



COMUNE DI CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

Tel. 0721/78071 Fax 0721/780792 Sito Web: www.comune.cagli.ps.it E-mail: municipio@comune.cagli.ps.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

RISORSE UMANE

ATTO N. 13

Del 17-02-2023

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

L'anno duemilaventitre il giorno diciassette del mese di febbraio alle ore 12:30, nella Residenza Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, con la presenza dei Signori:

Alessandri Alberto	Sindaco	Presente
Marini Benilde	Assessore	Presente
Palazzetti Simona	Assessore	Presente
Panichi Domenico	Assessore	Presente
Burani Luca	Assessore	Assente

Presenti n. 4	Assenti n. 1
---------------	--------------

Partecipa il **Segretario Generale Cancellieri Michele**

Il Presidente Alberto Alessandri in qualità di Sindaco dichiara aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

Proposta N.14 del 13-02-2023

PREMESSO che l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 4/11/2010, n.183, pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

DATO ATTO che le Pubbliche Amministrazioni:

- devono assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa,
- contribuiscono, anche attraverso l'attività del Comitato Unico di Garanzia costituito ai sensi del novellato art.57 D.Lgs. 165/2001, all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica, anche alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

RILEVATO che uno strumento fondamentale per l'attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni, introdotto con la L. 10 aprile 1991, n.125, recante: *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”* è il *“Piano delle azioni positive”*;

VISTO l'art. 42 del D.Lgs. 11 Aprile 2006, n. 198 e ss.mm.ii. che definisce le azioni positive quali *“...[omissis]... misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*;

ATTESO che in base alla medesima norma, le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) 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;
- e) 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;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- f/bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.;

CONSIDERATO che le azioni positive, di cui all'art.42 del D.Lgs. 198/2006 e ss.mm.ii., possono essere promosse dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'art.12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello

nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale;

VISTO l'art. 48, comma 1, primo periodo, del D.Lgs. 198/2006 e ss.mm.ii. diretto a regolare, nello specifico, l'adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni recita: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”*;

CONSIDERATO che in base al citato art.48, comma 1, secondo periodo, del D.Lgs. 198/2006 e ss.mm.ii., laddove le Pubbliche Amministrazioni non provvedano alla adozione del Piano delle azioni positive trova applicazione l'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e, precisamente, l'impossibilità di procedere, da parte degli Enti pubblici, all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTA, altresì, la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione - Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 Maggio 2007 avente ad oggetto: *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”*, nell'attribuire alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della 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, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadisce la necessità, da parte delle Amministrazioni stesse, di adottare i Piani delle azioni positive;

RITENUTO, pertanto, indispensabile procedere alla adozione del Piano delle azioni positive, il quale, ai sensi dell'art.48, comma 1, secondo periodo, del D.Lgs. 198/2006, ha validità triennale;

DATO ATTO che l'attività amministrativa deve essere ispirata ai principi in materia di efficiente organizzazione del lavoro, di realizzazione di elevati standards qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, di incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera, di riconoscimento di meriti e demeriti, di selettività e valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, di rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, di incremento dell'efficienza del lavoro pubblico e contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, di trasparenza dell'operato delle Amministrazioni Pubbliche anche a garanzia della legalità, introdotti dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150;

PRECISATO che il Piano triennale delle azioni positive non deve costituire soltanto formale adempimento da parte dell'Amministrazione Comunale, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, al fine di consentire

l'effettivo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti;

DATO ATTO che nell'ambito di un più ampio processo di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il "Piano triennale delle azioni positive" vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive al fine della rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e di disparità di trattamento tra uomini e donne, garantendo, in tal modo, la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

RITENUTO, di formulare il "Piano triennale delle azioni positive 2023/2025" che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale (All."A");

VISTI:

- D. Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267;
- D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.
- D.Lgs. 11 Aprile 2006, n. 198: "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*";
- L. 4 Novembre 2010, n. 183;
- D.Lgs. del 27 Ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii.;
- CC.NN.LL.;
- Statuto comunale;
- Regolamento di Organizzazione;

RICHIAMATI i pareri di regolarità tecnica e contabile attestanti la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 49, c.1, D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 – come modificato dall'art. 3, c. 2, lett. b, D.L. 10.10.2012, n. 174, convertito con modificazioni dall'art. 1, c. 1, L. 07.12.2012, n. 213 (All. "B" e "C");

PROPONE

1) di approvare, per le motivazioni di cui in narrativa, il "Piano triennale delle azioni positive 2023-2025" allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (All."A").

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la contestuale proposta formulata dal Responsabile del Servizio;

VISTI i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile attestanti la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 49 c. 1 – D.Lgs. n. 267/2000 e ss.m.e i. allegati alla presente deliberazione;

CONDIVISA e fatta propria la motivazione;

CON voti unanimi espressi per alzata di mano;

DELIBERA

- di approvare, per le motivazioni di cui in narrativa, il "Piano triennale delle azioni positive 2023-2025" allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (All."A").

INOLTRE DATA L'URGENZA CHE RIVESTE IL PRESENTE ATTO, con separata votazione unanime, espressa per alzata di mano,

DELIBERA

**Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4
D.Lgs. 267/2000**

IL Segretario Generale

Cancellieri Michele

IL Sindaco

Alberto Alessandri

Atto firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 7.3.2005 e norme collegate

COMUNE DI CAGLI
Provincia di Pesaro e Urbino

(All. "A")

PIANO DI
AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2023-2025

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “*speciali*” - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta - e “*temporanee*” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Legge 125/1991, i Decreti Legislativi 196/2000 e 165/2001 e per ultima la “*Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità del 23 maggio 2007 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la “*rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*”.

Il “*Piano di Azioni Positive*” rappresenta, pertanto, un’opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e strumento imprescindibile nell’ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Come si legge nella Direttiva 23/05/2007 “... *La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l’innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche*”.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Il Comune di Cagli, da anni, promuove azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell’Amministrazione ed al benessere organizzativo dei propri dipendenti, ma ha anche posto le basi per un piano strategico di parità a livello cittadino, con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà e privilegiando la metodologia della progettazione partecipata.

L’attenzione alle tematiche di parità e di pari opportunità è stata, però, fino ad ora, caratterizzata da interventi sporadici e frammentari, senza un reale coordinamento delle attività intraprese.

A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Cagli intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

Obiettivo 2. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità all’interno dell’Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.

In merito si prevede che, ove possibile, i corsi di formazione vengano svolti “*in house*”, così che, evitando lo spostamento dalla sede di lavoro, sia favorita la partecipazione del maggior numero di dipendenti di entrambi i generi.

Obiettivo 4. Proseguire nelle azioni, già attivate da tempo, tese a facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio, ed a conciliare i tempi di lavoro con i tempi per la cura familiare.

Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 6. Completare il percorso intrapreso per la costituzione in forma associata del "Comitato unico di garanzia delle pari opportunità", la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)", tra i Comuni di Cagli, Acqualagna, Cantiano, Apecchio e l'Unione Montana del Catria e Nerone, a seguito stipula della convenzione in data 9.12.2013. Si precisa che, a tale scopo, è stata a suo tempo inoltrata richiesta alle Organizzazioni Sindacali Territoriali, rappresentative negli Enti aderenti, per la designazione dei relativi rappresentanti quali componenti del CUG in forma associata. Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, una volta completato l'iter per la costituzione, significa tendere alla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO.

L'analisi del personale dipendente in servizio presso il Comune di Cagli viene illustrata nei seguenti prospetti in base alle differenze di genere:

QUADRO DEL PERSONALE IN SERVIZIO ALL'01.01.2023	
DIPENDENTI (a tempo indeterminato e determinato)	N. 44
di cui UOMINI	N. 26
di cui DONNE	N. 18

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO	N.40	UOMINI	DONNE
CAT. "D"	6	2	4
CAT. "C"	22	12	10
CAT. "B"	12	10	2

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE	N.2	UOMINI	DONNE
CAT. "D"	0	0	0
CAT. "C"	1	0	1
CAT. "B"	1	1	0

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	N.2	UOMINI	DONNE
CAT. "D"	1	1	0
CAT. "C"	1	0	1
CAT. "B"	0	0	0

Dall'analisi della situazione attuale emerge che il divario tra i generi sia rispetto alla composizione totale, sia rispetto alle posizioni apicali, negli anni si è assottigliato e rientra entro i termini individuati dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006. Risulta, pertanto, importante il percorso intrapreso dal Comune di Cagli con l'adozione del presente piano al fine di continuare nel riequilibrio tra i generi, compatibilmente con le limitazioni poste dalle norme legislative in vigore alla spesa del personale.

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DALLE MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI (OBIETT. 1)

Il Comune di Cagli si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- completamento dell'iter per la costituzione in forma associata del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di *mobbing*, molestie o discriminazioni in genere;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*.

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DEL BENESSERE (OBIETTIVO 2)

Il Comune di Cagli si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale, completando la realizzando dei piani formativi in house, già iniziati e programmati allo scopo, a tutt'oggi in fase di attuazione;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare a produttività ed il clima lavorativo generale.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ (OBIETTIVO 3)

Il Comune di Cagli si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, come previsto nei programmi formativi;
- previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- obbligo di adeguata motivazione dell'ipotesi di un'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;
- adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ (OBIETTIVO 4)

Il Comune di Cagli si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, mantenendo gli attuali sistemi di flessibilizzazione oraria.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- raccolta, attraverso la somministrazione ai dipendenti di un questionario, di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- sperimentazione di una quota di riserva dei servizi per l'infanzia e la terza età a familiari di dipendenti comunali;
- sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.;

AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE (OBIETTIVO 5)

Il Comune di Cagli si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti *ad hoc*;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DEL C.U.G. (OBIETTIVO 6)

Il Comune di Cagli si impegna a completare il percorso intrapreso per la costituzione in forma associata del Comitato Unico di Garanzia delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)", tra i Comuni di Cagli, Acqualagna, Cantiano, Apecchio e l'Unione Montana del Catria e del Nerone, a seguito stipula della convenzione in data 9.12.2013. Si specifica che, a tale scopo, è stata inoltrata richiesta alle Organizzazioni Sindacali Territoriali, rappresentative negli Enti aderenti, per la designazione dei relativi rappresentanti quali componenti del C.U.G. in forma associata. Si impegna, altresì, una volta completato l'iter per la relativa costituzione, a promuovere il ruolo e le attività del C.U.G. stesso, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente e nel sito Internet istituzionale (Amministrazione trasparente) in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.