



Comune di Casalecchio di Reno  
Via dei Mille,9  
40033 Casalecchio di Reno (BO)

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### Deliberazione n. 18 del 23.02.2021

#### **OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023**

L'anno **duemilaventuno** addì **ventitre** del mese di **febbraio** alle ore **09:00**, nella Casa comunale previa l'osservanza di tutte le formalità di legge e di regolamento, vennero oggi convocati a seduta, i componenti la Giunta comunale, che nelle persone seguenti risultano presenti alla trattazione della proposta di deliberazione in oggetto:

BOSSO MASSIMO	Sindaco	Presente
MASETTI MASSIMO	Vice Sindaco	Presente
BEVACQUA CONCETTA	Assessore	Presente
LOLLINI ALESSIA	Assessore	Assente
NANNI PAOLO	Assessore	Presente
RUGGERI MATTEO	Assessore	Presente
PINELLI SIMONA	Assessore	Presente
NEGRONI BARBARA	Assessore	Presente

**Presenti n. 7**

**Assenti n. 1**

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa GALLIANI RAFFAELLA che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di Sindaco, il Sig. BOSSO MASSIMO che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Richiamate:

- la propria deliberazione n. 126 del 14.11.2017, esecutiva ai sensi di legge, recante “Approvazione piano delle azioni positive 2018/2020”;
- la deliberazione di Consiglio comunale n. 56 del 25.07.2019 avente ad oggetto “Approvazione delle linee programmatiche e di governo 2019-2024”, esecutiva ai sensi di legge, che individua, tra gli obiettivi del mandato amministrativo 2019 – 2024, lo sviluppo di politiche di parità di diritti e di genere e volta a realizzare una comunità davvero accogliente e inclusiva;
- la deliberazione di Consiglio comunale n. 68 del 29.10.2020, regolarmente esecutiva, avente ad oggetto “Approvazione del Documento Unico di Programmazione 2019 - 2024. Triennio 2021 - 2023” in cui alla Missione 12 “Diritti sociali, politiche sociali e famiglia” – Programma 04 “Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale” che pone tra gli obiettivi operativi l’attivazione di percorsi educativi e formativi per il rispetto delle differenze di genere e la promozione di iniziative formative e di sensibilizzazione volte a contrastare la violenza di genere;

Rilevato che tra le azioni individuate per la realizzazione del succitato programma, sono previste iniziative per le politiche di genere, con particolare riferimento allo sviluppo di un piano triennale delle azioni positive;

### Richiamati altresì:

- il D.Lgs. 165/2001 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”;
- la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e delle parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- la Legge n. 183/2010 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di Enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” ed in particolare l’art. 21 “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”;
- il D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- la Legge Regionale n. 6 del 27 giugno 2014 avente ad oggetto “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”;
- il D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- la Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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”;
- il “Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020”, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017;

- il Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano;
- la Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- la Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25";
- la Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche;
- il Piano triennale comunale delle Azioni Positive 2018-2020

Tenuto conto che con deliberazione di Consiglio comunale n. 21 del 16.03.2017 è stato approvato il Protocollo d'intesa con la Regione Emilia-Romagna, in attuazione della Legge Quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere (Legge Regionale 27/06/2014 n. 6);

Tenuto altresì conto:

- dell'articolo 48 del D. Lgs.198/2006, in base al quale le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive, al fine di garantire pari opportunità lavorative tra uomini e donne e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, dove sussiste un divario tra generi;
- che l'Amministrazione comunale ha attivato nei precedenti trienni, anche nell'ambito della Commissione Mosaico dell'azienda speciale consortile ASC InSieme, un percorso volto a favorire la conciliazione dei tempi di cura e di lavoro, il benessere organizzativo, la rilevazione dei bisogni dei propri dipendenti, azioni tutte contenute nel precedente Piano di Azioni Positive del 2018;
- che si rende necessario, per adempiere agli obblighi normativi sopra richiamati, essendo spirati il 31.12.2020 i termini di validità del Piano delle Azioni Positive precedentemente adottato, dare continuità alle azioni intraprese nel triennio 2018-2020, prevedendo contestualmente l'implementazione di nuove misure volte alla parità di genere;

Esaminata la proposta elaborata dai Servizi educativi, scolastici e sociali per l'approvazione del "Piano triennale delle azioni positive 2021 – 2023", allegato alla presente deliberazione di cui ne costituisce parte integrante formale e sostanziale, e ritenuta valida per le azioni e le misure individuate nella stessa;

Rilevato che, come si evince dal Piano allegato:

- nel 2021 proseguiranno, in un'ottica di continuità, le azioni indicate nel Piano 2018-2020;
- si introdurranno, inoltre, azioni di tipo organizzativo volte a favorire processi di sensibilizzazione, informazione e formazione da realizzarsi prioritariamente con risorse interne o, laddove le future risorse di bilancio lo consentano, con l'impegno di ulteriori risorse aggiuntive o attraverso la partecipazione ad eventuali bandi regionali, nazionali o europei;

Dato atto che è previsto un monitoraggio periodico delle azioni individuate all'interno del Piano e che le misure di conciliazione attivate nel 2021 dal Comune di Casalecchio di Reno non comportano oneri finanziari, mentre per quelle future si potranno prevedere oneri che eventualmente saranno presenti negli appositi provvedimenti di bilancio;

Dato atto che ai sensi degli articoli 49 e 147 bis del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, sono stati acquisiti ed allegati alla presente deliberazione di cui costituiscono parte integrante formale e

sostanziale, i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi favorevolmente dai Responsabili dei servizi interessati;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, nonché le vigenti disposizioni di legge ad esso compatibili;

Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge;

### **DELIBERA**

1. di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, il “Piano triennale delle azioni positive 2021-2023” del Comune di Casalecchio di Reno, allegato alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante formale e sostanziale;
- 2 di prevedere un monitoraggio periodico delle azioni individuate all’interno del Piano e delle misure di conciliazione che saranno attivate nel Comune di Casalecchio di Reno nell’arco del prossimo triennio.

Successivamente con votazione unanime e palese, data la necessità di procedere tempestivamente con gli adempimenti conseguenti.

### **DELIBERA**

di rendere immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell’art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267



Comune di Casalecchio di Reno  
Via dei Mille,9  
40033 Casalecchio di Reno (BO)

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

Verbale del **23/02/2021**

**Il Sindaco**

BOSSO MASSIMO

**Il Segretario Generale**

GALLIANI RAFFAELLA



Comune di Casalecchio di Reno  
Via dei Mille, 9  
40033 Casalecchio di Reno (BO)

**Area Servizi alla Persona  
Pari Opportunità**



## **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

**2021-2023**

- 1. Premessa**
- 2. Obiettivi**
- 3. Proposta di azioni**
- 4. Monitoraggio e Comitato Unico di Garanzia**
- 5. Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie**
- 6. Dup**
- 7. Durata**
- 8. Fonti normative**
- 9. Analisi del personale in servizio presso il Comune di Casalecchio di Reno al 31/12/2020**

## 1. Premessa

*Il presente piano si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Casalecchio di Reno per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs n° 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e come indicato dalle "Linee programmatiche di mandato e di governo" Delibera n. 56 del 25/07/2019, per favorire le politiche di conciliazione per le donne e la famiglia, condizioni di pari opportunità, di accesso e permanenza nel mercato del lavoro e tempi più "leggeri" di sostegno alla cura, in rapporto con il lavoro, i servizi per l'infanzia e servizi sociali, in base all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive, al fine di:*

- *garantire pari opportunità lavorative tra uomini e donne e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, dove sussiste un divario tra generi;*
- *favorire ogni misura volta ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento per l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo;*
- *rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano nell'esercizio dei diritti universali di cittadinanza in ragione delle proprie caratteristiche personali, familiari, di appartenenze culturali, di provenienza territoriale, di genere, età, condizioni fisiche, psichiche, sociali ed economiche, di orientamento sessuale, politico, ideologico.*

Il processo avviato dall'Amministrazione comunale conta dal 2012 l'approvazione di due Piani di sviluppo delle Azioni Positive e dalla costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione. I piani triennali hanno l'obiettivo sia di analisi della situazione del personale in servizio, anche in riferimento agli strumenti per la conciliazione degli impegni professionali e personali, sia di individuazione di azioni volte ad una maggiore responsabilizzazione delle persone sul tema delle pari opportunità e delle disuguaglianze di genere, ed all'aumento del benessere individuale e collettivo generando quindi un'azione positiva sulla produttività dell'Ente.

Con deliberazione n. 101 del 18/12/2014, avente ad oggetto "Approvazione della convenzione per il conferimento all'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, delle funzioni in materia di "Amministrazione del personale" (art. 7 c. 3, LR 21/2012 e s.m.i)" e successivi atti conseguenti si sono trasferite all'Unione dei Comuni tra le altre funzioni, quelle volte a

- favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.) che assicurino il mantenimento delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici, il loro accesso alla possibilità di formazione oltre che la garanzia del proseguimento della carriera;
- informare i lavoratori su permessi e congedi per lavoratori disabili, invalidi e per lavoratori che assistono familiari con disabilità.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione

descritta nelle singole “iniziative”) e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

## **2. Obiettivi**

- Contrastare qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta;
- Sviluppare un “sistema benessere” attraverso servizi, azioni, comportamenti e investimenti;
- Rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e la partecipazione alla cittadinanza attiva;
- Coinvolgere il personale dipendente nelle politiche e nelle strategie;
- Migliorare le sinergie tra gli uffici e i rapporti collaborativi, anche mediante il coinvolgimento di tutte le operatrici e gli operatori nella semplificazione dei processi dell'ente;
- Aumentare l'efficienza e la capacità di soddisfare l'utenza, nella convinzione che lavoratrici e lavoratori soddisfatti del proprio lavoro contribuiscano a rendere un migliore servizio alla cittadinanza;
- Promuovere innovazione, trasparenza e accessibilità alle informazioni;
- Diffondere un'immagine positiva dell'ente attraverso i comportamenti e gli atteggiamenti di tutto il personale dipendente e delle buone prassi.

## **3. Proposte di Azioni strutturali da intraprendere negli anni 2021/2022/2023**

- Formazione interna del personale dell'Ente
- Attività in rete con “RE-A-DY”
- sostenere e consolidare l'esperienza di “Teatro Arcobaleno”
- Attività della Rete delle Città del Dialogo Interculturale
- Comunicazione esterna
- Comunicazione interna

### **Formazione interna del Personale dell'Ente**

Come indicato dalla Direttiva 23/05/2017 del Ministero per le riforme e innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministero dei diritti delle pari opportunità: “Le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione, la quale rappresenta ormai uno strumento comune per l'azione amministrativa (si coglie l'occasione per richiamare l'attenzione sull'importanza che tale principio riveste anche nella programmazione dei fabbisogni del personale e nella programmazione della formazione)”

Proseguire l'esperienza dello smart working nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell'emergenza epidemiologica scoppiata nell'anno 2020. Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre che politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra responsabili e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili". A tale scopo l'Amministrazione ha intrapreso un percorso formativo e di analisi al fine di migliorare tale modalità di lavoro nel suo futuro uso ordinario.

Potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano lo smart working con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).

Allargare ed estendere la possibilità, anche a fine emergenza, della più ampia flessibilità di orario di lavoro per favorire esigenze familiari su richiesta del dipendente.

Il Comune di Casalecchio di Reno in quest'ottica intende:

- continuare l'attività di formazione generale sul Codice di comportamento, improntato sui valori dell'ente e che specifica tra le altre cose regole di condotta conformi alla parità e contro ogni sorta di discriminazioni;
- Azioni di "diversity management" (orientamento sessuale): Sensibilizzazione e formazione;
- Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere;
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, anche in riferimento al Piano locale per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine;
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sul tema del mobbing: riconoscere i segnali di stress, favorire forme di comunicazione efficaci, gestione dei conflitti;
- Indagine sulla rilevazione "benessere Organizzativo" attraverso un questionario da somministrare a tutti i dipendenti dell'Ente entro il 2021;
- attraverso l'opera del coordinamento pedagogico dell'Unione realizzare un percorso formativo rivolto alle educatrici/tori dei nidi d'infanzia del territorio dell'Unione sui temi della discriminazione sistema diretta e indiretta;
- All'interno della Settimana dell'intercultura *Incontri di Mondi* verranno realizzati percorsi rivolti al personale delle scuole, dell'Amministrazione Comunale sul tema delle differenze e in modo particolare al tema delle discriminazioni sistemiche;
- in collaborazione con la Commissione Pari Opportunità Mosaico di ASC si realizzeranno percorsi formativi rivolti ai ragazzi delle scuole secondarie di secondo grado sul tema della violenza di genere.

### **Attività in rete - Ready**

Il Comune di Casalecchio di Reno è membro della rete RE-A-DY Rete Antidiscriminazione, la rete nazionale delle Pubbliche Amministrazioni per l'orientamento sessuale e l'identità di genere.

Rete Antidiscriminazione, la rete nazionale delle Pubbliche Amministrazioni per l'orientamento sessuale e l'identità di genere.

Si continuerà il lavoro avviato nel 2015 con l'adesione alla rete Ready, partecipando e condividendo i risultati degli incontri annuali di formazione e scambio buone prassi per promuovere culture e politiche delle differenze e sviluppare azioni di contrasto alle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere e nel 2021 si realizzerà un percorso formativo ad hoc per il personale interno.

### **Teatro Arcobaleno**

Teatro Arcobaleno (VII edizione) è un progetto promosso da Gender Bender International Festival in partnership con Teatro Testoni Ragazzi/La Baracca, Emilia Romagna Teatro Fondazione e teatro "Laura Betti", in collaborazione con il CSGE Centro Studi sul Genere e l'Educazione del Dipartimento di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna e il sostegno della Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna. Obiettivo del progetto è quello di suscitare attraverso il linguaggio teatrale le domande sui temi della diversità per superare in maniera condivisa pregiudizi e diffidenze, avviando contemporaneamente un percorso di affiancamento pedagogico rivolto agli adulti. Con il servizio LInFA, si avvieranno percorsi di collaborazione. Verranno avviati percorsi seminari e formativi rivolti al personale dei servizi educativi ed insegnanti.

### **Attività della Rete delle Città del Dialogo Interculturale**

L'Amministrazione Comunale aderisce dal 2011 alla Rete delle Città del Dialogo Interculturale promossa dal Consiglio d'Europa. Il servizio LInFA cura i raccordi con la rete e partecipa alle azioni e campagne di sensibilizzazione proposte. In particolare il Comune aderisce al Progetto ITA.C.A - ITALian Cities Against discrimination, co-finanziato dal Programma REC della Commissione Europea, con conclusione del progetto prevista il 30 ottobre 2022, che mira a percorsi formativi in materia di antidiscriminazione all'interno dei servizi comunali, a favore di diversi settori/dipartimenti dell'amministrazione. Sono previsti eventi nazionali e coinvolgimento della società civile del territorio.

### **Comunicazione esterna**

L'Amministrazione Comunale intende continuare l'attività di controllo e di regolamentazione, come iniziato con la Deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 26 gennaio 2016, con cui l'Amministrazione comunale ha deciso di vietare l'affissione sui propri spazi pubblicitari di attività che veicolino un messaggio sessista o comunque volgari e che danneggino la dignità di una persona.

Verranno realizzate nuove indagini di customer satisfaction sui servizi.

### **Comunicazione interna**

Aggiornamento continuo dell'area intranet per promuovere trasparenza e accessibilità e circolarità delle informazioni;

#### 4. Monitoraggio e Comitato Unico di Garanzia

L'Amministrazione Comunale si impegna a garantire con le risorse necessarie le nuove nomine ed il funzionamento del CUG e a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate ed i risultati raggiunti.

Per la verifica ed il monitoraggio il Responsabile dei servizi educativi, scolastici, sociali e pari opportunità informerà ciclicamente il CUG che svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive proposte.

#### 5. Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Casalecchio di Reno si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

#### 6. Dup

L'amministrazione ha messo al centro del proprio programma di mandato politiche mirate alla promozione delle pari opportunità. Di seguito uno stralcio del programma aggiornato nel Documento Unico di Programmazione aggiornato per il triennio 2021/2023:

1/ La Città e le persone									
1 - 05 / La città dei diritti e delle pari opportunità									
I diritti e la loro garanzia sono lo strumento fondamentale per superare tutte le discriminazioni e riconoscere la parità di diritti e quindi di genere. Per realizzare una comunità davvero accogliente e inclusiva è necessario agire in diversi ambiti: promuovendo iniziative formative per genitori e bambini e stigmatizzando l'uso di linguaggi e stereotipi sessisti; intervenendo sulle disparità tra uomo e donna; supportando le donne nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Confermiamo la presenza all'interno della Rete degli Enti Locali per i diritti LGBT (READY). Obiettivo di questo mandato è dare seguito al Registro sul fine vita.									
Gli impegni dell'Amministrazione									
<b>Una comunità dei diritti</b>	L'Amministrazione si pone l'obiettivo di consolidare la tutela dei diritti civili per tutti i cittadini, ricorrendo a ogni strumento normativo e giurisprudenziale a disposizione. Sarà importante favorire una cultura inclusiva, combattendo gli stereotipi di genere, di appartenenza etnica e riferiti all'orientamento sessuale, prevedendo la possibilità di realizzare momenti formativi a favore dei dipendenti comunali e di tutti coloro che frequentano gli uffici comunali. In questo contesto è compresa anche la promozione di giornate dedicate alle discriminazioni o per l'esercizio dei diritti fondamentali.								
Codice	Obiettivo operativo	Descrizione sintetica	Area	Indicatori	2021	2022	2023	Responsabile politico	Stakeholder finali
1-05.1204-1	Azioni di sensibilizzazione	Prosecuzione delle esperienze in corso come Rete Ready e Teatro Arcobaleno	Servizi alla Persona; Asclnsieme	Iniziative; interventi formativi	X	X		Concetta Bevacqua - Massimo Masetti	Cittadini
<b>Una comunità con pari opportunità</b>	L'Amministrazione metterà in campo strategie e azioni per contrastare la regressione dei diritti delle donne causata negli ultimi anni dalla recrudescenza di attacchi mediatici, linguistici, economici ed istituzionali, correlati a un aumento esponenziale ed inaccettabile di azioni violente. L'azione coordinata con il Centro per le Vittime, LInFA, i servizi socio-sanitari, le case rifugio, i centri antiviolenza, con ricorso a strumenti di sensibilizzazione nelle scuole, potranno portare a superare il concetto di inferiorità e a sviluppare il rispetto fra i diversi generi. Sul versante dei servizi, per favorire la conciliazione dei tempi di cura e di lavoro delle donne, si interverrà con strumenti atti ad alleggerire il lavoro di cura dei figli e della famiglia.								

Codice	Obiettivo operativo	Descrizione sintetica	Area	Indicatori	2021	2022	2023	Responsabile politico	Stakeholder finali
1-05.1204-2	Interventi di prevenzione e sensibilizzazione	Promozione di iniziative formative e di sensibilizzazione coinvolgendo le imprese del territorio e il CUG dell'Unione. Attraverso la Commissione Mosaico di Asclnsieme sostenere azioni e servizi per contrastare la violenza rivolta alle donne. Le azioni vengono effettuate dall'Unione il servizio presidia le attività.	Servizi alla Persona - ASCInsieme - Unione dei Comuni	Linee indirizzo sulla pubblicità: Azioni e interventi realizzati	X	X		Concetta Bevacqua	Dipendenti comunali; Cittadini
1-05.1204-3	Educazione anti-violenza	Attivazione di percorsi educativi e formativi per il rispetto delle differenze di genere nelle scuole di ogni ordine e grado in collaborazione con Istituti scolastici, L.In.Fa. e Centro per le vittime.	Servizi alla Persona	Percorsi e progetti realizzati	x	x		Concetta Bevacqua - Simona Pinelli - Massimo Masetti	Studenti

## 7.Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

## 8.Fonti Normative

**Legge 20 maggio 1970, n. 300**, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"

**Legge 10 aprile 1991, n. 125**, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

**D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53**, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

**D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267**, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

**D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151**, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53"

**D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57)**, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni

**D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215**, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"

**D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216**, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"

**D.Lgs 1° aprile 2006, n. 198**, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma

dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

**Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

**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"

**D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81**, "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

**D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150**, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

**Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23)**, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"

**Direttiva 4 marzo 2011** concernente le 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" 13

**D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119**, "Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183"

**Legge 23 novembre 2012, n. 215**, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"

**Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119**, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere

**Legge Regionale Emilia-Romagna 27 giugno 2014, n. 6**, "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere"

**D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80**, "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

**Legge 7 agosto 2015, n. 124**, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"

**Legge 22 maggio 2017, n. 81**, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)

**Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020**, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017

**Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri**, con delega in materia di pari opportunità, del **25 settembre 2018** con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano

**Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019**, relativa

all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

**Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25

**Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

## 9. Analisi del personale in servizio presso il Comune di Casalecchio di Reno al 31/12/2020

### PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO SUDDIVISO PER GENERE E FASCIA DI ETA' AL 31.12.2020

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Meno di 30 anni	2	1	3
30-39	6	12	18
40-49	16	38	54
50 e superiore	17	84	101
<b>Totale</b>	<b>41</b>	<b>135</b>	<b>176</b>

### PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO SUDDIVISO PER GENERE E CATEGORIA AL 31.12.2020

DONNE	DIRIGENTI	P.O.	CAT. C	ALTRO PERSONALE	TOTALE
Meno di 30 anni	0	0	0	1	1
30-39	0	0	8	4	12
40-49	1	0	29	8	38
50 e superiore	3	2	39	40	84
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>76</b>	<b>53</b>	<b>135</b>
<b>UOMINI</b>					
Meno di 30 anni	0	1	1	1	3
30-39	0	0	2	3	5
40-49	0	0	9	7	16
50 e superiore	1	6	2	8	17
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>41</b>

**TABELLA DELLE ASSENZE E PERMESSI RETRIBUITI ANNO 2020  
(LEGGE 104/92 - MATERNITA' CONGEDI PARENTALI, ALTRI PERMESSI RETRIBUITI) -  
CONTEGGIO IN GIORNI**

Categoria	Legge 104/92		Maternità/congedi parentali		Altri permessi retribuiti		Totale giorni per categoria
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	
DIRIGENTI	7	0	0	0	1	0	8
D	60	0	24	0	54	30	168
C	282	29	349	20	167	23	870
B	221	54	73	11	64	20	443
A	10	0	0	0	4	0	14
<b>TOTALE</b>	<b>580</b>	<b>83</b>	<b>446</b>	<b>31</b>	<b>290</b>	<b>73</b>	<b>1503</b>
TOTALE PER TIPOLOGIA PERMESSO							

**ASSENZE LEGGE 104/92 ANNO 2020**

	GIORNI	DIPENDENTI	TOT DIPENDENTI	%
<b>DONNE</b>	414	26	135	19,26%
<b>UOMINI</b>	55	3	41	7,32%

**TIPOLOGIE DI PART-TIME AL 31.12.2020**

Part-time	Donne	Uomini	Totale
<b>Orizzontale</b>	24	0	24
<b>Verticale</b>	2	1	3
<b>Misto</b>	6	0	6
<b>Totale</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>33</b>