



Comune di Bologna



Il Comune
è Bologna

PIANO delle AZIONI POSITIVE

per il triennio

2018-2020

Indice

FONTI NORMATIVE		<i>Pag. 3</i>
PREMESSA		<i>Pag. 4</i>
ARTICOLI		
<i>Art. 1</i>	<i>Alcuni dati sul personale del Comune di Bologna</i>	<i>Pag. 8</i>
<i>Art. 2</i>	<i>Obiettivi</i>	<i>Pag. 9</i>
<i>Art. 3</i>	<i>Obiettivo 1 : Pari Opportunità</i>	<i>Pag. 11</i>
<i>Art. 4</i>	<i>Obiettivo 2: Benessere Organizzativo</i>	<i>Pag. 12</i>
<i>Art. 5</i>	<i>Obiettivo 3 : Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica</i>	<i>Pag. 13</i>
<i>Art. 6</i>	<i>Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie</i>	<i>Pag. 14</i>
<i>Art. 7</i>	<i>Monitoraggio del Piano</i>	<i>Pag. 14</i>
<i>Art. 8</i>	<i>Durata</i>	<i>Pag. 14</i>

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”

D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”

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. 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”

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “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”

Legge Regionale Emilia Romagna n. 6 del 27 giugno 2014, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “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 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**)

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Bologna 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*”.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent’anni per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità

- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
- 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 sotto rappresentate ed 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.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche 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.

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.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

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.

Il Comune di Bologna:

- con Determinazione del Capo Area Personale e Organizzazione del 27 giugno 2012, P.G. n. 156444, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- con Deliberazione di Giunta del 12 settembre 2012, PG n. 20577, ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) stabilendo all'art. 6, comma 2

lettera “A” i compiti del CUG, tra i quali quello propositivo sulla predisposizione di 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;

- con Deliberazione di Giunta del 18 dicembre 2012, PG n. 291833, ha approvato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2012-2014”;
- con Deliberazione di Giunta del 23 dicembre 2014, PG n. 361767, ha approvato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2015-2017”.

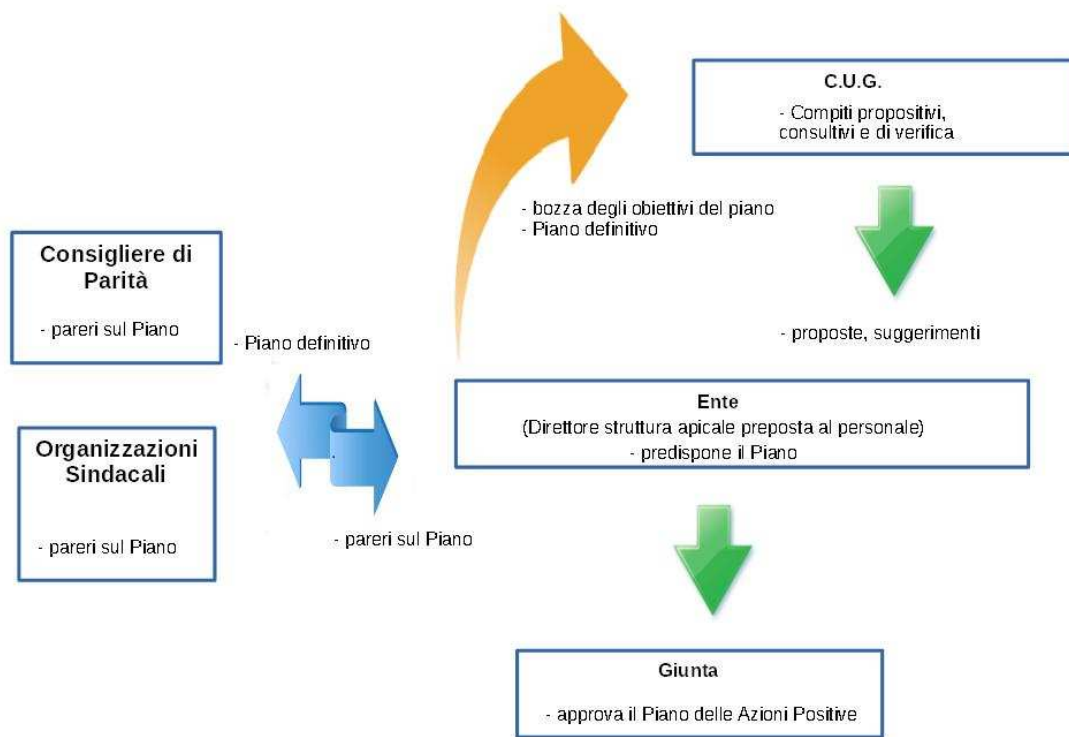
Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 del Comune di Bologna, in continuità con il precedente Piano 2015-2017, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, situazioni di malessere e disagio.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il C.U.G., grazie allo svolgimento dell'attività che gli é propria, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il Piano delle Azioni Positive é da considerarsi sempre “in progress” e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

L'elaborazione del Piano delle Azioni Positive avviene con il coinvolgimento dei soggetti descritti nel seguente diagramma:



Gli obiettivi generali del Piano delle Azioni Positive del Comune di Bologna per il triennio 2018-2020 sono indicati all'art. 2 del presente documento.

Art. 1

Alcuni dati sul personale del Comune di Bologna

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, è necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune di Bologna. Tale fotografia, per una miglior fruibilità ed unitarietà del Piano, è stata inserita nell'allegato 1. In questa sede ci limitiamo a sottolineare qualche dato.

Al 31 ottobre 2017 il personale del Comune di Bologna a tempo indeterminato è pari a 4.245 unità, inclusi i contratti di formazione lavoro. Il personale dirigente e le alte specializzazioni a tempo determinato sono pari a 16 unità.

Si tratta di una popolazione prevalentemente femminile: le donne rappresentano infatti il 74,3% del totale, con la sola eccezione del personale di categoria A, nella quale gli uomini sono invece il 62,5%.

L'altra caratteristica sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione è l'età: a fronte di una età media piuttosto elevata (51 anni), si riscontra che solo 226 dipendenti (5% del totale) hanno meno di 36 anni (di cui 8 con meno di 26 anni), mentre la maggioranza dei dipendenti (74%) ha più di 46 anni (di cui 1.335, pari al 31% del totale, con più di 55 anni). La fascia di dipendenti più numerosa è quella fra 46 e 55 anni, con ben 1.814 dipendenti (43% del totale). Nessun dirigente ha meno di 36 anni e il 60% supera i 55 anni.

Tra gli istituti di conciliazione, a luglio 2017, il part-time era utilizzato da 456 persone (87% donne e 13% uomini) e il telelavoro era utilizzato da 51 persone (78% donne e 22% uomini). In entrambi i casi l'età media degli utilizzatori era superiore ai 51 anni.

Art. 2

Obiettivi

Nel corso del triennio 2018-2020 il Comune di Bologna intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti tre obiettivi generali:

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Per quanto riguarda le **pari opportunità**, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica deve essere inquadrata la recente Legge n. 81/2017, in precedenza citata, che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per quanto riguarda in particolare la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è l'art. 14 della Legge n. 124/2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 in materia di lavoro agile.

D'altronde è ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca 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 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.

In un contesto di attenzione e tutela delle necessità di conciliazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Bologna applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Parallelamente al monitoraggio degli strumenti di conciliazione, in un'ottica di uniformità dei criteri valutativi e di eliminazione di ogni possibile distorsione, si prevede la sperimentazione di modalità di lavoro agile, coerentemente con le recenti norme in precedenza citate e nell'ambito del percorso avviato dal Dipartimento Pari Opportunità insieme ad alcune limitate Pubbliche Amministrazioni, tra le quali è stato selezionato anche il Comune di Bologna.

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il *digital gap* tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani.

La realizzazione di questi obiettivi non potrà prescindere da un'adeguata formazione rivolta innanzitutto ai dirigenti e da una informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa. Informazione che utilizzerà prevalentemente la nuova Intranet e le sue potenzialità, anche per costruire uno spazio in grado di orientare le persone e le famiglie sulle azioni di sostegno e sui servizi cittadini a favore delle esigenze di conciliazione dei/delle dipendenti.

Per quanto riguarda il **benessere organizzativo**, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

A tal proposito, nel prossimo triennio sarà predisposta ed effettuata una nuova rilevazione del benessere organizzativo percepito. L'impostazione della nuova indagine, successiva all'implementazione dell'attuale Piano di miglioramento del benessere organizzativo, sarà ancora sviluppata come percorso partecipato finalizzato innanzitutto a:

- mettere in rete diversi attori e diverse competenze, dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e ai Consiglieri di Fiducia del Comune di Bologna (CdF), attori che, all'interno dell'Amministrazione, operano per il miglioramento del benessere organizzativo;

- ampliare la discussione sul benessere organizzativo potenzialmente a tutta la comunità lavorativa, per una maggiore partecipazione alla rilevazione ed una migliore lettura del contesto.

Anche la costruzione del nuovo Piano di miglioramento del benessere organizzativo che seguirà alla rilevazione si svilupperà attraverso un percorso partecipato, sempre in un'ottica di circolarità tra quest'ultimo e il Piano delle Azioni Positive, in grado di evidenziare aree di sovrapposizione e di reciproco arricchimento e rinforzo.

Anche sulle azioni del Piano di miglioramento del benessere organizzativo sarà fornita una puntuale informazione nella nuova Intranet, sia con riferimento ai contenuti che agli obiettivi implementati.

In continuità con il precedente Piano, saranno inoltre ricercate e sperimentate metodologie innovative per l'*engagement* delle persone, per rafforzare la loro motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale.

Nell'ambito del **Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**, sarà consolidata e rafforzata l'azione dei Consiglieri di Fiducia che nel 2018 avvieranno il loro secondo triennio di attività. L'efficacia della loro azione, infatti, è condizionata e trae beneficio, oltre che dalle loro specifiche competenze, anche, da un lato, da una relazione continua e strutturata con l'Area Personale e Organizzazione e dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione e, dall'altro, dalla partecipazione alla Rete dei Consiglieri di Fiducia di Area Metropolitana e dalla condivisione di procedure, formazione e buone prassi.

Saranno inoltre predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, anche in riferimento al Piano locale, in corso di definizione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

Art. 3

Obiettivo 1: Pari Opportunità

In coerenza e in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2015-2017 si attueranno le seguenti azioni:

A) Conciliazione:

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro, flessibilità oraria, ...)

- Sperimentazione del lavoro agile, sulla base del quadro normativo di riferimento e in collaborazione con la Regione Emilia-Romagna, a seguito della partecipazione agli avvisi pubblici:
 - del Dipartimento delle Pari Opportunità
 - dell’Agenzia per la Coesione Territoriale nell’ambito di risorse del PON Governance

B) Azioni di *diversity management* (genere):

- Promozione di una campagna interna finalizzata ad una riflessione dei padri relativamente ad una migliore condivisione dei compiti di cura e alle azioni di sensibilizzazione sull'esercizio di questo diritto
- Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni
- Sperimentazione progetto “Buon rientro mamme”, da estendere successivamente anche ai papà

B) Azioni di *diversity management* (disabilità):

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità

B) Azioni di *diversity management* (età):

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (*aging diversity*)
- Sperimentazione progetto “Buona uscita”, per il sostegno alle persone in età prossima alla pensione

B) Azioni di *diversity management* (orientamento sessuale):

- Sensibilizzazione e formazione, anche in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità del Comune di Bologna

Art. 4

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

In coerenza ed in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2015-2017 si attueranno le seguenti azioni:

- Nuova indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito

- Predisposizione ed attuazione del nuovo Piano di miglioramento del benessere organizzativo a seguito dell'indagine
- Implementazione dei contenuti del minisito "Benessere organizzativo" nella nuova Intranet
- Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'*engagement* delle persone, per rafforzare la loro motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale
- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo (a titolo di esempio: sperimentazione di modalità organizzative innovative nella gestione dei turni; collocazione temporale delle riunioni tenendo conto anche delle esigenze di conciliazione vita-lavoro, etc)

Art. 5

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

In coerenza e in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2015-2017 si attueranno le seguenti azioni:

- Consolidamento e rafforzamento dell'attività dei Consiglieri di Fiducia, anche mediante azioni di promozione e sostegno del loro ruolo all'interno dell'Amministrazione e condivisione, nell'ambito della Rete dei Consiglieri di Fiducia di Area Metropolitana, di procedure, formazione e buone prassi
- Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, anche in riferimento al Piano locale, in corso di definizione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

Art. 6

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

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

Art. 7

Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2018-2020 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, ai sensi dell' art. 6 comma 2 lettera C del “Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia”, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l’Ente approverà il Piano del triennio successivo.

Art. 8

Durata

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

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale.