



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

PIANO AZIONI POSITIVE 2020/2022.	<i>Nr. Progr.</i>	48
	<i>Data</i>	04/06/2020
	<i>Seduta NR.</i>	22

L'anno DUEMILAVENTI questo giorno QUATTRO del mese di GIUGNO alle ore 14:00 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>
FALZONE GIAMPIERO	SINDACO	S
GHERARDI LUCA	ASSESSORE	S
MATTIOLI OVIGLIO MARIA CLAUDIA	ASSESSORE	S
BORDENGA CLELIA	ASSESSORE	S
CAFFARRI MARIA LINDA	ASSESSORE	S
<i>TOTALE Presenti: 5</i>		<i>TOTALE Assenti: 0</i>

Assenti Giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente giustificato

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, il Sig. GIAMPIERO FALZONE 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.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 48 DEL 04/06/2020

OGGETTO:
PIANO AZIONI POSITIVE 2020/2022.

Ai sensi e per gli effetti dei provvedimenti ministeriali adottati allo scopo di prevenire la diffusione del Covid-19, si da atto che il Sindaco ha convocato la presente seduta prevedendo, nella lettera di convocazione, la possibilità di partecipare anche in modalità "videoconferenza". Per la riunione in videoconferenza è consentito collegarsi da qualsiasi luogo, purché non pubblico o non aperto al pubblico e, in ogni caso, con l'adozione di accorgimenti tecnici che garantiscano la segretezza della seduta, come ad esempio l'utilizzo delle cuffie.

Sono presenti nella sede Comunale, presso la solita sala delle adunanze del Comune: il Sindaco Falzone, il Vicesindaco Gherardi, l'Assessore Mattioli Oviglio, l'Assessore Bordenga, l'Assessore Caffarri ed il Segretario Generale.

Il Sindaco, ad inizio seduta, accerta l'identità e la legittimità di tutti gli intervenuti, la legittimazione degli stessi e il regolare svolgimento dell'adunanza.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 48 del Codice delle pari opportunità D.lgs. n. 198/2006 stabilisce che 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;

- la Legge n. 183/2010 prevede che "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, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ...";

- la Giunta comunale con deliberazione n. 38/2011, esecutiva, ha approvato le linee guida per la costituzione ed il funzionamento del CUG, tra gli altri;

- ai sensi 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", aggiornata dalla direttiva n. 2/2019, il Comune di Calderara di Reno, con Decreto Sindacale n. 24 del 24/11/2016 ha designato i componenti di parte pubblica;

- con Determinazione n. 639 del 30/11/2016 del Responsabile del Personale e Organizzazione dell'Unione Terred'Acqua, è stato istituito il CUG e si è provveduto alla nomina dei suoi componenti;

- con determinazione n. 481/2017 del Responsabile del Personale e Organizzazione dell'Unione Terred'Acqua si è proceduto alla modifica della composizione a causa del pensionamento di un componente;

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 48 DEL 04/06/2020

Vista la Direttiva n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" che aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 di cui sopra sulle modalità di funzionamento dei CUG;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che all'art. 4 prevede che l'organizzazione delle strutture e delle attività sia conforme anche al principio di pari opportunità;

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;

Considerato che con deliberazione di Giunta comunale n. 26/2017, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2017/2019;

Precisato che l'adozione del P.A.P. 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 P.A.P. predisposto per il triennio 2020/2022 allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale ritenuto meritevole di approvazione;

Visti:

- il D. Lgs. 267/2000;
- il D. Lgs. 165/2001;
- il Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;
- il D. Lgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità;

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 dal Responsabile del Servizio Personale e Organizzazione – Unione Terred'acqua;

Con voti unanimi e favorevoli, resi nei modi di legge, da parte degli Assessori presenti;

DELIBERA

1. di approvare il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2020/2022 allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il Presidente del CUG promuoverà e coordinerà le attività proposte nel piano in collaborazione con Segreteria Generale e Responsabili, 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.;

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 48 DEL 04/06/2020

4. di dichiarare la presente deliberazione, con separata ed esplicita votazione effettuata con le modalità della precedente, a voti unanimi e favorevoli immediatamente eseguibile ai sensi dell'art 134, 4[^] comma.

Allegati:

- *P.A.P. 2020-2022;*
- *Parere.*

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 48 DEL 04/06/2020

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
GIAMPIERO FALZONE

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).



Città di
Calderara di Reno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero Proposta **71** del **26/05/2020**

Numero Delibera **48** del **04/06/2020**

Settore/Servizio: **SERVIZIO TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE /**

OGGETTO

PIANO AZIONI POSITIVE 2020/2022.

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

Per quanto concerne la **REGOLARITA' TECNICA** esprime parere:

FAVOREVOLE

Data **04/06/2020**

**IL RESP. SERVIZIO
VETRUGNO TEODORO**

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 delle azioni positive 2020-2022

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”;
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE 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. 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”.
- **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80**, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione del c.d. “Jobs act”, che ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- **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” così come aggiornata dalla:
- **Direttiva n. 2/2019** del Ministro per la Pubblica Amministrazione Giulia Bongiorno e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega alle pari opportunità “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

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 annualmente 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", alle lettere d), e), 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;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- 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 31/12/2019, presenta il seguente quadro:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 48 DEL 04/06/2020

Dipendenti tempo indeterminato al 31/12/2019	Categoria D3		Categoria D1		Categoria C		Categoria B3		Categoria B1		Totale	
	TP	PT	TP	PT	TP	PT	TP	PT	TP	PT	TP	PT
Donne	1		9	1	22	6	7		5		44	7
Uomini	1		0	2	4		3		1		9	2
Totale	2	0	9	3	26	6	10	0	6	0	53	9

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

Dipendenti tempo determinato al 31/12/2019	Categoria D3		Categoria D1		Categoria C		Categoria B3		Categoria B1		Totale	
	TP	PT	TP	PT	TP	PT	TP	PT	TP	PT	TP	PT
Donne			1		4	1					5	1
Uomini					1	1					1	1
Totale	0	0	1	0	5	2	0	0	0	0	6	2

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 al 31/12/2019	Responsabili di Settore a Tempo determinato al 31/12/2019
Donne	1	3
Uomini	0	0
Totale	1	3

Si specifica che il Segretario Generale, alla data del 31/12/2019, copriva, oltre alle funzioni di Responsabile del Settore Segreteria Generale, anche, *ad interim* giusto decreto sindacale n. 37/2019, le funzioni vacanti di Responsabile del Settore Governo e Sviluppo del Territorio che, alla data di redazione del presente documento, è stato ricoperto con incarico ex art. 110 del D.Lgs 267/2000 e che, quindi, la situazione attuale è la seguente:

	Responsabili di Settore a Tempo indeterminato	Responsabili di Settore a Tempo determinato
Donne	1	2
Uomini	0	1
Totale	1	3

SUDDIVISIONE PER FASCE DI ETA'

Dipendenti per fasce d'età al 31/12/2019	DONNE	UOMINI	TOTALE
20-24	2	0	2
25-29	4	2	6
30-34	4	2	6
35-39	1	0	1
40-44	11	2	13
45-49	9	1	10
50-54	10	3	13
55-59	10	2	12
60-64	6	1	7
65-67	0	0	0
Totale	57	13	70

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 2020 -2022 del Comune di Calderara di Reno, in continuità con il precedente Piano 2017-2019, 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 ed 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

Un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produce maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica anche legata all'emergenza sanitaria causata dalla diffusione del Covid-19 che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

- **Azione positiva 1:** conferma della possibilità di usufruire di un orario elastico 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 elasticità 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 elastiche dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa dei dipendenti con gli impegni di carattere familiare e personale;

- **Azione positiva 4:** in coerenza con l'azione positiva n. 3, si cercherà pertanto, nel rispetto delle norme contrattuali e nell'ambito della contrattazione decentrata, di attuare la tipologia flessibile dello svolgimento della prestazione lavorativa in maniera "agile" prevedendo l'inserimento di forme di lavoro quali tele lavoro e smart working. Tramite questo strumento ci si prefigge di aumentare il livello di appetibilità/attrattiva del Comune di Calderara di Reno quale datore di lavoro che permetta ai propri dipendenti, in particolare a chi risieda in Comuni distanti o abbia particolari problemi di spostamento, di lavorare in modalità flessibile senza l'obbligo di recarsi fisicamente ogni giorno della settimana sul posto di lavoro e mettendoli nella condizione di garantire comunque la prestazione professionale. Tale modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa è attualmente stata attivata in maniera emergenziale per fare fronte all'esigenza di contrasto alla diffusione del Covid-19. Questa situazione rappresenta, pertanto, un'occasione importante per il Comune stesso di dimostrare di sapere sfruttare e convertire una condizione negativa in una occasione di sviluppo ed innovazione lavorativa. Nel contempo si intende prevedere delle agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi, in particolare a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azioni di sensibilizzazione e informazione:

- **Azione positiva 5:** 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 6:** 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 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

L'obiettivo consiste nel favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni ed una gestione più collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca ed il senso di appartenenza all'organizzazione.

E' stato predisposto un corso di formazione dedicato ai Responsabili di Settore e di Servizio, ideato e tenuto dallo psicologo-psicoterapeuta e formatore risorse umane Roberto Dalpozzo, "IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA CONDUZIONE DI UN GRUPPO DI LAVORO: SINERGIE E CONFLITTI, DECISIONI E RESPONSABILITA'. Il corso si è articolato in sei giornate di incontro tra le destinatarie ed il docente presso la Casa della Cultura Italo Calvino, tra

momenti teorici ed esercitazioni di comunicazione verbale e non, riprese video, simulazioni di conduzione, osservazioni al video stesso ed alle esperienze vissute con rielaborazione delle tematiche in oggetto.

In particolare, gli ambiti di intervento sono i seguenti:

- **Azione positiva 1:** prosecuzione di una “Fase 2” del percorso formativo con il Dott. Dalpozzo per i Responsabili di Settore e di Servizio allo scopo di:
 - favorire nel gruppo dei Responsabili del Comune di Calderara di Reno l’osservazione sulle dinamiche relazionali che intervengono all’interno di un lavoro di gruppo allo scopo di riuscire a creare un ambiente positivo sul posto di lavoro e delle relazioni collaborative e fruttuose tra Settori;
 - apprendere una metodologia di lavoro che faciliti la capacità di leggere e gestire le fasi dinamiche di un gruppo di lavoro;
 - individuare alcuni parametri di valutazione sullo stile di conduzione del Responsabile di un gruppo di lavoro;

Tramite questo percorso si persegue l’obiettivo di acquisire degli strumenti che possano favorire il diffondersi di un ambiente di lavoro più partecipato e un rapporto tra Responsabili e dipendenti positivo e collaborativo.

- **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;
- **Azione positiva 4:** incentivare e promuovere il circolo aziendale costituitosi nel corso dell’anno 2019 al fine di migliorare le relazioni tra i dipendenti e tutelare il potere di acquisto, quale misure di welfare aziendale.

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 "formazione", nella quale viene inserito per ogni argomento tutto il materiale formativo ed informativo disponibile ed utile all'aggiornamento continuo;
- **Azione positiva 5:** Avvio di un percorso di e-learning (formazione a distanza) sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza in collaborazione con la Regione Emilia Romagna tramite il sistema di formazione federato "SELF", in seguito alla sottoscrizione, nel Marzo 2020, della "Convenzione per l'adesione al sistema di e-learning federato dell'Emilia-Romagna per la pubblica amministrazione e l'utilizzo dei servizi per la formazione".

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). Con determinazione n. 481 del 12/09/2017 è stata modificata la composizione di cui alla precedente determinazione.

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 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.

Come previsto dalla Direttiva n. 2/2019: *"...omissis...il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance...omissis..."*.

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

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito ed in un 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.

E' compito del CUG articolare e monitorare sulle azioni positive e proporre integrazioni e aggiustamenti nel corso del triennio.