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- delibera di Giunta Unione n. 64 del 03.04.2014, "Piano delle azioni positive per il triennio 2014/2016 – approvazione";
- delibera di Giunta Unione n. 254 del 01.12.2016, "Approvazione del Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni proposte dal Comitato Unico di Garanzia per il triennio 2020/2022";

Visto il nuovo Piano di azioni positive per il triennio 2020/2022, elaborato su proposta del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna, e visto il parere positivo del Servizio Sviluppo del Personale dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna;

Trasmesso in data 03.01.2020, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, agli organismi di

rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lgs. n. 165/2001, nonché alle OOSS di Area ed alla Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna Dott.ssa Sonia Alvisi il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022;

Preso atto delle osservazioni pervenute dalle R.S.U. in data 07.01.2020, ed effettuate le integrazioni richieste;

Ritenuto opportuno approvare il Piano, fatta salva la facoltà di procedere ad ulteriori eventuali modifiche ed integrazioni che venissero richieste dai summenzionati soggetti con successiva deliberazione di Giunta;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica del Dirigente Area Risorse Umane dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna previsto dall'art. 49 del TUEL e dato atto che non è richiesto il parere di regolarità contabile, non avendo la presente delibera riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria nè sul patrimonio dell'ente;

Ad unanimità di voti;

### **DELIBERA**

- di approvare il Piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022, **allegato A** al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

- di dare atto che l'Unione dei Comuni della Bassa Romagna promuoverà e/o coordinerà le attività previste dal Piano triennale in collaborazione con il C.U.G. e con il supporto del proprio Servizio Sviluppo del Personale – Area Risorse Umane;

- di dare atto che:

- il nuovo Piano verrà pubblicato sul sito internet dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna e dei nove Comuni che ne fanno parte e sarà reso disponibile per il personale dipendente nella rete intranet;

- nel periodo di vigenza saranno raccolti in una sezione specifica della rete internet gestita dal C.U.G. pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere tempo per tempo ad un adeguato aggiornamento.

La Giunta dell'Unione inoltre, con voti unanimi, palesemente resi,

### **DELIBERA**

l'immediata eseguibilità della presente deliberazione, data l'urgenza, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del d. Lgs. 267/2000.

La Presidente

PRONI ELEONORA

Il Segretario Generale

MORDENTI MARCO

## **UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA ED ENTI ADERENTI**

### **PIANO DI AZIONI POSITIVE**

#### **TRIENNIO 2020-2022**

*“L’uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e, rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale.  
[...]*

*Per giungere all’instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure.”*

**Carta europea per l’uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d’Europa (CCRE) il 12 maggio 2006 ad Innsbruck)**

*Vista la proposta del CUG*

*Visto il parere del Servizio Sviluppo del Personale*

## **PREMESSA**

Il Piano di Azioni Positive è previsto dall'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 198/2006. Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e della Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Il presente Piano si pone in continuità con i Piani precedenti, e segnatamente con quello relativo al Triennio 2017/19, approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n.254 del 01/12/2016.

Il Piano di Azioni Positive è un documento attraverso il quale effettuare un'autonoma programmazione di azioni positive a valenza triennale, volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione delle persone.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, eventualmente in deroga al principio di uguaglianza formale, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra i collaboratori. Sono 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 sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento. Ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La pianificazione delle azioni positive è dunque funzionale all'individuazione di una gamma di strumenti semplici ed operativi per l'applicazione concreta delle pari opportunità nella realtà dell'Unione della Bassa Romagna e dei Comuni aderenti, con lo scopo di favorire l'uguaglianza sostanziale dei collaboratori, il miglioramento della qualità del lavoro ed il benessere organizzativo. Il Piano è stato redatto con la collaborazione del C.U.G. e del Servizio Sviluppo del Personale.

L'Unione ed i Comuni della Bassa Romagna, consapevoli dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle pari opportunità, intendono proseguire nell'operazione di armonizzazione e sviluppo simbiotico della propria attività anche al fine di migliorare, nel rispetto di quanto stabilito da normativa e contrattazione collettiva vigenti, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini; in particolare, si ritengono prioritari i seguenti obiettivi:

1. definire e attuare politiche che coinvolgano tutta l'organizzazione nel rispetto del principio di pari dignità e trattamento sul lavoro;
2. superare stereotipi di genere attraverso politiche organizzative, formazione e sensibilizzazione;
3. integrare il principio di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano in base alle

- competenze, esperienze e potenziale professionale;
4. sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
  5. monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutare l'impatto delle buone pratiche;
  6. individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della parità di trattamento fornendo strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Piano di Azioni positive si compone di una prima parte relativa al contesto normativo, sia europeo che nazionale, di una seconda parte dedicata all'analisi del contesto e di una terza parte dedicata alla programmazione delle azioni positive che si andranno ad implementare.



## PRIMA PARTE – IL CONTESTO NORMATIVO

La direttiva 2000/43/CE prescrive una strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che comprenda misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche occupazionali, familiari, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche, ai fini dell'individuazione dei problemi prioritari e degli strumenti necessari per superarli e modificarli. In questo modo la Comunità Europea, ora Unione Europea, decide di porre particolare attenzione, in maniera capillare rispetto ad ogni singola questione, sui temi delle discriminazioni sul mercato del lavoro, della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, dell'eguaglianza formale e sostanziale nell'ambito delle politiche del lavoro, retributive e di sviluppo professionale.

In maniera non difforme il legislatore italiano, con legge n. 125/1991 e provvedimenti successivi e conseguenti, in particolare la legge n. 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione per il coordinamento dei tempi delle città", il D. Lgs. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", nonché il D.Lgs. 80/2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", ha sviluppato la possibilità di azioni positive finalizzate a conseguire l'obiettivo delle pari opportunità. Ulteriori interventi normativi (in particolare il D.Lgs. n. 165/2001, il D.Lgs. n.198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna", la direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche") prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nella vita lavorativa in generale.

In particolare, l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) individua l'uguaglianza sostanziale sul lavoro come un obiettivo, prescrivendo che "le 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, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro", ampliando quindi il campo di applicazione del concetto di pari opportunità a qualunque discriminazione, indipendentemente dall'origine della stessa, al fine di garantire "un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo".

L'obiettivo di garantire il benessere organizzativo e l'assenza di discriminazioni è, come disposto dal già citato art. 48 del D.Lgs. 198/2006, il fulcro sul quale si è sviluppato il presente Piano, nell'ottica di una valorizzazione delle persone nella loro specificità.

## SECONDA PARTE – IL CONTESTO ORGANIZZATIVO

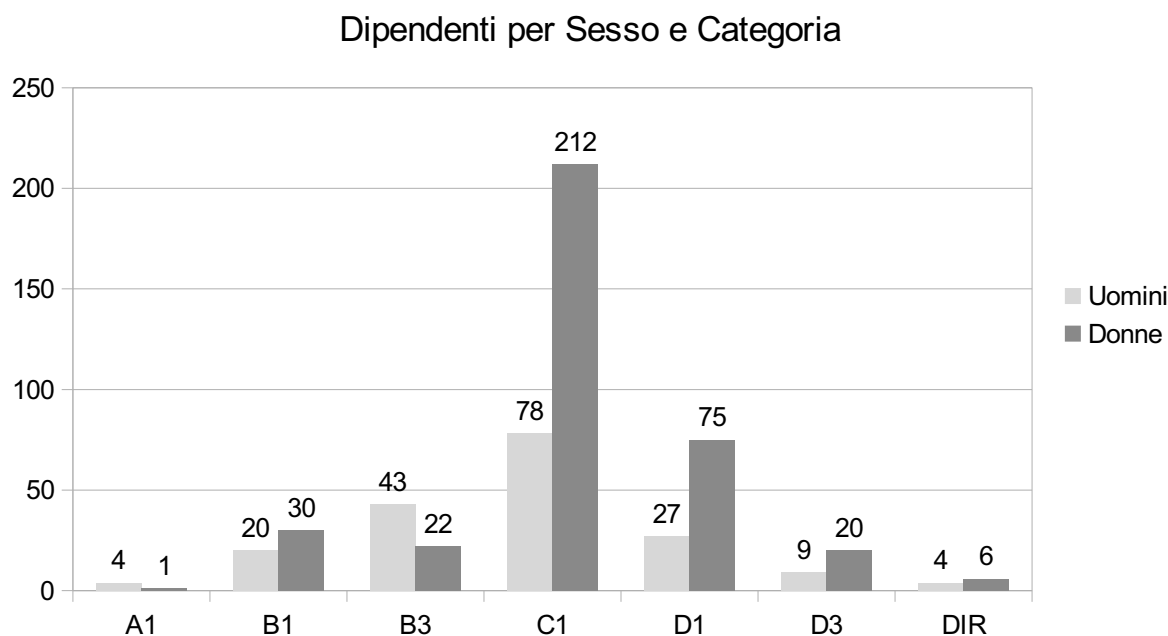
Si premette che tutti i dati di seguito indicati sono riferiti alla situazione del personale dipendente, sia a tempo pieno che a tempo parziale, alla data del 25/11/2019. Sono inclusi sia i dipendenti a tempo indeterminato che quelli a tempo determinato, compresi i dipendenti assunti ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs. 267/2000 (TUEL). Nel computo non sono inclusi i Segretari degli enti in virtù della peculiarità del loro rapporto di lavoro; in ogni caso si segnala che nel complesso degli enti aderenti all'Unione sono presenti 5 segretari, di cui 3 donne e 2 uomini, uno dei quali individuato come Direttore Generale dell'Unione ai sensi dell'articolo 108 del D.Lgs. 267/2000 (TUEL).

I dipendenti dell'Unione e dei Comuni aderenti sono 551, di cui più della metà (52,63%) inquadrati nella categoria C.

**Tabella 1 – Dipendenti per Sesso e Categoria – Dato Aggregato**

	A1	B1	B3	C1	D1	D3	DIR	TOTALI
<b>Uomini</b>	4	20	43	78	27	9	4	<b>185</b>
<b>Donne</b>	1	30	22	212	75	20	6	<b>366</b>
<b>Totali</b>	5	50	65	290	102	29	10	<b>551</b>

**Grafico 1 – Dipendenti per Sesso e Categoria**

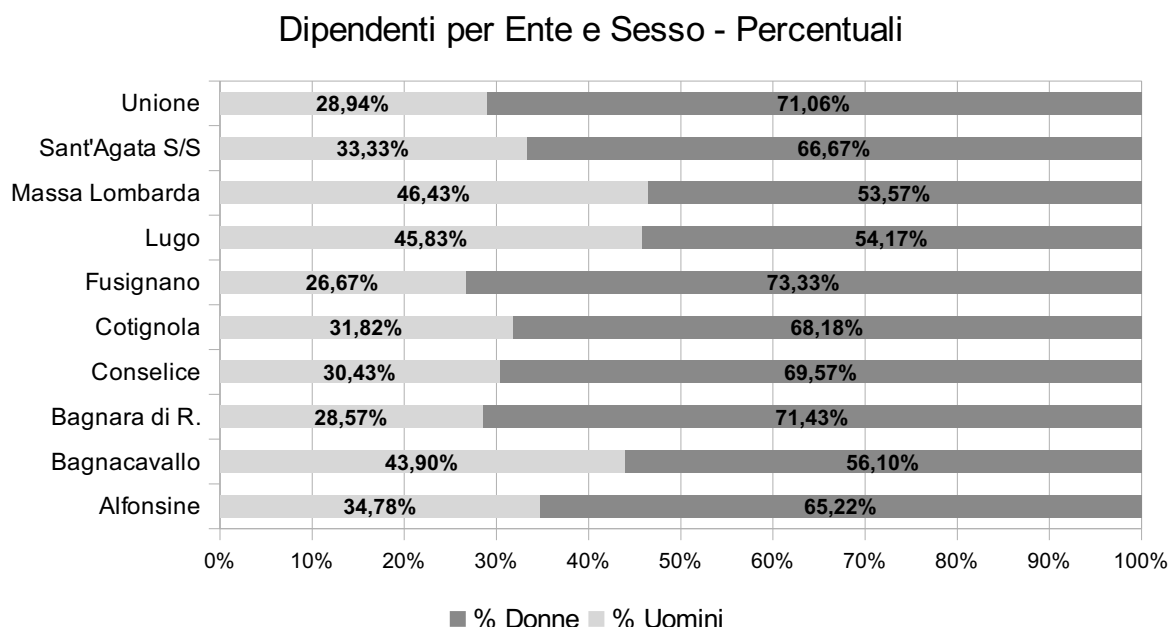


Circa due dipendenti su tre (66,42%) sono di sesso femminile; il dato è ovviamente variabile a seconda dell'ente di riferimento, ma in nessun ente gli uomini sono in numero maggiore rispetto alle donne. Il dato è in linea con quanto rilevato nel precedente piano, nel quale la percentuale di dipendenti di sesso femminile era del 64% circa. Si segnala che il Comune di Massa Lombarda era l'unico nel quale i dipendenti di sesso maschile erano in numero superiore, tendenza che si è invertita all'esito delle numerose cessazioni ed assunzioni che hanno interessato l'ente nel triennio.

**Tabella 2 – Dipendenti per Ente e Sesso**

	Uomini	% Uomini	Donne	% Donne	Totale
Alfonsine	8	34,78%	15	65,22%	23
Bagnacavallo	18	43,90%	23	56,10%	41
Bagnara di R.	2	28,57%	5	71,43%	7
Conselice	7	30,43%	16	69,57%	23
Cotignola	7	31,82%	15	68,18%	22
Fusignano	4	26,67%	11	73,33%	15
Lugo	33	45,83%	39	54,17%	72
Massa Lombarda	13	46,43%	15	53,57%	28
Sant'Agata S/S	3	33,33%	6	66,67%	9
Unione	90	28,94%	221	71,06%	311
<b>Totali</b>	<b>185</b>	<b>33,58%</b>	<b>366</b>	<b>66,42%</b>	<b>551</b>

**Grafico 2 – Dipendenti per Ente e Sesso - Percentuali**



Le uniche categorie nelle quali i dipendenti di sesso maschile sono in numero prevalente sono, in generale, la A e la B. Una motivazione per questo divario è il fatto che i dipendenti di categoria B sono in larga misura personale operaio; in effetti, nell'Unione, che non annovera operai tra i dipendenti in quanto i lavori pubblici sono uno dei servizi rimasto in ambito comunale, il trend si inverte nuovamente, e la prevalenza di dipendenti di categoria B è di sesso femminile.

**Tabella 3 – Dipendenti per Ente, Sesso e Categoria**

	A		B		C		D		DIR	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>Alfonsine</b>	0	0	5	2	3	5	0	8	0	0
<b>Bagnacavallo</b>	0	0	12	5	2	14	4	4	0	0
<b>Bagnara di R.</b>	0	0	1	0	0	5	1	0	0	0
<b>Conselice</b>	0	0	4	4	2	9	1	3	0	0
<b>Cotignola</b>	0	0	3	3	3	10	1	2	0	0
<b>Fusignano</b>	0	0	2	1	1	8	1	2	0	0
<b>Lugo</b>	2	1	16	6	9	21	5	11	1	0
<b>Massa Lombarda</b>	0	0	11	5	2	7	0	3	0	0
<b>Sant'Agata S/S</b>	0	0	1	0	1	5	1	1	0	0
<b>Unione</b>	2	0	8	26	55	128	22	61	3	6
<b>Totali</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>63</b>	<b>52</b>	<b>78</b>	<b>212</b>	<b>36</b>	<b>95</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

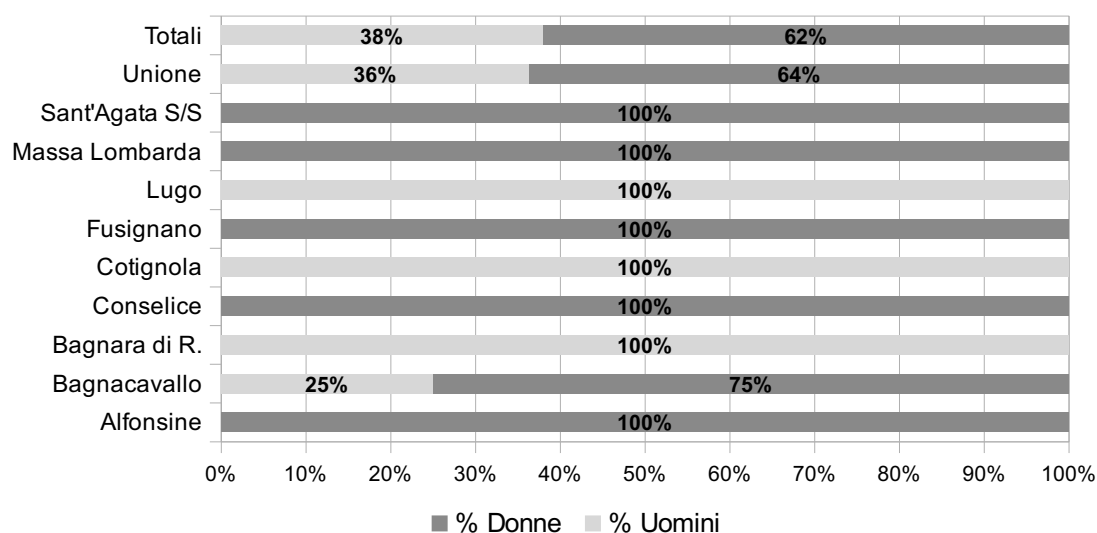
Il dato precedentemente individuato (circa due dipendenti su tre, 66,42%, di sesso femminile) è riproposto anche nell'ambito dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa e nella Dirigenza. In questo caso la percentuale di dipendenti di sesso femminile è pari al 62%, sebbene le percentuali all'interno dei singoli enti siano molto variabili, anche a causa del numero ridotto di Posizioni Organizzative negli enti di minori dimensioni. La prevalenza di dipendenti di sesso femminile con funzioni di responsabili di Aree/Servizi/Uffici, in linea con la prevalenza di dipendenti di sesso femminile nel complesso, sembra significare l'esistenza di possibilità di sviluppo professionale non limitate da questioni di genere.

**Tabella 4 – Posizioni Organizzative/Dirigenti per Ente e Sesso**

	Uomini	% Uomini	Donne	% Donne	Totale
<b>Alfonsine</b>	0	0%	2	100%	2
<b>Bagnacavallo</b>	1	25%	3	75%	4
<b>Bagnara di R.</b>	1	100%	0	0%	1
<b>Conselice</b>	0	0%	1	100%	1
<b>Cotignola</b>	1	100%	0	0%	1
<b>Fusignano</b>	0	0%	1	100%	1
<b>Lugo</b>	4	100%	0	0%	4
<b>Massa Lombarda</b>	0	0%	2	100%	2
<b>Sant'Agata S/S</b>	0	0%	1	100%	1
<b>Unione</b>	12	36%	21	64%	33
<b>Totali</b>	<b>19</b>	<b>38%</b>	<b>31</b>	<b>62%</b>	<b>50</b>

**Grafico 3 – Posizioni Organizzative/Dirigenti per Ente e Sesso**

**Dirigenti/PO per Ente e Sesso - Percentuali**

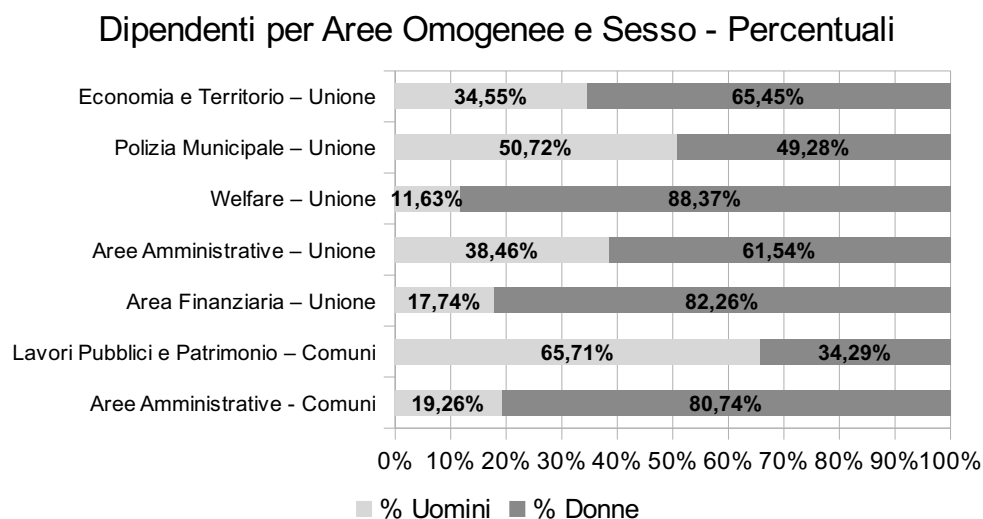


All'interno delle singole Aree, è rilevante evidenziare come l'unico ambito di netta prevalenza numerica dei dipendenti di sesso maschile siano gli Uffici Lavori Pubblici/Patrimonio dei Comuni, come conseguenza della precedentemente menzionata prevalenza di operai di sesso maschile. L'altro ambito dove le dipendenti non sono in numero maggiore rispetto ai dipendenti di sesso maschile è la Polizia Municipale, nel quale i dipendenti sono distribuiti in maniera pressoché omogenea.

**Tabella 5 – Dipendenti per Aree Omogenee, Sesso e Categoria**

		Uomini	% Uomini	Donne	% Donne	Totale
<b>Aree Amministrative - Comuni</b>	A - B	10	32,26%	21	67,74%	31
	C	8	10,39%	69	89,61%	77
	D – DIR	8	29,63%	19	70,37%	27
	<b>TOTALE</b>	<b>26</b>	<b>19,26%</b>	<b>109</b>	<b>80,74%</b>	<b>135</b>
<b>Lavori Pubblici e Patrimonio – Comuni</b>	A - B	47	88,68%	6	11,32%	53
	C	15	50,00%	15	50,00%	30
	D – DIR	7	31,82%	15	68,18%	22
	<b>TOTALE</b>	<b>69</b>	<b>65,71%</b>	<b>36</b>	<b>34,29%</b>	<b>105</b>
<b>Area Finanziaria – Unione</b>	A - B	2	40,00%	3	60,00%	5
	C	4	10,81%	33	89,19%	37
	D – DIR	5	25,00%	15	75,00%	20
	<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>17,74%</b>	<b>51</b>	<b>82,26%</b>	<b>62</b>
<b>Aree Amministrative – Unione</b>	A - B	3	42,86%	4	57,14%	7
	C	7	38,89%	11	61,11%	18
	D – DIR	5	35,71%	9	64,29%	14
	<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>38,46%</b>	<b>24</b>	<b>61,54%</b>	<b>39</b>
<b>Welfare – Unione</b>	A - B	4	18,18%	18	81,82%	22
	C	3	7,69%	36	92,31%	39
	D – DIR	3	12,00%	22	88,00%	25
	<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>11,63%</b>	<b>76</b>	<b>88,37%</b>	<b>86</b>
<b>Polizia Municipale – Unione</b>	A - B	0	0,00%	0	0,00%	0
	C	30	52,63%	27	47,37%	57
	D – DIR	5	41,67%	7	58,33%	12
	<b>TOTALE</b>	<b>35</b>	<b>50,72%</b>	<b>34</b>	<b>49,28%</b>	<b>69</b>
<b>Economia e Territorio – Unione</b>	A - B	1	50,00%	1	50,00%	2
	C	11	34,38%	21	65,63%	32
	D – DIR	7	33,33%	14	66,67%	21
	<b>TOTALE</b>	<b>19</b>	<b>34,55%</b>	<b>36</b>	<b>65,45%</b>	<b>55</b>

**Grafico 4 – Dipendenti per Aree Omogenee e Sesso**



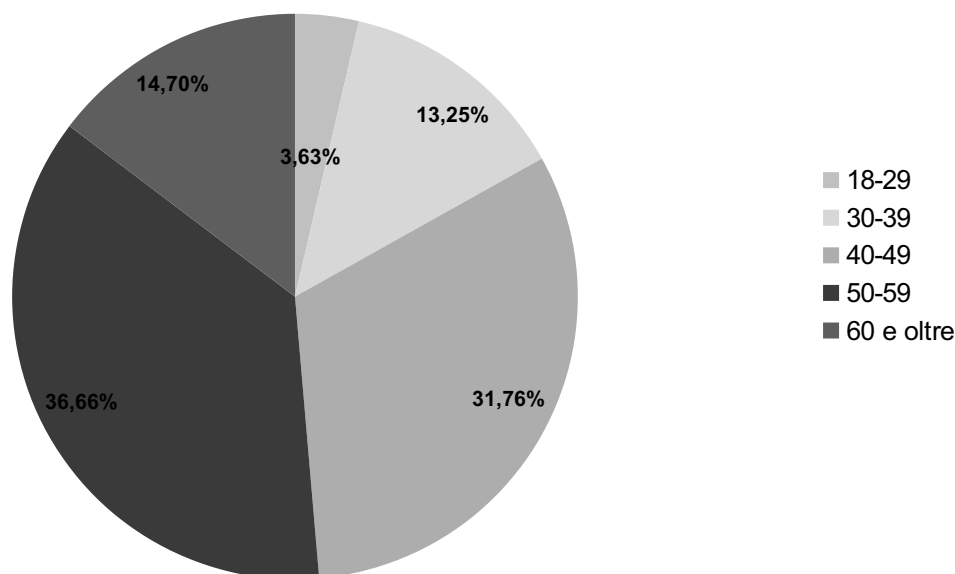
Da un punto di vista anagrafico, l'età media è 49,09 anni, ed oltre la metà (51,36%) dei dipendenti ha 50 anni o più.

**Tabella 6 – Dipendenti per fascia d'età**

	<b>18-29</b>	<b>30-39</b>	<b>40-49</b>	<b>50-59</b>	<b>60 e oltre</b>
<b>Alfonsine</b>	1	2	3	15	2
<b>Bagnacavallo</b>	2	9	8	12	10
<b>Bagnara di R.</b>	0	0	3	3	1
<b>Conselice</b>	1	6	5	6	5
<b>Cotignola</b>	0	2	11	6	3
<b>Fusignano</b>	3	1	3	3	5
<b>Lugo</b>	0	7	20	32	13
<b>Massa Lombarda</b>	1	1	12	11	3
<b>Sant'Agata S/S</b>	1	1	5	1	1
<b>Unione</b>	11	44	105	113	38
<b>Totali</b>	<b>20</b>	<b>73</b>	<b>175</b>	<b>202</b>	<b>81</b>

**Grafico 5 – Dipendenti per fascia d'età**

**Dipendenti per Fascia d'Età - Dato Aggregato - Percentuali**



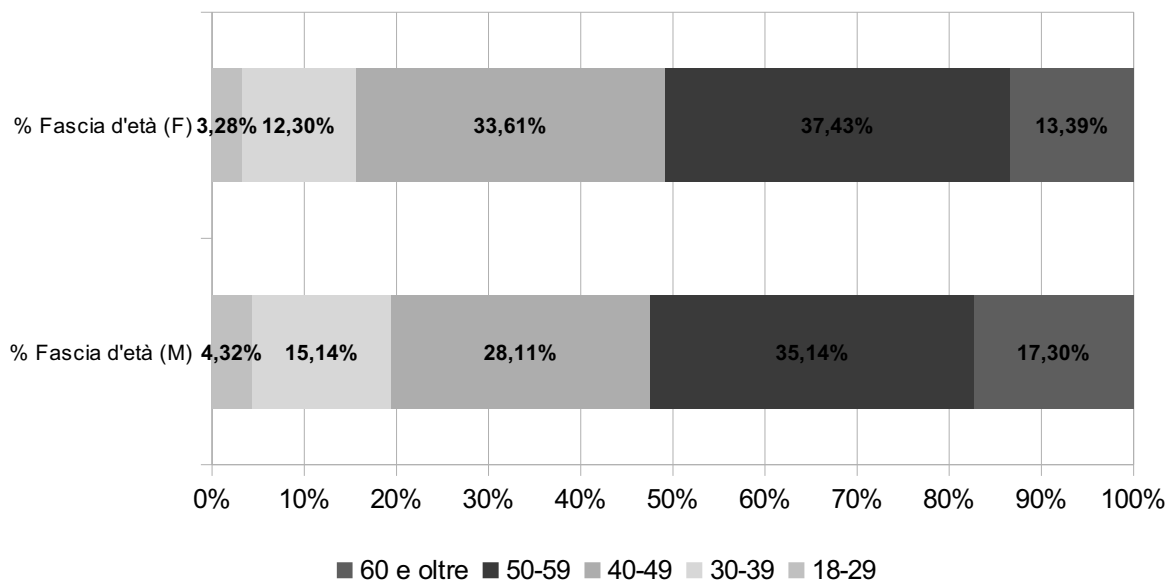
La distribuzione anagrafica è molto simile tra i due sessi, seppur leggermente a sfavore dei dipendenti di sesso maschile (l'età media è di 49,21 anni per gli uomini, 49,03 anni per le donne); una probabile causa di questa differenza è da rinvenirsi nelle diverse soglie anagrafiche e/o contributive imposte per l'accesso alle prestazioni previdenziali di anzianità e vecchiaia.

**Tabella 7 – Dipendenti per Sesso e fascia d'età**

	18-29	30-39	40-49	50-59	60 e oltre	TOTALI
<b>Uomini</b>	8	28	52	65	32	185
<b>% Fascia d'età (M)</b>	4,32%	15,14%	28,11%	35,14%	17,30%	100,00%
<b>Donne</b>	12	45	123	137	49	366
<b>% Fascia d'età (F)</b>	3,28%	12,30%	33,61%	37,43%	13,39%	100,00%
<b>Totali</b>	<b>20</b>	<b>73</b>	<b>175</b>	<b>202</b>	<b>81</b>	<b>551</b>

**Grafico 6 – Dipendenti per Sesso e fascia d'età**

**Dipendenti per Fascia d'Età e Sesso - Percentuali**



La presenza di un consistente numero di lavoratori nelle fasce anagrafiche più elevate è indice della presenza di esigenze di conciliazione vita – lavoro particolari, non necessariamente legate alla cura dei figli, ma anche legate al ruolo di cura verso persone non più autosufficienti e/o della propria salute.



**Tabella 8 – Dipendenti per aree omogenee, categoria e fasce d'età**

		18-29	30-39	40-49	50-59	60 e oltre
Aree Amministrative - Comuni	A -B	0	1	5	16	9
	C	6	11	26	22	12
	D – DIR	0	3	7	13	4
	<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>38</b>	<b>51</b>	<b>25</b>
Lavori Pubblici e Patrimonio – Comuni	A -B	0	6	17	21	9
	C	2	3	8	12	5
	D – DIR	1	5	7	5	4
	<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>18</b>
Area Finanziaria – Unione	A -B	0	0	1	3	1
	C	0	5	10	18	4
	D – DIR	3	1	2	9	5
	<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>30</b>	<b>10</b>
Aree Amministrative – Unione	A -B	1	1	3	0	2
	C	3	3	3	7	2
	D – DIR	1	1	6	5	1
	<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>5</b>
Welfare – Unione	A -B	0	0	5	13	4
	C	0	4	16	10	9
	D – DIR	0	6	12	4	3
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>33</b>	<b>27</b>	<b>16</b>
Polizia Municipale – Unione	A -B	0	0	0	0	0
	C	2	17	23	12	3
	D – DIR	0	1	2	8	1
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>4</b>
Economia e Territorio – Unione	A -B	0	0	0	1	1
	C	1	4	11	15	1
	D – DIR	0	1	11	8	1
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>3</b>

Infine, si segnala che:

Il numero di dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale è pari a 48, l' 8,71% del totale dei dipendenti. Il sesso prevalente nell'ambito dei contratti di lavoro part-time è il femminile.

**Tabella 9 – Dipendenti con contratto a tempo parziale**

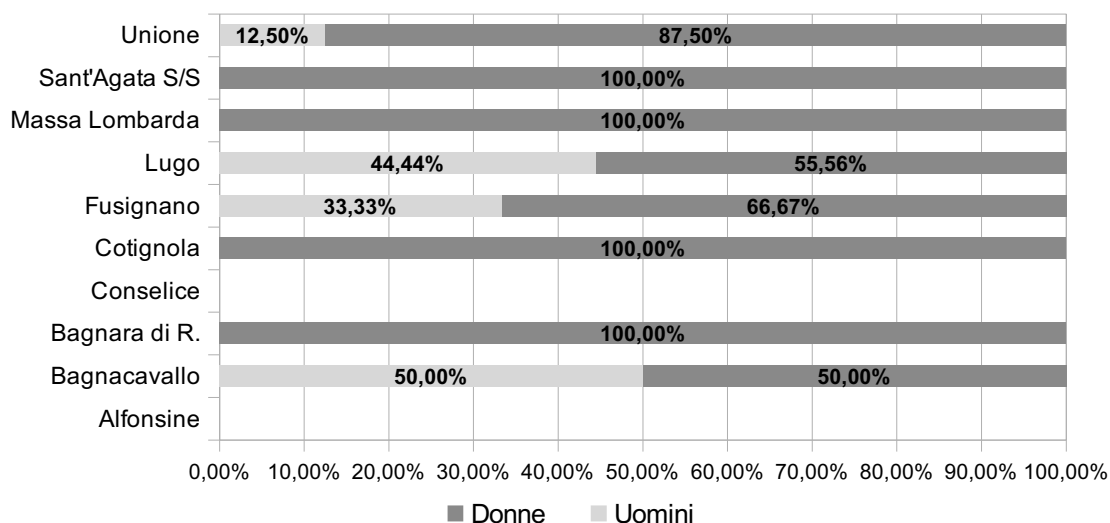
	A		B		C		D	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>Alfonsine</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Bagnacavallo</b>	0	0	2	1	0	1	0	0
<b>Bagnara di R.</b>	0	0	0	0	0	3	0	0
<b>Conselice</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Cotignola</b>	0	0	0	3	0	0	0	0
<b>Fusignano</b>	0	0	0	1	1	1	0	0
<b>Lugo</b>	1	1	1	0	2	2	0	2
<b>Massa Lombarda</b>	0	0	0	1	0	0	0	0
<b>Sant'Agata S/S</b>	0	0	0	0	0	1	0	0
<b>Unione</b>	2	0	1	6	0	14	0	1
<b>Totali</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

Copia analogica sottoscritta con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs. 12/12/1993, n.39 del documento informatico Delibera: 2020 / 3 del 09/01/2020Prot.: 2020 / 3257 del 17/01/2020 - Registro ALBO Numero 103 del 17/01/2020 pubblicazione dal 17/01/2020 al 01/02/2020 sottoscritto digitalmente da

Marco Mordenti Il documento informatico da cui questa copia è tratta è stato predisposto ed è disponibile per la presa visione presso il soggetto produttore in conformità alle Linee Guida Agid ai sensi dell'art. 3-bis del D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.

## Grafico 8 – Dipendenti con contratto a tempo parziale

### Rapporti a Tempo Parziale per Ente e Sesso - Percentuali



Il numero di dipendenti che hanno usufruito, nel corso del 2019, di permessi/congedi a tutela della genitorialità è pari a 44, il 7,99% sul totale dei dipendenti. La larga maggioranza dei dipendenti in questione è di sesso femminile; questa differenza così marcata evidenzia come anche gli istituti per i quali è possibile, se non favorita, una fruizione da parte di entrambi i sessi (segnatamente, il congedo parentale) sono comunque prevalentemente utilizzati dalle donne, probabilmente a causa di abitudini socio-culturali. Si segnala comunque che parte della differenza è senza dubbio da attribuire alla prevalenza del sesso femminile (66,42%) tra i dipendenti.

**Tabella 10 – Dipendenti che hanno usufruito di istituti a tutela della genitorialità**

Uomini	% Uomini	Donne	% Donne	Totale
7	15,91%	37	84,09%	44

Il numero di dipendenti che dispongono, nel 2019, di permessi/congedi a tutela della disabilità è pari a 49, l'8,89% sul totale dei dipendenti. Il sesso prevalente è il femminile, ad ulteriore dimostrazione del fatto che le esigenze di cura familiare, anche ulteriori a quelle relative ai figli, sono ancora principalmente a carico delle donne.

**Tabella 11 – Dipendenti che hanno usufruito di istituti a tutela della disabilità**

Uomini	% Uomini	Donne	% Donne	Totale
11	22,45%	38	77,55%	49

## **TERZA PARTE – LE AZIONI POSITIVE**

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale (2020-2022) è unico per l'Unione e i nove Comuni aderenti (Alfonsine, Bagnacavallo, Bagnara di Romagna, Conselice, Cotignola, Fusignano, Massa Lombarda, Lugo, Sant'Agata sul Santerno) ed ha come scopo principale l'applicazione concreta delle pari opportunità nonché la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione per gli enti che la compongono.

Si individuano i seguenti ambiti di intervento:

### **BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL'AMBIENTE DI LAVORO**

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato e che, quotidianamente, interessano la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un contesto di risorse sempre più scarse.

In virtù della necessità di adeguare l'organizzazione dell'Unione e dei Comuni aderenti a mutati scenari normativi e sociali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sull'adattamento, sia individuale che collettivo, alle nuove realtà.

Diviene quindi necessario rilevare le esigenze dei dipendenti finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro", al fine di individuare eventuali criticità organizzative ed attivare azioni positive.

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano ad adottare misure volte a combattere situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

A tal fine l'Unione e i Comuni aderenti si avvarranno del supporto del Comitato Unico di Garanzia (CUG), unico per tutti gli enti, i cui componenti sono stati da ultimo designati con determinazione n.60 del 27.01.2016 e le cui modalità di azione e funzionamento sono state individuate ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e delle Direttive del 4 marzo 2011 e 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

- **Azioni Positive:** I componenti del CUG si rendono disponibili a ricevere le istanze e le segnalazioni dei dipendenti nell'ambito di loro competenza e a farsene portavoce con l'Amministrazione.

### **CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano, per quanto possibile, a soddisfare i bisogni dei

dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, in particolare nei periodi di chiusura delle scuole primarie, a garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap, e a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro.

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano altresì, per quanto possibile e compatibilmente con le esigenze di servizio, ad accogliere le domande dei dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, pur nell'ambito dei limiti imposti dalla vigente normativa e tenendo in considerazione la mancanza di un diritto all'accoglimento della richiesta, essendo questa subordinata all'assenso dell'ente di appartenenza. Particolare attenzione verrà prestata alle richieste dettate da esigenze familiari e di conciliazione vita privata/lavoro.

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano infine a:

1. assicurare, quando possibile, a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita;
  2. valutare, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, eventuali richieste di ulteriore flessibilità derivanti da particolari necessità di tipo familiare o personale, valutando possibilità di introdurre diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (telelavoro e lavoro agile);
  3. garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali relative alla concessione e all'utilizzo di permessi, congedi ed aspettative.
- **Azioni positive:** Aggiornamento periodico del “Vademecum del Dipendente sulle Assenze”, documento contenente i riferimenti normativi e le modalità di utilizzo dei principali istituti relativi alle assenze previsti a livello normativo e contrattuale;
  - **Azioni positive:** Aggiornamento periodico della modulistica sui principali istituti relativi alle assenze previsti a livello normativo e contrattuale;
  - **Azioni positive:** Valutazione di ulteriori forme di flessibilità per i dipendenti con particolari necessità di tipo familiare o personale
  - **Azioni positive:** Valutazione della possibilità di introdurre diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (telelavoro e lavoro agile);

## DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale (2020-2022). Verrà pubblicato sul sito internet dell'Unione e dei Comuni aderenti e reso disponibile per il personale dipendente nella rete Intranet. Il CUG darà conto dello stato di attuazione del Piano di Azioni Positive, monitorandone periodicamente lo svolgimento.

DELIBERA DI G.U. n. 3 del 09/01/2020

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI PROPOSTE DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER IL TRIENNIO 2020/2022**

---

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

**C E R T I F I C A**

- che ai sensi dell'art. 124 – I comma – del D.Lgs. n. 267 del 18/8/2000 copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna per 15 giorni consecutivi dal 17/01/2020 al 01/02/2020;
- che ai sensi dell'art. 134 – III comma – del D.Lgs. n. 267 del 18/8/2000 la presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione;
- che ai sensi dell'art. 134 - IV comma - del D.Lgs. n. 267 del 18/8/2000 la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Il Segretario Generale

Dott. MORDENTI MARCO

---

---