



Comune di Bologna

## *Area Personale e Organizzazione*

Proposta N.: **DG/PRO/2018/139**

**OGGETTO: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019-2021"**

### LA GIUNTA

Premesso che:

- il D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- a seguito della Legge n. 183/2010, a norma della quale “le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno ... il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d’ora in poi CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ..., e della Direttiva del 4 marzo 2011 contenente 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 Comune di Bologna, con Atto del Commissario Straordinario PG n. 98487/2011, ha provveduto all’istituzione del CUG e, successivamente, con determinazioni del Capo Area Personale e Organizzazione PG n. 156444/2012 e PG n. 168254/2012, il CUG è stato costituito e si è provveduto alla nomina del suo Presidente;
- con determinazione del Capo Area Personale e Organizzazione del 18 ottobre 2016, PG n. 346103/2016, i componenti del CUG sono stati rinnovati per ulteriori 4 anni;
- con deliberazione di Giunta PG n. 205771/2012 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del CUG, stabilendo che tra i compiti del Comitato vi sono anche quelli propositivi, con particolare riferimento al Piano delle Azioni Positive (d’ora in poi PAP) per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e, tra gli altri, per:
  - promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
  - azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
  - azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni, violenze, mobbing nell’Amministrazione comunale;
- le Linee Programmatiche per il mandato amministrativo 2016-2021 “Idee e valori per Bologna” sottolineano la centralità della valorizzazione delle persone, la rilevanza dell’investimento sul benessere delle persone e la forte connessione tra l’innovazione delle persone e l’innovazione della pubblica

amministrazione e, pertanto, il progetto “Innovazione e sviluppo dell’organizzazione” è stato confermato tra i progetti inseriti nei documenti di programmazione dell’attuale mandato amministrativo per la realizzazione di obiettivi di sviluppo e innovazione organizzativa;

- tutti gli interventi inseriti nel citato progetto sono strettamente correlati tra loro e tutti puntano, più o meno direttamente, a migliorare il livello di benessere organizzativo e, quindi, la performance dell’Ente, poiché, se le persone sono coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l’atmosfera prevalente nell’organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l’organizzazione e migliorerà i suoi risultati;

Richiamati:

- il Regolamento sull’ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi laddove, all’art. 18 bis, recita “Il Comune di Bologna garantisce ai propri dipendenti parità e pari opportunità in assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Il Comune di Bologna si impegna altresì a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.”;

- il Codice di Condotta in materia di discriminazioni, malessere lavorativo, molestie, mobbing e straining del Comune di Bologna, adottato con deliberazione di Giunta PG n. 351433/2015, “al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità, della libertà e dell’uguaglianza delle persone, nell’osservanza dei principi fondamentali di eguaglianza, correttezza, libertà e dignità, della parità e delle pari opportunità per tutte e tutti, nella consapevolezza che qualsiasi comportamento lesivo della dignità delle persone sui luoghi di lavoro è ritenuto inammissibile nella propria organizzazione”, che prevede, a tal fine, anche l’istituzione della figura del Consigliere di Fiducia come figura esperta, deputata all’ascolto e all’assistenza per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di discriminazione, molestia, mobbing, straining e malessere lavorativo a tutela dell’integrità e della dignità delle persone;

- il Piano locale per un’azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine, approvato dal Comune di Bologna con propria deliberazione PG n. 70646/2018;

Atteso che:

- il Comune di Bologna, in coerenza con il proprio Regolamento, oltre che con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

- con deliberazione di Giunta PG n. 333131/2014 si è provveduto ad istituire la figura del Consigliere di Fiducia (d’ora in poi CdF) nel Comune di Bologna e con determinazione del Capo Area Personale e Organizzazione PG n. 371148/2014 sono stati individuati e nominati i Consiglieri di Fiducia del Comune di Bologna, rinnovati per un ulteriore triennio con determinazione del Capo Area Personale e Organizzazione PG n. 468110/2017;

- con deliberazione di Giunta PG n. 113710/2016 è stato approvato l’accordo per la creazione della rete dei CdF di area metropolitana, sottoscritto successivamente assieme all’Azienda ospedaliero - universitaria Sant’Orsola Malpighi, all’Azienda Usl di Bologna e all’Istituto Ortopedico Rizzoli.

Considerato che:

- con propria deliberazione PG n. 452860/2017, è stato approvato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2018-2020” (PAP 2018-2020);

- le azioni del PAP 2018-2020 attuate per l’anno 2018 sono state monitorate assieme al CUG;

- in continuità con il precedente PAP, è stato definito un nuovo “Piano delle azioni positive per il triennio

2019-2021”, strutturato sulla base dei principali ambiti di azione del Comitato stesso (Pari Opportunità, Benessere organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica);

- gli interventi del PAP si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano Triennale 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. In quest’ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il PAP è da considerarsi sempre “in progress” e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

Preso atto del parere favorevole espresso dalla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bologna (PG nr. 523740/2018 del 17/12/2018);

Preso atto che è stato richiesto il parere alla RSU aziendale in data 05/12/2018, ma che a tale richiesta non è pervenuta risposta;

Ritenuto di approvare il PAP per il triennio 2019-2021 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante.

Visti:

- gli artt. 29 e 30 dello Statuto;  
- il D.Lgs. 267/2000, il D.Lgs. 165/2001, il D.Lgs. 198/2006 e il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni.

Dato atto che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente.

Preso atto che ai sensi dell’art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come modificato dal D. L. 174/2012, del parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile dell’Area Personale e Organizzazione e della dichiarazione del Responsabile dell’Area Risorse Finanziarie che il parere in ordine alla regolarità contabile non è dovuto.

Sentito il Direttore Generale

Su proposta dell’ Area Personale e Organizzazione

A voti unanimi e palesi

## DELIBERA

**1. DI APPROVARE** il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 allegato alla presente deliberazione come parte integrante;

**2. DI DARE ATTO** che l’ Area Personale e Organizzazione promuoverà e/o coordinerà le attività previste dal PAP, in collaborazione con il CUG, anche favorendo il confronto con altri Enti e attingendo ad esperienze e competenze proprie dei soggetti della società civile, in linea con il concetto di Responsabilità Sociale, da tempo fatto proprio dal Comune di Bologna;

**3. DI PROVVEDERE** affinché il presente PAP:

a) sia trasmesso ai dirigenti dell’Ente, al CUG, ai CdF, alla RSU comunale e alle OO.SS. territoriali;

b) sia pubblicato sul sito del Comune di Bologna, nell’apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia e sulla Intranet aziendale, tenuto conto della valenza interna del PAP;

Infine, con votazione separata, all'unanimità

DELIBERA

**DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il Segretario Generale  
Roberto Finardi

Il Sindaco  
Virginio Merola

- Documento informatico predisposto, firmato digitalmente e conservato ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i. -