



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

| | | |
|--|-------------------|-------------------|
| P.A.P. PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2017/2019. APPROVAZIONE. | <i>Nr. Progr.</i> | 26 |
| | <i>Data</i> | 16/03/2017 |
| | <i>Seduta NR.</i> | 10 |

L'anno DUEMILADICIASSETTE questo giorno SEDICI del mese di MARZO alle ore 11:30 convocata con le prescritte modalità, nella solita sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

| <i>Cognome e Nome</i> | <i>Carica</i> | <i>Presente</i> |
|---------------------------|---------------|--------------------------|
| PRIOLO IRENE | SINDACO | S |
| FALZONE GIAMPIERO | VICE SINDACO | S |
| DEGLI ESPOSTI MARICA | ASSESSORE | S |
| GHERARDI LUCA | ASSESSORE | N |
| BURATTI LORA | ASSESSORE | S |
| <i>TOTALE Presenti: 4</i> | | <i>TOTALE Assenti: 1</i> |

Assenti Giustificati i signori:

GHERARDI LUCA

Assenti Non Giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente ingiustificato

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE del Comune, la Dott.ssa BEATRICE BONACCURSO.

In qualità di SINDACO, la Sig.ra IRENE PRIOLO assume la presidenza e, constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

OGGETTO:

P.A.P. PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2017/2019. APPROVAZIONE.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- ai sensi dell'art. 48 del Codice delle pari opportunità, approvato con decreto legislativo n. 198/2006, è fatto obbligo alle Pubbliche Amministrazioni, Enti Locali compresi, di predisporre dei piani triennali per le azioni positive da mettere in campo per la rimozione degli ostacoli che impediscono ovvero ostacolano la realizzazione della pari opportunità tra uomini e donne;
- 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 Calderara di Reno, con Decreto del Sindaco n. 24 del 24/11/2016 e successivamente, con Determinazione n. 639 del 30/11/2016 del Responsabile del Personale e Organizzazione dell'Unione Terred'Acqua ha provveduto all'istituzione del CUG e alla nomina del suo Presidente;
- con delibera di Giunta Comunale n. 38 del 22.3.2011, esecutiva, sono state approvate le linee guida per la costituzione ed il funzionamento del CUG, tra gli altri;
 - a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea;
 - b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
 - c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.lgs. n. 81/2008 (T.U. in materia di salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro)
- tra i progetti prioritari dell'Amministrazione, contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP), vi è quello relativo all'innovazione e sviluppo dell'organizzazione che prevede, tra i propri obiettivi ed ambiti di intervento, il miglioramento del benessere organizzativo, al quale concorrono tutte le misure ed azioni volte a prevenire e rimuovere ogni forma di violenza, discriminazione, disagio nell'ambiente di lavoro;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che all'art. 4 prevede che viene rispettato il principio di pari opportunità nell'organizzazione delle strutture e delle attività;

ATTESO che il Comune di Calderara di Reno, 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 tutto il personale e dando voce ad un sempre più diffuso e convinto sentimento di condanna dei fenomeni vessatori di vario genere;

Vista la determinazione n. 639 del 30/11/2016 con oggetto "Comitato Unico di Garanzia (Cug) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 21 L. 183/2010 – Nomina dei componenti";

CONSIDERATO che:

- con propria deliberazione n. 84 del 11 giugno 2013 è stato approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2013-2015";
- in continuità con il precedente Piano, il Comitato Unico di Garanzia nominato con la suddetta determinazione n. 639 del 30/11/2016, ha definito un nuovo "Piano delle azioni positive per il triennio 2017-2019", 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) acquisito al protocollo dell'Unione Terred'Acqua n. 3404 del 15/03/2017;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

RITENUTO di approvare il piano delle azioni positive predisposto per il triennio 2017-2019 allegato al presente atto in parte integrante e sostanziale ritenuto meritevole di approvazione;

VISTI: 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;

Acquisito, ai sensi dell'art. 49, I comma del D.Lgs. 267/2000 T.U.E.L., l'allegato parere favorevole in merito alla regolarità tecnica reso dalla Responsabile del Servizio Personale dell'Unione Terred'acqua;

Con voti unanimi favorevoli, espressi nei modi di legge;

DELIBERA

1. di approvare il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2017/2019 ed allegato al presente atto in parte integrante e sostanziale;

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 26 DEL 16/03/2017

2. di dare atto che il Presidente del CUG promuoverà e coordinerà le attività proposte nel piano in collaborazione con Segreteria Generale e Dirigenti, Segreteria Organi Istituzionali e Servizio Personale dell'Unione Terred'Acqua;
3. di trasmettere il presente piano al CUG, alla consigliera delle pari opportunità territorialmente competente, alla RSU aziendale ed alle OO.SS..
4. di dichiarare, con separata ed esplicita votazione, portante lo stesso esito della precedente, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - quarto comma - T.U.E.L - D.lgs 267/2000.

Allegati: parere

Piano triennale azioni positive 2017-2019

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 26 DEL 16/03/2017

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
IRENE PRIOLO

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT.SSA BEATRICE BONACCURSO

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



Comune di
Calderara di Reno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero Proposta **37** del **15/03/2017**

Numero Delibera **26** del **16/03/2017**

Settore/Servizio: **SERVIZIO TRATTAMENTO GIURIDICO /**

OGGETTO

P.A.P. PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2017/2019. APPROVAZIONE.

PARERI DI CUI ALL' ART. 49 DEL TUEL - D. LGS. 267/2000

Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere:

FAVOREVOLE

Data 15/03/2017

IL RESP.SERVIZIO
MARIANI MARINA

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

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2017-2019

Fonti normative

- **Legge n. 125 del 10.04.1991**, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- **D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"
- **Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001**, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- **D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006**, "Codice delle Pari opportunità"
- **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"
- **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"
- **Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 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".
- **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"

Nota introduttiva

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Calderara di Reno per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006.

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", all'art. 48 comma 1, prevede che le pubbliche amministrazioni, sentito il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo, predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il D.Lgs. 198/2006 sopracitato, all'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" (legge 10 aprile 1991, n. 125, art. 1 commi 1 e 2), alle lettere d), f), indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Art. 1

Analisi della struttura del personale

L'organizzazione del Comune di Calderara di Reno vede una forte presenza femminile. Per questo, pur non essendo necessario favorire il riequilibrio della presenza femminile, è importante che il Comune svolga un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato alla data del 31/12/2015, presenta il seguente quadro:

Lavoratori a tempo indeterminato

| Lavoratori a tempo indeterminato | Cat. D 3 | | Cat. D 1 | | Cat C | | Cat. B 3 | | B 1 | | Totale | |
|----------------------------------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|
| | pt | ft | pt | ft | pt | ft | pt | ft | pt | ft | pt | ft |
| Donne | 0 | 2 | 1 | 10 | 5 | 35 | 0 | 7 | 0 | 5 | 6 | 59 |
| Uomini | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 | 2 | 0 | 16 |
| Totale | 0 | 3 | 1 | 13 | 5 | 40 | 0 | 12 | 0 | 7 | 6 | 75 |

Lavoratori a tempo determinato

| Lavoratori a tempo determinato | Cat. D 3 | | Cat. D 1 | | Cat C | | Cat. B 3 | | B 1 | | Totale | |
|--------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | pt | ft | pt | ft | pt | ft | ft | pt | ft | pt | ft | |
| Donne | | | 1 | | | | | | | | 1 | 0 |
| Uomini | | 1 | | | | | | | | | 0 | 1 |
| Totale | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |

La situazione organica per quanto riguarda i Responsabili di Settore ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui agli artt. 107 e 110 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

| | Responsabili di Settore a tempo indeterminato | Responsabili di Settore a tempo determinato |
|---------------|---|---|
| Donne | 2 | 0 |
| Uomini | 1 | 1 |
| Totale | 3 | 1 |

Suddivisione per fasce d'età

| FASCE D'ETA' ANNI | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|
| 20-24 | 0 | 0 | 0 |
| 25-29 | 0 | 0 | 0 |
| 30-34 | 2 | 1 | 3 |
| 35-39 | 9 | 3 | 12 |
| 40-44 | 12 | 1 | 13 |
| 45-49 | 17 | 4 | 21 |
| 50-54 | 9 | 3 | 12 |
| 55-59 | 13 | 3 | 16 |
| 60-64 | 4 | 2 | 6 |
| 65-67 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE | 66 | 17 | 83 |

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198.

Art. 2 Obiettivi del Piano

Il Piano triennale di Azioni Positive 2017-2019 del Comune di Calderara di Reno, in continuità con il precedente Piano 2013-2015, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio. Il presente Piano si pone come obiettivo di analizzare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro, per individuare e rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento

professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo, e garantire la valorizzazione delle differenze di genere nelle politiche del personale.

L'obiettivo pertanto è quello di migliorare la qualità del lavoro e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo delle pari opportunità di carriera per le lavoratrici ed i lavoratori, attraverso tre macro-aree così suddivise:

- (1) Pari Opportunità
- (2) Benessere Organizzativo
- (3) Formazione

Tale piano potrà rappresentare, se implementato, diffuso e ben compreso, uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed i lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

Art. 3

Obiettivo 1: Pari Opportunità

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, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Azioni di conciliazione: Tipologia oraria agevolata e disciplina del part-time

- **Azione positiva 1:** conferma della possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed uscita, per renderlo maggiormente compatibile con esigenze familiari e personali;
- **Azione positiva 2:** promuovere e favorire una maggiore conoscenza delle possibilità di concordare con il proprio Responsabile di Settore di riferimento e nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio, forme particolari di flessibilità oraria, anche individuali e/o per tempi limitati, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale, in caso di esigenze familiari e personali;
- **Azione positiva 3:** promuovere e favorire, ferma restando la disciplina dei CCNL e del regolamento comunale sull'organizzazione degli uffici, forme di consultazione con le organizzazioni sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa dei dipendenti con gli impegni di carattere familiare e personale;

Azioni di sensibilizzazione e informazione:

- **Azione positiva 4:** sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere, tramite invio di comunicazioni e documenti in posta elettronica;
- **Azione positiva 5:** predisposizione di un'efficace informazione, al personale dipendente, sul "Piano delle Azioni Positive", sulla vigente normativa, sulle percentuali dei posti disponibili di part-time nell'Ente e in generale sulle politiche aziendali di armonizzazione lavoro e famiglia;
- **Azione positiva 6:** sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere, tramite invio di comunicazioni e documenti in posta elettronica;
- **Azione positiva 7:** Ai sensi del C.C.N.L. e delle vigenti direttive europee il Comitato Unico di Garanzia continuerà a proporre ogni iniziativa diretta a promuovere azioni/interventi/progetti e

quant'altro utile a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione , mobbing e violenze morali, psicologiche o di qualsiasi tipo.

Art. 4

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Nell'ambito di un progetto pluriennale volto a incentivare l'innovazione e lo sviluppo dell'Organizzazione è stato predisposto un corso di formazione sulle tematiche in oggetto ed è stata realizzata una indagine conoscitiva sui bisogni del personale, mirata a rilevare il grado di percezione del Benessere Organizzativo.

Ai dipendenti dell'Amministrazione è stato sottoposto un apposito questionario dove venivano messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità e del Benessere Organizzativo.

Il CUG è stato coinvolto nella fase di predisposizione dello strumento di indagine e nella successiva fase di predisposizione del piano di miglioramento che l'Amministrazione, seguendo un processo graduale e continuo, si impegna ad elaborare in stretta sinergia con le azioni già previste dal presente Piano.

In particolare, gli ambiti di intervento sono i seguenti:

- **Azione positiva 1:** analisi continua degli esiti dell'indagine ed individuazione delle criticità che tuttora permangono in relazione ai punti nevralgici compendati nel relativo Report del 2015; nello specifico con particolare attenzione alla valorizzazione delle risorse umane e alla valutazione del contributo dei singoli, che rappresentano due elementi di criticità che emergono in modo preponderante dalla suddetta indagine sul benessere organizzativo.
- **Azione positiva 2:** promuovere e favorire l'elaborazione di proposte finalizzate alla valorizzazione delle strutture che individuano soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e di adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione;
- **Azione positiva 3:** promuovere e favorire una maggiore conoscenza della possibilità di proporre al proprio Responsabile di Settore di riferimento specifiche proposte organizzative mirate al superamento delle criticità emerse e dunque a migliorare il benessere lavorativo.

Art. 5

Obiettivo 3: Formazione

La valorizzazione professionale è un elemento fondamentale per la realizzazione delle pari opportunità ed è uno strumento essenziale al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. In tale contesto risulta pertanto importante garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati, per consentire di sviluppare nel triennio una diffusa ed adeguata crescita professionale.

- **Azione positiva 1:** promuovere e favorire, in sede di elaborazione del piano di formazione annuale dell'Ente, che i percorsi formativi, sia esterni che residenziali, siano organizzati, ove possibile, in orario di lavoro, tenendo conto delle specifiche esigenze dei lavoratori part-time, nell'obiettivo della riduzione e/o agevolazione degli spostamenti;
- **Azione positiva 2:** promuovere e favorire riunioni di settore al fine di monitorare con i responsabili di servizio la situazione formativa del personale;
- **Azione positiva 3:** promuovere e favorire una maggiore conoscenza della possibilità di proporre al proprio Responsabile di Settore di riferimento iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze;
- **Azione positiva 4:** monitoraggio, aggiornamento e pubblicizzazione della apposita cartella, creata in "Dati Utenti" del cloud interno e denominata " corsi di formazione", nella quale viene inserito per argomento tutto il materiale formativo ed informativo disponibile e utile all'aggiornamento continuo.

Art. 6
Comitato Unico di Garanzia Pari Opportunità

Con Determinazione n. 639 de 30-11-2016 il Comune di Calderara di Reno ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Tra i compiti propositivi del CUG, rientra quello di predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e cercando di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, secondo le indicazioni dell'Unione Europea; in particolare il Comitato proporrà per l'adozione schemi di regolamento inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale dipendente.

Verrà adottato un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso.

Art. 7
Monitoraggio del piano

E' compito del CUG articolare e monitorare sulle azioni positive e proporre integrazioni ed aggiustamenti nel corso del triennio al fine di garantire una performance ottimale dell'Ente parallelamente con i risultati attesi con il presente piano.

Art.8
Uffici coinvolti

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi:

- 1) I seguenti servizi dell'Amministrazione
 - Responsabili di Settore
 - Servizio segreteria e organi istituzionali
 - Comitato Unico di Garanzia

- 2) Servizio personale e organizzazione Terred'acqua

Art. 9
Durata del piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione al Consigliere di parità territorialmente competente, senza che siano intervenuti rilievi.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.