



CITTA' DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

SETTORE POLITICHE SOCIALI, WELFARE DEL CITTADINO E SVILUPPO STRATEGICO

SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE

Ufficio Affari Giuridici, Disciplinari, Salute e Sicurezza, Pari Opportunità

PIANO DI AZIONI POSITIVE

per il triennio

2020 – 2022



INDICE

PREMESSA

- Contesto storico e quadro normativo	pag. 3
- Ambito operativo	pag. 5
 Art. 1 – CONTESTO DELL'ENTE	 pag. 7
 Art. 2 – OBIETTIVI	
- Obietti generali	pag. 11
- Obiettivi specifici e Azioni positive	pag. 12
 Art. 3 – MONITORAGGIO	 pag. 16
 Art. 4 – DURATA	 pag. 16

PREMESSA

Contesto storico e quadro normativo

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 è stato predisposto dall'Ufficio Affari giuridici, Disciplinari, Salute e Sicurezza, Pari opportunità del Servizio Gestione Risorse Umane, con il contributo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di San Benedetto del Tronto (di seguito chiamato CUG).

Realizzare le pari opportunità è un obiettivo del patto fondante della convivenza civile dell'Italia repubblicana; la Costituzione Italiana, all'art. 3 recita:

"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."

La rimozione degli ostacoli richiede di intraprendere azioni positive, per eliminare o prevenire le discriminazioni o per compensare gli svantaggi, si parla anche di discriminazione positiva.

L'origine delle azioni positive si rintraccia nella legislazione degli Stati Uniti (Equal Pay Act, legge di parità salariale, del 1963; Civil Rights Act, legge per i diritti civili, del 1964), che le ha introdotte e sperimentate inizialmente in relazione al contrasto delle discriminazioni fondate sulla razza, allargandone poi il campo d'azione a quelle legate alla confessione religiosa, all'origine nazionale e soprattutto al sesso per tutto ciò che attiene ai rapporti di lavoro: le Affirmative Actions hanno rappresentato un caposaldo delle politiche di pari opportunità, uno strumento essenziale di realizzazione dell'eguaglianza sostanziale.

L'espressione "Azione Positiva" compare in ambito europeo all'inizio degli anni '80 quale strumento per combattere le forme di discriminazione nei confronti delle lavoratrici e favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne.

Nel 1984 attraverso apposita Raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità Europea le "Azioni Positive" diventano lo strumento operativo della politica europea per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e settori dell'attività lavorativa.

La Raccomandazione è stata recepita a livello nazionale nel 1991 dalla **L. n. 125 del 10/04/1991**, volta a tradurre concretamente il concetto di azione positiva riprendendo ed amplificando i principi e le finalità che altre leggi avevano introdotto (L. 1204/1971 e L. 931/1977).

Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel **Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198 del 2006**, articolo 1), così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5 del 2010 che espressamente chiarisce: "Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3).

La normativa italiana ha diversificato i modelli di azioni positive a seconda che si tratti di realizzarle nel settore privato, ovvero nella Pubblica Amministrazione.

Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio: le Pubbliche Amministrazioni devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi dell'**art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006** la cui finalità è quella di "assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. (...) A tale scopo, in occasione di tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è

accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

Altre norme della legislazione italiana hanno definito gli scopi, i soggetti coinvolti e gli strumenti per l'attuazione delle azioni positive:

- l'**art. 42 del D.Lgs. 198/2006** specifica la nozione giuridica generale di “azioni positive”, intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
- la **Direttiva** della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data **23 maggio 2007** recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”, evidenzia la stretta correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione affermando che “*valorizzare le 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 delle cittadine e dei cittadini*”; precisa inoltre quali siano le azioni positive, specificando gli ambiti “speciali” di azione su cui intervenire (la cultura organizzativa; le politiche di reclutamento e di gestione del personale; la formazione; l'organizzazione del lavoro);
- altra rilevante disposizione di legge, avente un impatto, sia pure indiretto, sui Piani triennali è l'**art. 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008** sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui “La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro - correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”;
- il **D.Lgs. 150/2009** (c.d. Riforma Brunetta), in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il “**ciclo di gestione della performance**” richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- l'**art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183** (cd. “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001 – Testo Unico del Pubblico Impiego;
- fra le finalità delle disposizioni del decreto che disciplina l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, l'**art. 1, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001** (come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010), prevede quella di “realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica”;
- l'**art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001** (come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010), prevede che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al **benessere organizzativo**”;
- l'**art. 57, comma 1, del D. Lgs. 165/2001** (come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010), prevede che “le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e **senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica**, un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG);

- la direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione - denominata "Linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183)" esplicita, al punto "3.2 Compiti", che il **CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica;**
- la **Direttiva n. 1/2019** della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione, ricordando fra l'altro il ruolo del CUG, ribadisce l'importanza del rispetto delle norme sulle assunzioni obbligatorie e sul ricorso a forme di collocamento mirato che consentano di inserire i soggetti con disabilità nel mondo del lavoro e di assolvere alla funzione sociale di presa in carico degli stessi;
- la **Direttiva n. 2/2019** della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, sostituendo la citata Direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiornando alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Ambito operativo

Il Piano ha lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo, a beneficio sia dei dipendenti che della Pubblica Amministrazione.

Per **benessere organizzativo** si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro, studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo.

Le **azioni positive** contenute nei Piani di Azioni Positive sono misure **temporanee e speciali** che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. 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 si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.

Si tratta di misure che, all'interno del contesto organizzativo, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli (in ragione di caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, anagrafiche, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza) alla piena ed effettiva parità di opportunità, riequilibrando le disuguaglianze e contribuendo altresì a definire il risultato prodotto nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance.

E' da sottolineare come il benessere organizzativo sia strettamente collegato alla performance: quando si verificano condizioni di scarso "benessere organizzativo" si possono determinare situazioni di diminuzione della produttività, di assenteismo, di bassi livelli di motivazione, di mancanza di impegno; al contrario, il

miglioramento del benessere organizzativo può comportare un concreto salto di qualità nella performance dell'intero sistema.

Fra gli obiettivi delle azioni positive si annovera tra l'altro:

- l'eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- superamento delle condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere e di altri fattori di differenza, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera nel trattamento economico e retributivo;
- promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali sono sottorappresentate e in particolare nei livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie.

La modifica al comma 1 dell'art. 7 del D.Lgs. 165/2001 operata dall'art. 21 della L. n. 183/2010, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria (a volte meno visibili quali ad es. gli ambiti dell'età, dell'orientamento sessuale oppure quello della sicurezza sul lavoro).

Nell'art. 28 del D.Lgs. 81/08 risulta evidente la "sottolineatura", da rileggere anche alla luce del citato art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, dell'ottica di genere sulla sicurezza sul lavoro e, anche al suo interno, della tutela di profili specifici della salute sul lavoro.

La promozione delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150: un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi:

- a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di **efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi**;
- fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la **valorizzazione delle differenze** nelle politiche di gestione del personale.

Tutti gli organismi dedicati alle politiche di genere sono coinvolti a diverso livello e con diversi compiti alla realizzazione congiunta di un unico obiettivo: promuovere e realizzare interventi mirati non solo al superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e i lavoratori, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e il sostegno alle pari opportunità nella comunità.

La tutela delle differenze è anche un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità, valorizzando le caratteristiche e l'integrazione di genere significa innalzare il livello della qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini, fruitori del servizio finale erogato.

Il Piano di Azioni Positive si pone non solo come mero adempimento ad un obbligo di legge, bensì come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi sopraesposti, tenendo altresì conto del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente.

Art. 1 – IL CONTESTO DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

Il Personale a tempo indeterminato

Analisi della situazione del personale al 31 dicembre 2018:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

TOTALE	324
di cui	
Donne	154
Uomini	170

A questi vanno aggiunti n. 1 dirigente a tempo determinato (1 uomo) e n. 6 dirigenti a tempo indeterminato (5 uomini, 1 donna)

per un totale di dipendenti così suddivisi:

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Categoria	Uomini	Donne	totale
A1.....D5	170	154	324
Segretario	1		1
TOTALE	5+ 1 dirigenti	1 dirigente	7

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

Categoria D	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	45	50	95
Posti di ruolo a tempo parziale	9	6	15
Categoria C	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	52	52	104
Posti di ruolo a tempo parziale	5	8	13
Categoria B	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	17	35	52
Posti di ruolo a tempo parziale	25	19	44
Categoria A	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a tempo parziale	1	0	1

Specifiche contratti atipici: forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend

Forme di lavoro	Uomini	Donne	totale
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Contratto di collaborazione coordinata e continuativa	0	0	0
Contratto di collaborazione a progetto	0	0	0
Totale	0	0	0

Dipendenti al 31-12-2016: 340

Dipendenti al 31-12-2017: 336

Si pone l'attenzione sul fatto che dal 1 gennaio al 31 dicembre 2018 si sono verificati:

- n. 14 pensionamenti, n. 1 mobilità in uscita, n. 1 dimissione

- n. 3 assunzioni e n. 1 mobilità in entrata

che hanno comportato un totale di n. 10 lavoratori a tempo indeterminato in meno all'interno della struttura comunale, passando il numero dei dipendenti a tempo indeterminato da n. 336 a n. 324 .

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il CUG, istituito dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010, contribuisce ad assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione.

Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente. Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

E' quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con il Nucleo di Valutazione.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di San Benedetto del Tronto è stato istituito con Determinazione del dirigente Settore Gestione delle Risorse n. 143 del 13/02/13, rinnovato e modificato nella composizione rispettivamente con le Determinazioni Dirigenziali del Settore Politiche Sociali, Welfare del Cittadino e Sviluppo Strategico nn. 1018 del 20/09/2017 e 1182 del 10/09/2018.

ATTIVITA' REALIZZATE nel triennio 2017-2019

A) AZIONI POSITIVE

Nel triennio 2017-2019 l'impegno del Comune di San Benedetto del Tronto in relazione al piano di azioni positive ha visto portare a compimento alcune iniziative in materia di pari opportunità:

- nell'anno 2017:
 - a) attività di formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08 ss.mm.ii. in favore del personale dell'Ente su indicazione dell'RSPP e del Servizio Coordinamento Sicurezza ed Infrastrutture:
5 Corsi in aula per un totale di n. 24 ore e di n. 22 partecipanti (personale di ruolo); 8 Corsi on line per un totale di n. 32 ore e di n. 8 partecipanti (personale non di ruolo);
 - b) rinnovo della composizione del CUG;
 - c) istituzione della casella di posta elettronica dedicata al CUG cug@san-benedetto-del-tronto.gov.it alla quale accede la dott.ssa Catia Talamonti in qualità di Presidente del CUG;
 - d) è stata dedicata specifica sezione del sito istituzionale dell'Ente alla materia attinente al benessere organizzativo dell'Ente e al CUG;
 - e) progetto formativo "BENESSERE LAVORATIVO E MANAGEMENT" (D.D. n. 1419 del 30/11/2017):
MODULI DIDATTICI:

- 1) comunicazione interpersonale sul luogo di lavoro efficace
- 2) gestione dei conflitti, metodo "Problem solving"
- 3) team building
- 4) i principi della leadership archetipale
- 5) assertività: un training esperenziale
- 6) project management

CALENDARIO INCONTRI:

28 novembre 2017, 7 dicembre 2017, 6 marzo 2018, 22 marzo 2018, 5 giugno 2018, 2 ottobre 2018, 18 ottobre 2018, 4 dicembre 2018, 21 marzo 2019, 2 luglio 2019, 8 ottobre 2019; data da stabilire tra fine 2019 e 2020.

• nell'anno 2018:

- f) attività di formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08 ss.mm.ii. in favore del personale dell'Ente su indicazione dell'RSPP e del Servizio Coordinamento Sicurezza ed Infrastrutture:

- in materia di informazione/formazione dei lavoratori sugli aspetti generali e sui rischi specifici legati ai luoghi di lavoro, alle attrezzature e alle mansioni svolte:

3 Corso in aula/esterno per un totale di n. 8 ore e di n. 6 partecipanti (di cui n. 2 appartenenti a personale non di ruolo); 8 Corsi on line per un totale di n. 32 ore e di n. 8 partecipanti (personale non di ruolo);

- in materia di primo soccorso:

3 Corsi per un totale di n. 12 ore e di 62 partecipanti (personale di ruolo);

- g) pubblicazione dei verbali del CUG sulla sezione appositamente dedicata del sito istituzionale dell'Ente;
- h) modifica della composizione del CUG a seguito del rinnovo delle elezioni sindacali;
- i) analisi dell'elenco dei contenziosi in corso al 2017 e al 2018 tra il personale e l'Ente;
- j) progetto formativo "LA GESTIONE DELLE EMOZIONI" (D.D. n. 1482 del 31/10/2018 e D.D. n. 1410 del 30/10/2019), modulo integrativo riservato alle educatrici di infanzia e personale OSA dell'Ente.

CALENDARIO INCONTRI:

9 ottobre 2018, 13 novembre 2018, 15 gennaio 2019, 12 febbraio 2019, 12 marzo 2019, 9 aprile 2019, 26 novembre 2019, 28 gennaio 2020, 24 marzo 2020, 26 maggio 2020.

• nell'anno 2019 (all'11 dicembre):

- a) attività di formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08 ss.mm.ii. in favore del personale dell'Ente su indicazione dell'RSPP e del Servizio Coordinamento Sicurezza ed Infrastrutture:

- in materia di informazione/formazione dei lavoratori sugli aspetti generali e sui rischi specifici legati ai luoghi di lavoro, alle attrezzature e alle mansioni svolte:

4 Corsi in aula per un totale di n. 16 ore e di n. 13 partecipanti (di cui 12 appartenenti a personale non di ruolo); 2 Corsi on line per un totale di n. 8 ore e di n. 2 partecipanti (di cui uno appartenente a personale non di ruolo);

- in materia di informazione/formazione dei Rappresenti dei lavoratori per la Sicurezza: 1 Corso suddiviso in 4 giornate per un totale di n. 32 ore e di 2 lavoratori partecipanti (personale di ruolo); 1 Corso di aggiornamento di n. 8 ore e di n. 1 partecipante (personale di ruolo);

- b) redazione di apposita informativa sul CUG dell'Ente (funzionamento, composizione e casella di posta elettronica e sezione dedicata del sito istituzionale) diffusa al personale unitamente alla consegna della busta paga del mese di marzo (o con inserimento sul portale dedicato alle buste paga e invio di mail informativa o tramite consegna di copia cartacea al personale che non accede ai sistemi informatici dell'Ente);

- c) istituzione del/della figura del Consigliere/a di Fiducia con D.G. n. 120 del 09/07/2019;

- d) avviata procedura comparativa per l'affidamento dell'incarico di Consigliere/a di Fiducia con pubblicazione di apposito Avviso in data 20/09/2019.

Si precisa che le attività formative sono state inserite in un contesto più ampio, rispetto alla struttura organizzativa dell'Ente, di promozione di una mentalità inclusiva e libera da pregiudizi.

B) ALTRE AZIONI

L'Amministrazione Comunale, nell'ultimo triennio, ha adottato altre iniziative volte alla promozione e diffusione della cultura delle pari opportunità a favore dell'intera collettività:

- CABINA di REGIA ANTIVIOLENZA

Il 31 maggio 2017 la Giunta comunale ha deliberato l'istituzione della Cabina di Regia Antiviolenza del Comune di S. Benedetto del Tronto, un'iniziativa unica in Italia a livello comunale, creata come strumento per rafforzare il territorio comunale nella sua capacità di contrastare la violenza nelle relazioni, alla luce della considerevole estensione (circa 48.000 abitanti che raddoppiano nei mesi estivi) che impone all'Ente di divenire protagonista attivo delle strategie di prevenzione e fronteggiamento messe in atto dagli altri soggetti istituzionali (Regione, Provincia, Stato) in merito al problema della Violenza.

Si tratta, in sintesi, di un tavolo di lavoro che vede riuniti periodicamente i rappresentanti degli ambiti che maggiormente hanno la possibilità di intercettare fenomeni di violenza e conflitti nella relazione ed ha i seguenti obiettivi:

- conoscere, far conoscere e mettere in rete le opportunità di aiuto che offre il territorio;
- ideare iniziative per prevenire e fronteggiare il problema;
- promuovere la cultura del reciproco rispetto.

Sono componenti del Tavolo: il direttore del Consultorio Familiare Vincenzo Luciani, la presidente della Commissione Provinciale Pari opportunità Antonietta Lupi, il coordinatore dell'Ambito Territoriale Sociale 21 Maria Simona Marconi, il direttore dei Servizi Sociali Antonio Di Battista, il direttore del servizio Rapporti con il cittadino e comunicazione pubblica Eugenio Anchini, la presidente della Commissione Pari Opportunità della Provincia di Ascoli Piceno Antonietta Lupi, la coordinatrice del Centro Antiviolenza Laura Gaspari, il Direttore dell'UOC Pronto Soccorso, rappresentanti delle Forze dell'Ordine, del settore legale e dell'istruzione, rappresentanti del Consiglio Comunale (Brunilde Crescenzi, Gianni Balloni, Antonella Croci, Gabriele Pompili).

- Convegno "Donna oltre il silenzio" - 8 marzo 2017;
- serie di convegni "Psiche in Comune" - 2017/2019;
- Convegno "La violenza non ha sesso – Riflessioni sugli aspetti fallaci della cultura che ostacolano il contrasto della violenza e della prevaricazione nella relazione" - 22 marzo 2018;
- Convegno "La violenza alla ricerca del carnefice" - 23 novembre 2019;
- Ama*ti - Giornata di prevenzione alla violenza di genere – 25 novembre 2019;
- Delibera di Giunta n. 211 del 26/11/2019 avente ad oggetto: 25 novembre 2019 – Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne – Adesione al "Patto dei Comuni per la parità di genere e contro la violenza sulle donne".

Art. 2 – OBIETTIVI

OBIETTIVI GENERALI

L'Amministrazione Comunale, con la stesura e l'adozione di tale piano previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) e in ossequio ai dettami enunciati dalla normativa nazionale e internazionale di riferimento, mira a **promuovere il benessere organizzativo e lavorativo** dell'Ente, a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione stessa.

L'**obiettivo generale** del piano è quello di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro (come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli), superando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta tra uomini e donne ed anche tenendo conto di altri ambiti di possibili discriminazioni (ad es. età, religione, razza, etnia, disabilità, ecc.), adottando apposita strategia (tramite le Azioni Positive) improntata ai seguenti **principi**:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Il presente Piano di Azioni Positive 2020-2022 fa seguito al precedente piano approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 216 del 20/12/2016 e tiene conto:

- delle novità introdotte dalle Direttive Ministeriali nn. 1/2017 – 1 e 2/2019;
- della Delibera di Giunta n. 211 del 26/11/2019 con la quale questo Ente, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), ha aderito al Patto dei Comuni (redatto dall'ANCI) per la parità di genere e contro la violenza sulle donne;
- dell'attività propositiva del CUG.

OBIETTIVI SPECIFICI ED AZIONI POSITIVE

L'articolazione del piano avviene per obiettivi specifici, articolati su più anni, suddivisi in azioni positive.

Obiettivo specifico 1

Conoscenza della situazione di genere e informazione sulla situazione dell'Amministrazione del Comune di San Benedetto del Tronto sulla tematica delle pari opportunità del personale.

La conoscenza precisa della situazione di genere dell'Ente agevolerà l'individuazione di eventuali criticità esistenti, delle esigenze e delle aspettative di donne e uomini sul lavoro, mentre la comunicazione di questa conoscenza al personale favorirà l'aumento di consapevolezza sulla tematica delle pari opportunità e di genere comportando una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, in primis della dirigenza e delle posizioni di responsabilità, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che il CUG e l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione Positiva 1: monitoraggio e aggiornamento statistico di genere sulla situazione del personale dipendente all'interno dell'Amministrazione e la raccolta sistematica dei dati già in possesso dell'Amministrazione (secondo i modelli individuati nel Format allegato n. 1 della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 relativa alle misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia) dei dipendenti anche per un'agevole lettura di genere degli stessi.

Soggetti coinvolti: Servizio Gestione Risorse Umane – CUG.

Destinatari: Personale (Dirigenti e non) – CUG.

Azione Positiva 2: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente tramite pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente dei dati raccolti.

Soggetti coinvolti: Servizio Gestione Risorse Umane – CUG – Servizio URP.

Destinatari: Personale (Dirigenti e non) – Amministrazione – Cittadini.

Cronoprogramma

I dati saranno raccolti e trattati secondo le indicazioni contenute nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019:

- a) entro il 1° marzo di ciascun anno, il Servizio Gestione Risorse Umane trasmetterà al CUG le informazioni secondo il Format messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento delle Pari Opportunità;
- b) il CUG allegnerà integralmente tali informazioni, oggetto di analisi e verifica da parte dello stesso, alla relazione annuale che deve inviare e entro il 30 marzo alla Funzione Pubblica, al NvP e all'Amministrazione;
- c) le medesime rilevazioni saranno poi pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente.

Obiettivo specifico 2

Attuazione in ambiente di lavoro della Direttiva Ministeriale in materia di comportamenti e atti delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30/03/2001 n. 165 ostativi all'allattamento.

La Direttiva del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 1 del 03/02/2017 dispone che l'Amministrazione e i dipendenti nella propria attività di erogazione dei servizi alla collettività, assumano azioni positive, comportamenti collaborativi e comunque non adottino atti che ostacolino le esigenze di allattamento. La stessa direttiva riconduce le violazioni a tali comportamenti, alle ipotesi considerate dall'art. 3, comma 5, del D.P.R. n. 62 del 16/04/2013 e cioè all'art. 7, comma 5, del Codice di Comportamento.

Azione Positiva 1: divulgazione al personale in merito al contenuto della direttiva ministeriale in modo che gli uffici che erogano servizi all'utenza dovranno assumere comportamenti collaborativi e comunque non adottino atti che ostacolino le esigenze di allattamento.

Soggetti coinvolti: CUG – Servizio Gestione Risorse Umane – Dirigenti – Direttori di Servizio – Uffici che erogano servizi all'utenza (sportelli).

Destinatari: Utenti.

Cronoprogramma: attuazione triennale.

Azione Positiva 2: agevolazione della collocazione oraria dei riposi per allattamento delle proprie dipendenti.

Il Dirigente dovrà tenere conto delle esigenze di cura tutelate dalla legge, sia rispetto alle scelte di collocazione oraria dei riposi giornalieri indicate dalle dipendenti, sia nell'evitare l'inserimento in turni di reperibilità o di richiedere prestazioni di lavoro straordinario, se non in casi inderogabili.

Soggetti coinvolti: CUG – Servizio Gestione Risorse Umane – Dirigenti.

Destinatari: dipendenti mamme.

Cronoprogramma: attuazione triennale.

Obiettivo specifico 3

Promozione del modello culturale improntato alle pari opportunità.

La promozione di materiale e la formazione circa le pari opportunità contribuiranno ad accrescere la cultura in materia.

Azione Positiva 1: informazione rivolta alla dirigenza e ai direttori di servizio circa il contenuto del presente piano, nonché diffusione di materiale informativo .

Soggetti coinvolti: CUG – Dirigente Servizio Gestione Risorse Umane – Segretario Generale – Ufficio Affari Giuridici, Disciplinari, Salute e Sicurezza, Pari Opportunità (Servizio Gestione Risorse Umane) – Servizio Anticorruzione e Trasparenza – Nucleo di Valutazione – Assessore alle Pari Opportunità

Destinatari: Segretario Generale – Dirigenti – Direttori di Servizio.

Cronoprogramma: attuazione annuale e triennale.

Azione Positiva 2: diffusione di materiale riguardante la tematica delle pari opportunità a tutto il personale, anche tramite posta elettronica.

Soggetti coinvolti: CUG – Ufficio Affari Giuridici, Disciplinari, Salute e Sicurezza, Pari Opportunità (Servizio Gestione Risorse Umane) – Servizio URP – Assessore alle Pari Opportunità.

Destinatari: Personale (Dirigente e non) – Amministrazione.

Cronoprogramma: attuazione triennale.

Azione Positiva 3: implementazione della pagina del sito istituzionale del Comune dedicata al Benessere Organizzativo e al CUG, finalizzata alla divulgazione dell'operato del Comitato e dell'Ente e alla divulgazione di materiale informativo. In tal modo si mira a rendere maggiore visibilità sia del comitato all'interno dell'Ente sia dell'Amministrazione all'esterno per l'assunzione e programmazione di politiche di genere pensate come strategiche per la propria pianificazione.

Soggetti coinvolti: CUG – Ufficio Affari Giuridici, Disciplinari, Salute e Sicurezza, Pari Opportunità (Servizio Gestione Risorse Umane) – Servizio URP – Assessore alle Pari Opportunità.

Destinatari: Personale (Dirigente e non) – Cittadini.

Cronoprogramma: attuazione triennale.

Azione Positiva 4: organizzazione eventi formativi sulle tematiche delle pari opportunità e della prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, anche con scambio di esperienze formative con enti sovraordinati.

Soggetti coinvolti: CUG – Ufficio Affari Giuridici, Disciplinari, Salute e Sicurezza, Pari Opportunità (Servizio Gestione Risorse Umane) – Assessore alle Pari Opportunità – Consigliere/a di Fiducia.

Destinatari: Personale (Dirigente e non) – CUG – Amministrazione.

Cronoprogramma: attuazione triennale.

Azione Positiva 5: organizzazione apposito modulo formativo obbligatorio sul contrasto alla violenza di genere (Direttiva Ministeriale n. 2/2019).

Soggetti coinvolti: CUG – Ufficio Affari Giuridici, Disciplinari, Salute e Sicurezza, Pari Opportunità (Servizio Gestione Risorse Umane) – Assessore alle Pari Opportunità – Consigliere/a di Fiducia.

Destinatari: Dirigenti – Responsabili che svolgono funzioni di gestione del personale.

Cronoprogramma: in base alla disponibilità di tale modulo formativo.

Azione Positiva 6: sensibilizzazione, anche col contributo dell'Assessore alle Pari Opportunità, rivolta ai più e alle più giovani, sul tema delle pari opportunità, contro la diffusione di stereotipi di genere e per favorire relazioni paritarie. Ciò avverrà sia in un'ottica di prevenzione della violenza che per rendere più giusta e prospera l'intera società (*punto 2 del Patto dei Comuni*)

Soggetti coinvolti: CUG – Amministrazione – Assessore alle Pari Opportunità – Cabina di Regia Antiviolenza Consigliere/a di Fiducia.

Destinatari: Personale (Dirigente e non) – Giovani studenti delle scuole del territorio.

Cronoprogramma: attuazione triennale, anche con previsione di incontri del CUG nelle scuole.

Azione Positiva 7: il rilascio delle concessioni di patrocini o altri vantaggi per manifestazioni ed eventi nonché le stipule dei contratti terrano conto dell'impegno da parte dei soggetti terzi di promuovere, con la propria organizzazione e/o attività, la cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e della lotta alla mercificazione del corpo umano.

Soggetti coinvolti: Dirigenti – Direttori di Servizio – Uffici interessati.

Destinatari: Soggetti terzi.

Cronoprogramma: attuazione triennale.

Obiettivo specifico 4

Contrasto alle discriminazioni.

Promozione di azioni volte al contrasto delle discriminazioni.

Azione Positiva 1: promozione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia.

Promozione della figura che ha funzione di prevenzione, gestione e di facilitazione a favore del personale (strutturato e non strutturato) dell'Ente, nella risoluzione del conflitto o del disagio che dovesse verificarsi nell'ambito dell'organizzazione lavorativa riguardo a casi di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing.

Soggetti coinvolti: CUG – Ufficio Affari Giuridici, Disciplinari, Salute e Sicurezza, Pari Opportunità (Servizio Gestione Risorse Umane) – Consigliere/a di Fiducia – Servizio URP.

Destinatari: Personale (Dirigente e non).

Cronoprogramma: presentazione della figura nell'anno 2020 e distribuzione di materiale informativo nel corso del triennio.

Azione Positiva 2: informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti.

Soggetti coinvolti: CUG – Ufficio Affari Giuridici, Disciplinari, Salute e Sicurezza, Pari Opportunità (Servizio Gestione Risorse Umane) – Consigliere/a di Fiducia – Servizio URP.

Destinatari: Personale (Dirigente e non).

Cronoprogramma: attuazione triennale.

Azione Positiva 3: Monitoraggio dello sviluppo di casi di mobbing all'interno dell'Ente, a cura del Cug.

Soggetti coinvolti: Presidente CUG – CUG – Consigliere/a di Fiducia.

Destinatari: Personale (Dirigente e non).

Cronoprogramma: attuazione annuale.

Azione Positiva 4: costante monitoraggio della situazione del contenzioso dei dipendenti verso l'ente e viceversa per approfondire eventuali aspetti discriminatori e/o di violenza, con relativo esito finale.

Soggetti coinvolti: CUG – U.O. Affari Legali.

Destinatari: Personale (Dirigente e non).

Cronoprogramma: annualmente il CUG riceverà dall'U.O. Affari Legali apposito report (con dati anonimi e di genere).

Azione Positiva 5: adozione e/o modifiche di regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale, anche con riferimento all'accessibilità delle segnalazioni e alla loro istruttoria.

Soggetti coinvolti: CUG – Consigliere/a di Fiducia – Ufficio Affari Giuridici, Disciplinari, Salute e Sicurezza, Pari Opportunità (Servizio Gestione Risorse Umane) – Amministrazione.

Destinatari: Personale (Dirigente e non) – Amministrazione.

Cronoprogramma: attuazione triennale.

Obiettivo specifico 5

Tutela in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Azione Positiva 1: formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08 ss.mm.ii. in favore del personale dell'Ente su indicazione dell'RSPP e del Servizio Coordinamento Sicurezza ed Infrastrutture, con organizzazione di corsi in sede o presso centri specializzati o online.

Soggetti coinvolti: Dirigenti – RSPP – Servizio Coordinamento Sicurezza ed Infrastrutture – Ufficio Affari Giuridici, Disciplinari, Salute e Sicurezza, Pari Opportunità (Servizio Gestione Risorse Umane).

Destinatari: Personale (Dirigente e non).

Cronoprogramma: attuazione triennale

Azione Positiva 2: tutela della salute in favore del personale dell'Ente con organizzazione di visite mediche aziendali in sede o presso l'ambulatorio del medico competente.

Soggetti coinvolti: Dirigenti – Medico competente – RSPP – Ufficio Affari Giuridici, Disciplinari, Salute e Sicurezza, Pari Opportunità (Servizio Gestione Risorse Umane).

Destinatari: Personale (Dirigente e non).

Cronoprogramma: attuazione triennale, nei casi previsti dalla normativa di riferimento e comunque favorendo le richieste dei singoli lavoratori che ne abbiano la necessità.

Obiettivo specifico 6

Valorizzazione CUG

Al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento delle funzioni anche nel rispetto della Direttiva Ministeriale n. 2/2019.

Azione Positiva 1: promozione di incontri anche non formali tra i componenti.

Soggetti coinvolti: Presidente e Componenti CUG.

Destinatari: Presidente e Componenti CUG.

Cronoprogramma: il CUG si riunirà oltre che per gli adempimenti prescritti e in sede deliberativa, anche informalmente (senza obbligo di rispetto delle formalità previste dal regolamento) per confrontarsi periodicamente sulle materie di propria competenza, e annualmente con i settori dell'Ente.

Azione Positiva 2: promozione di riunioni annuali tra il CUG e i settori dell'Ente.

Soggetti coinvolti: Presidente e componenti CUG – Dirigenti – Nucleo di Valutazione.

Destinatari: Personale (Dirigente e non).

Cronoprogramma: il CUG si riunirà annualmente con il personale dei singoli settori dell'Ente (con possibilità di inserimento di tale azione nei singoli PEG) per confrontarsi nelle materie di competenza.

Azione Positiva 3: promozione di contatti con organismi o esperti locali/provinciali/regionali/nazionali competenti in tema di pari opportunità, nell'ottica di fare rete tra istituzioni e sostenere le attività promosse dalle organizzazioni della società civile che ne abbiano i medesimi obiettivi (*punto 6 del Patto dei Comuni*)

Soggetti coinvolti: Presidente e Componenti CUG – Amministrazione – Assessore alle Pari Opportunità – Cabina di Regia Antiviolenza.

Destinatari: Presidente e Componenti CUG – Amministrazione – Cabina di Regia Antiviolenza.

Cronoprogramma: attuazione triennale.

Azione Positiva 4: rinnovo della composizione del CUG anche ai sensi della Direttiva Ministeriale n. 2/2019.

Soggetti coinvolti: Presidente CUG - CUG – Ufficio Affari Giuridici, Disciplinari, Salute e Sicurezza, Pari Opportunità (Servizio Gestione Risorse Umane) – Amministrazione

Destinatari: CUG – Personale (Dirigenti e non) – Sindacati – Amministrazione

Cronoprogramma: anni 2020 e 2021.

Art. 3 - Monitoraggio e rendicontazione del piano

L'attuazione del presente Piano Azioni Positive è soggetta a verifica e monitoraggio a cura del CUG e del Dirigente del Servizio Gestione Risorse Umane che disporrà, per tale attività, del supporto del Responsabile dell'Ufficio Affari Giuridici, Disciplinari, Salute e Sicurezza, Pari Opportunità.

Il CUG predisporrà annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità nel quale verrà effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate.

L'Assessore alle Pari Opportunità, annualmente, relazionerà all'ANCI sull'attuazione del presente piano con riferimento agli impegni assunti con l'adesione al Patto dei Comuni per la parità di genere e contro la violenza sulle donne di cui alla D.G. n. 211 del 26/11/2019.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Art. 4 - Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale (2020/2022).

Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera di Parità territorialmente competente, al CUG, al Personale, all'Amministrazione, al Nucleo di Valutazione, nonché pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente.

Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità, e comunque ogni anno come allegato al Piano della Performance.