

Indice

È utile ricordare che:	3
Piano delle Azioni Positive - Presentazione	4
Riepilogo fonti normative	5
Organizzazione dell'Ente e misure di intervento	6
Dati riepilogativi sul personale del Comune di Grosseto	8
Struttura del Piano	9
Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni.....	10
Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale	11
Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità.....	11
Obiettivo 4. Sviluppare politiche di organizzazione del lavoro nuove e innovative.....	12
Obiettivo 5. Incrementare il Benessere Organizzativo.....	13
Aggiornamento e Monitoraggio del Piano	14
Risorse dedicate	15
Durata e pubblicità	15

È utile ricordare che:

Il PAP -Piano delle Azioni Positive è un documento unificato che si pone come obiettivo quello di saldare e integrare organicamente misure e azioni già declinate ai diversi livelli programmatici sui temi della cultura, del rispetto, del benessere, della valorizzazione delle diversità sia di genere sia legate all'età, all'abilità fisica ecc.

Il PAP è parte del PIAO. Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è uno strumento di programmazione e governance delle Pubbliche amministrazioni.

Il PIAO è stato introdotto il 1° luglio 2022 dal “Decreto Reclutamento” quale misura urgente di rafforzamento della capacità amministrativa delle PA per la realizzazione del PNRR. Sostituisce e accorpa una serie di piani: della performance, dei fabbisogni del personale, del lavoro agile, dell'anticorruzione e appunto della parità di genere.

Il PAP è un obbligo per le Amministrazioni pubbliche. Ogni Ente ha l'obbligo di trasmettere il PAP alla Consigliera di Parità e di inviare, per gli anni facenti parte del triennio, gli aggiornamenti delle azioni positive messe in campo e quelle ancora da attuare.

La Consigliera di Parità è una figura istituzionale che opera per promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione fra donne e uomini nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella progressione professionale, nelle condizioni di lavoro e nella retribuzione. Le lavoratrici o i lavoratori che ritengano di essere vittima di discriminazione, molestie o violenza sul luogo di lavoro possono, tra le altre cose, rivolgersi a questa figura per chiedere un intervento per un tentativo di mediazione, conciliazione o un'azione in giudizio.

Piano delle Azioni Positive - Presentazione

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) ha l'obiettivo di fornire all'Amministrazione strumenti efficaci a garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo (art. 37 della Costituzione).

Secondo quanto introdotto nell'ordinamento italiano dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, il fine ultimo è quello di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate "azioni positive", al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Il Piano delle Azioni Positive, nel Comune di Grosseto, è quindi lo strumento cardine per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro come sancito dall'art. 42 del D. Lgs. 198/2006. Si propone di contrastare ogni forma di discriminazione, non solo di genere, promuovendo la cultura e la valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo di tutti i dipendenti, inclusi i lavoratori disabili, come esorta anche la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La programmazione 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.

Il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 indica le azioni da intraprendere e guida gli orientamenti per lo sviluppo di una cultura di genere e di una prassi delle pari opportunità nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale, nelle risposte ai bisogni di conciliazione vita-lavoro e nel perseguimento del benessere organizzativo e delle persone al lavoro.

L'attuale piano, che si pone in continuità con i precedenti, permetterà all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi, assicurando il c.d. "benessere lavorativo" e garantendo al contempo lo svolgimento del proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

La strategia sottesa alle azioni positive è volta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. Resta inteso che 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. 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.

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce inoltre a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance previsto dal D. Lgs. 150/2009 secondo cui un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

La correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è peraltro ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 Maggio 2007.

È infine di estrema importanza ricordare che in data 19 Dicembre 2023, il Ministro per la Pubblica Amministrazione Senatore Paolo Zangrillo ha firmato la Direttiva per il riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme attribuendo alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. L'intento è quello di richiamare l'attenzione delle amministrazioni affinché possano sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona così come previsto dai principi stabiliti dalla Carta Costituzionale. La violenza contro le donne è purtroppo un fenomeno sempre più diffuso che affonda le proprie radici in un sostrato culturale spesso alimentato da comportamenti comuni e si declina in svariate forme che destano tutte in egual modo allarme sociale.

I Comitati Unici di Garanzia esercitano quindi le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica. Il loro ruolo è centrale per la crescita della cultura del rispetto e delle pari opportunità e sono all'interno della Pubblica Amministrazione importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione.

In tale contesto, il Comune adotta il presente Piano al fine di confermare e continuare a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione e attuazione effettiva dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Il Piano costituisce infine un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzioni organizzative o di rilevazione di nuove esigenze.

Riepilogo fonti normative

- Articolo 37 della Costituzione;
- Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Legge 104/1992 per l'assistenza e l'integrazione sociale e i diritti delle persone con handicap;
- D. Lgs 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53";
- D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni;
- D. Lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- D. Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- D. Lgs 1 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego 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 9 aprile 2008, n. 81, "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 27 ottobre 2009, n. 150, "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 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), “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”;
- D. Lgs 18 luglio 2011, n. 119, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”;
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche Amministrazioni”;
- Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere Legge Regionale Emilia Romagna 27 giugno 2014, n. 6, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”;
- D. Lgs 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 22 maggio 2017, n. 81, “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 del 1° giugno 2017 n. 3, 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);
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017;
- Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25”;
- Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- Legge 162/2021 (pubblicata in Gazzette Ufficiale il 18 novembre 2021 ed entrata in vigore il 3 dicembre 2021);
- DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

Organizzazione dell’Ente e misure di intervento

L’organizzazione del Comune di Grosseto vede una considerevole presenza femminile nelle categorie operative, mentre l’andamento è decisamente opposto nelle figure direzionali e di vertice, ove la componente femminile, al momento, non è rappresentata. La prevalenza del genere femminile nei ruoli operativi rende ragione della necessità di continuare a promuovere politiche di Organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie, già avviate nell’anno passato con l’adozione della nuova regolamentazione sull’orario di lavoro, nel quale si è

previsto non solo di mantenere l'ampia e già presente fascia di flessibilità in entrata ed uscita per la generalità dei lavoratori, ma anche formule di orario di lavoro flessibile per particolari categorie di personale che necessitano di maggiore elasticità nella conciliazione degli impegni di lavoro con quelli familiari. Le misure contenute nel piano, pertanto, consistono in iniziative di welfare dirette a migliorare non solo la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, ma altresì quelle della donna lavoratrice.

L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, non solo dunque a quelli di più specificamente dedicati alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori degli uffici di sesso femminile, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi risultano essere proprio le donne lavoratrici o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari.

Per questo motivo anche il tema del lavoro agile e quello del sostegno ai dipendenti in condizione di fragilità si inseriscono anch'essi nella complessiva azione di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità. A tal riguardo nel 2023 è stato adottato dalla amministrazione il Regolamento sul lavoro a distanza anche allo scopo di salvaguardare i soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, garantendo ai lavoratori che documentino gravi situazioni di salute, personali e familiari la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Un altro elemento che emerge dall'analisi dei citati indicatori numerici è l'assenza, per l'Amministrazione, delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, e l'emergere, per converso, della necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti.

Il presente Piano, pur confermando un'attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio dei citati indicatori numerici – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza che un'attenta lettura di tali indicatori è in grado di segnalare in anticipo – si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione “benessere organizzativo”.

Sulla base di tali premesse, pertanto, sono individuate e confermate, in quanto effettivamente attuate, le seguenti linee generali d'intervento:

- a) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'art. 35, comma 3, lettera e) del decreto stesso;
- b) assicurare nei propri atti regolamentari e gestionali pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;
- c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Amministrazione ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- d) favorire i programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

In riferimento alle finalità richiamate, le azioni previste nel presente Piano intendono perseguire i seguenti obiettivi, in linea con i contenuti dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001, che al comma 1 prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, debbano:

1. garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
2. favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
3. favorire la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenziazione rappresenta un elemento che favorisce la qualità dei servizi;

4. promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità.

Dati riepilogativi sul personale del Comune di Grosseto

Si presenta un prospetto della composizione, per genere, categoria e classi di età, del personale dell'Amministrazione, aggiornato al 31/12/2024.

Al 31 dicembre 2024, il personale del Comune di Grosseto risulta di complessive 488 unità così suddivise:

- n. 1 Segretario Generale
- n. 6 Dirigenti a tempo indeterminato
- n. 1 Dirigente a tempo determinato
- n. 472 Dipendenti a tempo indeterminato
- n. 6 Dipendenti assegnati allo Staff del Sindaco ex art. 90
- n. 1 Dipendenti a tempo determinato Ex art. 110 comma 2 destinati al PNRR
- n. 1 Dipendenti a tempo determinato insegnante di religione.

Analisi dei dati sul personale del Comune di Grosseto

Il Comune di Grosseto è costituito da una popolazione prevalentemente femminile; le donne, infatti, rappresentano il 59% del totale, fatta eccezione per la qualifica dirigenziale ad appannaggio del solo genere maschile.

L'altra caratteristica su cui è opportuno focalizzare l'attenzione è l'età: dopo molti anni l'età media dei dipendenti comunali si attesta sui 50 anni, grazie alle assunzioni effettuate negli ultimi anni che hanno portato le persone con meno di 40 anni di età a raggiungere le 94 unità per un'incidenza percentuale del 20%.

Nonostante il peso dei nuovi innesti, va comunque evidenziato che il 56% del personale comunale presenta un'età superiore ai 50 anni.

Qualifica	Donne	Uomini	< 40 anni	40-60 anni	> 60 anni	Totale
AFU - Funzionari EQ	67	42	14	78	17	109
AIS - Istruttori	148	104	69	159	24	252
AOE - Operatori esperti	68	51	17	66	36	119
Dirigente		7		6	1	7
Segretario		1		1		1
Totale	283	205	100	310	78	488

Riepilogo sul Part Time:

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, notiamo che al 31/12/2024 sono 21 le persone che usufruiscono di un regime orario a part time. Sono prevalentemente donne con una età media di 50 anni.

Dotazione Organica	Totale	Tempo Pieno		Part Time superiore al 50%		Part time al 50% o inferiore		Totale Part Time	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale a Tempo Indeterminato	478	277	201	14	3	1	2	15	5

Le previsioni contenute nella c.d. Riforma Madia, nell'ambito del sistema di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, prevedevano l'adozione di nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti introducendo "la sperimentazione di misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità". Con l'introduzione del D.L. 2 marzo 2020, n. 9 è stato superato il regime sperimentale dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa ed il lavoro agile, durante la fase emergenziale, è diventato la modalità di lavoro ordinaria. Al Comune di Grosseto, il telelavoro non aveva trovato applicazione né si era avviata la fase di sperimentazione del lavoro agile anche se l'Amministrazione aveva iniziato ad affrontare gli aspetti organizzativi di tale nuova modalità lavorativa, definendone i primi criteri e fissando le basi dell'impianto generale su cui strutturare tale nuova modalità di lavoro.

Nel corso del 2023, la Giunta Comunale, con delibera n. 144 del 02/05/2023, acquisendo il parere favorevole del CUG e della Commissione pari opportunità, ha approvato un nuovo regolamento per la "Disciplina del lavoro a distanza" definendo gli aspetti generali per il ricorso al lavoro agile e per il ricorso al lavoro da remoto e individuando le categorie di lavoratori che possono accedere con priorità a tale modalità lavorativa. Sono state mappati all'interno del PIAO i processi lavorativi che possono essere gestiti da remoto e quelli che necessitano dell'attività lavorativa in presenza.

Nel 2024 i dipendenti che hanno svolto almeno un giorno di attività lavorativa in modalità agile o comunque a distanza, sono stati 35 e l'assenza di rigidità dello strumento regolamentare adottato consente di fronteggiare situazioni non prevedibili di carattere familiare che da un lato permettono al lavoratore di conciliare le proprie esigenze di vita e dall'altro di rispettare tempi, scadenze e carichi di lavoro all'interno dei servizi.

Dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa a distanza							
		Fasce d'età					
		20-35 anni		36-50 anni		Oltre 50 anni	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Area di inquadramento	Operatori esperti			2	1	6	
	Istruttori			6	2	11	
	Funzionari ed EQ		1			4	2

Struttura del Piano

Il presente Piano reca gli aggiornamenti per il triennio di riferimento e dopo un'analisi del personale in servizio suddiviso per genere e inquadramento:

- a) definisce e fissa gli obiettivi specifici del piano;
- b) indica le priorità e le azioni positive.

Il Piano è trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente.

Nel corso di vigenza del piano saranno attivate dall'Amministrazione comunale e dal CUG specifiche attività per rilevare problematiche, suggerimenti e proposte operative in ordine alle azioni positive previste dal piano. A tal fine si prevedono incontri periodici di confronto sugli argomenti in oggetto tra il CUG, il Servizio Gestione Giuridica del Personale, i Dirigenti e i Funzionari con incarichi di EQ e il Dirigente individuato per l'inclusività.

A tal proposito il Comune di Grosseto ha definito 5 obiettivi principali:

<p>Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni</p>	<p>Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale</p>	<p>Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità</p>	<p>Obiettivo 4. Sviluppare politiche di organizzazione del lavoro nuove e innovative</p>	<p>Obiettivo 5. Incrementare il Benessere Organizzativo</p>
---	--	---	--	---

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono state elaborate le seguenti azioni positive, in parte riconfermando in continuità le azioni contenute nell'ultimo piano adottato che di fatto hanno orientato l'azione amministrativa e organizzativa in questi ultimi anni:

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni

CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA DI GENERE (AZIONE IN CONTINUITÀ CON IL PRECEDENTE PIANO)

L'art. 1, comma 348, della Legge 27 dicembre 2019, n. 160, recante bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020 – 2022, prevede che le amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 debbano esporre, in modo visibile al pubblico, nei locali dove si erogano servizi diretti all'utenza, un cartello recante il numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e stalking, come promosso dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Nel successivo D.P.C.M. del 30.10.2020, in attuazione della suddetta Legge, è stato previsto che il suddetto cartello, adeguatamente visibile, debba contenere la dicitura **“SE SEI VITTIMA DI VIOLENZA O STALKING CHIAMA IL 1522”** e debba essere tradotto in lingua inglese, spagnolo, francese, tedesco, arabo, cinese, russo, portoghese, rumeno, bengali.

Questa Amministrazione, in ottemperanza a quanto sopra, ma anche nell'ottica di prevenire fenomeni di violenza o stalking all'interno del proprio contesto organizzativo, prevede l'affissione di cartelli in tutte le sedi che ospitano gli uffici comunali con un'attenta verifica dell'istallazione anche nelle nuove sedi comunali Il CUG e il Servizio Gestione Giuridica del Personale dovranno coordinarsi per garantire specifiche tutele ai dipendenti che segnalano azioni di discriminazione e/o molestie sessuali sia in termini di riservatezza sia in termini di attivazione di concreti interventi per verificare l'ambiente di lavoro ed eventualmente intervenire a sostegno del lavoratore, anche con l'eventuale coinvolgimento della Consigliera di Parità.

ADOZIONE E ATTUAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA (AZIONE IN CONTINUITÀ CON IL PRECEDENTE PIANO)

Nel Piano delle Azioni Positive 2024-2026 l'Amministrazione aveva proposto l'adozione di un codice di condotta per l'affermazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune, attuando anche forme di comunicazione e di dialogo al fine di prevenire situazioni di conflitto, al fine di evitare discriminazioni, riconoscere a ogni persona uguali opportunità senza distinzione di alcun tipo, promuovere comportamenti che tutelino e valorizzino il benessere psico-fisico delle persone al lavoro, responsabilizzare tutto il personale alla costruzione di relazioni interpersonali rispettose e positive, valorizzare la diversità, istituire percorsi di segnalazione di comportamenti vessatori, garantendo a tutti coloro che li denuncino il diritto alla riservatezza.

Il Codice di condotta elaborato dall'Amministrazione e condiviso dal CUG prevede, tra le altre cose, l'istituzione della figura del Consigliere di fiducia, quale figura incaricata di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti che ritengono di essere oggetto di comportamenti molesti o discriminatori e preposta ad attivare le procedure idonee

alla soluzione dei problemi posti. Tale figura, in fase di prima introduzione e di prima attuazione del Codice, sarà individuata nel Segretario Generale, quale figura dirigenziale apicale dell'Ente e quale Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza.

Successivamente, si procederà, come riportato nel Codice, all'indizione di una procedura selettiva pubblica per l'individuazione di tale figura e ad una regolamentazione della stessa individuandone in maniera puntuale compiti e ruolo.

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale

FAVORIRE IL REINSERIMENTO DEL PERSONALE ASSENTE DAL LAVORO PER LUNGI PERIODI (MATERNITÀ, CONGEDI PARENTALI ECC.). (AZIONE IN CONTINUITÀ CON IL PRECEDENTE PIANO)

Come già previsto nell'ultimo piano approvato e in continuità con le azioni sinora messe in campo, saranno valutate iniziative per agevolare il rientro al lavoro dei dipendenti e delle dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (aspettativa, maternità, congedi familiari o altro). In particolare, i responsabili delle strutture di riferimento, anche con il supporto del CUG e dell'ufficio del personale, dovranno adottare iniziative di affiancamento lavorativo, aggiornamento, formazione e riorientamento professionale per il personale interessato a lunghi periodi di assenza dal lavoro, in modo da consentire il recupero dell'attività professionale in autonomia e con gradualità. Il reinserimento lavorativo del personale assente dal lavoro per lunghi periodi deve essere prioritariamente garantito con il ritrovamento della medesima postazione di lavoro che è stata lasciata e della stessa posizione lavorativa.

GARANTIRE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE PER L'ACCESSO ALL'IMPIEGO, PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA E PER L'ATTRIBUZIONE DI INCARICHI DIRETTIVI (AZIONE IN CONTINUITÀ CON IL PRECEDENTE PIANO)

Continuerà ad essere garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'impiego, per lo sviluppo professionale e di carriera e per l'attribuzione di incarichi direttivi. A tale scopo, ciascun bando/avviso di selezione di personale deve contenere espressamente il richiamo ai principi di cui al D. Lgs. 198/2006, come già sperimentato in tutte le procedure selettive e concorsuali già espletate. In tutte le commissioni per la selezione del personale è stata e sarà garantita, salva motivata impossibilità, la presenza di entrambi i generi nella misura minima di 1/3 secondo le previsioni normative. L'Amministrazione si impegna, in continuità a quanto fatto fino ad oggi, ad adottare le misure necessarie per garantire, in ogni settore, un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone e che tengano conto anche delle diversità di genere.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità

FORMAZIONE E INFORMAZIONE (AZIONE IN CONTINUITÀ CON IL PRECEDENTE PIANO)

In riferimento alle attività formative, occorre perseguire, in linea con il passato, l'obiettivo di sviluppare nell'Amministrazione un patrimonio di conoscenze e competenze che prenda a riferimento anche le differenze di genere quale elemento costitutivo e qualitativo di tutte le organizzazioni. Si continuerà ad attivare, in collaborazione con il CUG, l'attività di informazione e sensibilizzazione dei dipendenti sul tema delle pari opportunità, delle discriminazioni e del mobbing, in particolare:

- 1) interventi di formazione rivolti a dirigenti ed elevate qualificazioni sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo;
- 2) interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro-correlato in collaborazione con i Servizi di Prevenzione e Protezione dell'ente.

La formazione sui temi specifici sarà organizzata con modalità diverse in relazione alle peculiarità dei destinatari, idonee a consentire anche ai dipendenti dichiarati fragili di fruire delle attività formative, preferendo nella generalità delle iniziative, attività di formazione da remoto e registrazione degli interventi formativi, fruibili a tutti anche in momenti successivi e diversi dalla loro realizzazione.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO (AZIONE IN CONTINUITÀ CON IL PRECEDENTE PIANO)

Una delle tematiche principali nell'ambito delle pari opportunità sul luogo di lavoro è quella legata alla conciliazione fra la sfera familiare e quella professionale. È necessario intervenire su possibili conflitti che possono ostacolare la realizzazione professionale sul luogo di lavoro, il benessere organizzativo e la qualità stessa dei servizi, tenendo conto delle priorità contenute nell'Intesa tra il Governo e le Regioni, ai sensi dell'art. 8, comma 6, L. 5.06.2003 n. 131, sul documento recante: "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro 2012".

In particolare:

- Continua ad essere garantita, attraverso la pubblicazione sulla rete Intranet dell'Ente e l'emanazione di apposite circolari, l'informazione costante e aggiornata sulle soluzioni e sulle diverse tipologie di articolazione oraria consentite in relazione alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro e a particolari esigenze personali e familiari delle lavoratrici e dei lavoratori, con particolare riferimento al part time e alle diverse tipologie di congedo parentale e personale;
- Sono valutate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, attraverso una maggiore flessibilità dell'orario introdotto nel regolamento sull'orario di lavoro;
- Continuano ad essere messe in atto già da alcuni anni attività di sensibilizzazione verso dirigenti e politici per consentire che le riunioni decisionali siano fissate in orario che consenta la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Attesa l'importanza, in coincidenza con l'aumento per il personale dipendente dei carichi di cura personali e familiari, è confermata l'iniziativa programmatica di promuovere il più ampio accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, in grado di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tale iniziativa è preordinata allo sviluppo ed estensione del progetto di lavoro a distanza destinato al personale dell'Amministrazione occupato in attività smartabili, e punta, attraverso il Regolamento adottato nel 2023 ad estendere l'applicazione del modello del lavoro a distanza ad una platea sempre più importante di dipendenti cercando di salvaguardare ove necessario i soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute. Quindi ad oggi viene anche garantito ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari di svolgere la prestazione lavorativa a distanza, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

FLESSIBILITÀ E INTELLIGENZA QUALI PILASTRI SU CUI L'AMMINISTRAZIONE ORGANIZZA LA PROPRIA ATTIVITÀ E PROGRAMMA IL LAVORO AGILE CON ROTAZIONE DEL PERSONALE

La progressiva digitalizzazione della società contemporanea, le sfide che sorgono a seguito dei cambiamenti sociali e demografici o, come di recente, da situazioni emergenziali rendono necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce, favorendo il benessere organizzativo, assicurando l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo, così, al miglioramento della qualità dei servizi pubblici. In Italia il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e, dall'altro, differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva che vi aveva dato esecuzione con l'Accordo quadro del 23 marzo 2000).

Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27. In questa maniera si è sicuramente consentito di garantire la continuità

del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni. Tuttavia, si è reso necessario porsi nell'ottica del superamento della gestione emergenziale individuando quale via ordinaria per lo sviluppo del lavoro agile nella pubblica amministrazione quella della contrattazione collettiva, come stabilito dal Patto per il lavoro pubblico e la coesione sociale e quella della disciplina da prevedersi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il Ministro della Pubblica Amministrazione ha definito, attraverso l'adozione di circolari e direttive, indicazioni per tutte le amministrazioni pubbliche volte alla promozione e alla diffusione del lavoro agile, e strumenti operativi per monitorarne l'applicazione. La nuova disciplina prevede la sottoscrizione di accordi individuali tra i singoli dipendenti e il dirigente responsabile, con l'indicazione degli obiettivi da raggiungere e dei risultati collegati. Un sistema che mette al centro il rapporto di fiducia con il dirigente, che è responsabile della performance del proprio dipendente, dell'individuazione degli obiettivi da assegnare e della misurazione di questi ultimi attraverso il controllo e il monitoraggio dell'attività svolta. Una vera rivoluzione, appunto, che ribadisce il ruolo del dirigente, non più solo portatore di know-how tecnico ma anche, e soprattutto, gestore di persone con la responsabilità di valorizzare il capitale umano.

L'adozione nel 2023 del Regolamento sulla disciplina del lavoro a distanza a favore dei dipendenti del Comune di Grosseto, in attuazione delle previsioni legislative in materia, consente una modalità di esecuzione di parte della prestazione lavorativa basata sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e sulla rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Il lavoro agile consentirà al personale di poter svolgere la prestazione di lavoro subordinato, con modalità spaziotemporali innovative, garantendo pari opportunità e non discriminatorie ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera ed è consentito nel rispetto del seguente Regolamento e della procedura ivi prevista.

Il lavoro agile, come disciplinato dal Regolamento, è caratterizzato da:

- a) svolgimento di parte della prestazione lavorativa all'esterno della sede abituale di lavoro, in un luogo individuato dal lavoratore e con i soli vincoli di orario massimo giornaliero e settimanale derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e fissati nell'accordo individuale;
- b) utilizzo di strumenti informatici per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile nella disponibilità del dipendente, ovvero che possono essere messi a disposizione dall'Amministrazione nel caso di lavoro a distanza;
- c) individuazione delle attività espletabili in modalità "agile" mediante strumenti informatici che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro.

Nel corso del 2025, l'Amministrazione intende proseguire con lo strumento del lavoro agile/ a distanza consentendo ai dipendenti che ne manifestino interesse di accedere a questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, privilegiando se necessario tramite un sistema di rotazione, così da permettere a tutti i lavoratori di effettuare almeno un giorno di lavoro in smart working al mese così da favorire una migliore conciliazione delle necessità di tutti i lavoratori

Obiettivo 5. Incrementare il Benessere Organizzativo

PROMOZIONE E VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DEL CUG (AZIONE IN CONTINUITÀ CON I PRECEDENTI PIANI).

La legge 183/2010, modificando gli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un unico organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai CCNL relativi al personale delle pubbliche amministrazioni o da altre disposizioni.

Con direttiva 7.03.2011 del Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sono state dettate le linee guida per il funzionamento dei Comitati unici di garanzia, cui le amministrazioni devono attenersi, tenuto conto della specificità dei rispettivi ordinamenti.

La direttiva specifica che il nuovo soggetto intende raggiungere più obiettivi:

- a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica o di

discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua

b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, attraverso il miglioramento dell'ambiente di lavoro e il benessere organizzativo

c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale; per tali motivazioni deve includere rappresentanze di tutto il personale appartenente all'Amministrazione.

Il Comitato è stato nominato con determinazione dirigenziale n. 380 del 28/02/2020 e reintegrato a seguito di cessazione dal servizio di alcuni componenti con determina dirigenziale n. 1383/2024.

Nella primavera 2025, sarà necessario avviare la procedura di rinnovo dell'organismo mediante avviso finalizzato all'individuazione dei componenti di parte pubblica integrato con i componenti di parte sindacale a conclusione della tornata delle elezioni RSU.

Per rendere consapevoli tutti i dipendenti dell'importanza del ruolo del CUG quale organismo di concreto supporto all'attività interna all'Amministrazione come attività propedeutica al rinnovo dello stesso e per dare maggiore rilevanza all'organismo, sarà data evidenza al personale di una procedura comparativa per la selezione dei componenti per il rinnovo del CUG del Comune di Grosseto sulla intranet e sulla bacheca aziendale.

Esaminate le candidature pervenute saranno effettuate le nomine dei componenti.

L'organismo neo costituito dovrà utilizzare tutti i canali informativi messi a disposizione dall'Amministrazione per diffondere informazioni periodiche circa le attività poste in essere in tema di pari opportunità.

L'Amministrazione si è impegnata ad offrire al CUG ogni forma di collaborazione per renderlo efficace ed incisivo, in particolare, come già accaduto negli anni pregressi, saranno resi disponibili tutti i dati e le informazioni necessarie per garantirne l'effettiva operatività, consultandolo in caso di adozione di atti che incidono sulle materie di competenza dello stesso e favorendone le attività.

Le competenze del Comitato Unico di Garanzia sono potenziate mediante formazione specifica sui temi del benessere organizzativo ed individuale, attraverso la programmazione di percorsi formativi rivolti ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle seguenti tematiche:

- ruolo e compiti dell'organismo;
- iniziative di studio sullo strumento delle azioni positive attraverso incontri con esperti;
- aggiornamento normativa pari opportunità;
- contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere;
- gestione aggressività e mediazione dei conflitti.

OSSERVATORIO PERMANENTE SUL PERSONALE

Il CUG, in collaborazione con gli uffici competenti e con il Responsabile dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità, continuerà ad assicurare un'azione di rilevazione permanente delle informazioni sul personale in servizio al fine di evidenziare eventuali disparità, criticità e di individuare le correlate ipotesi di intervento.

Saranno altresì effettuati tavoli periodici di confronto tra il CUG, il Responsabile dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità, l'RSPP e il Medico competente al fine di valutare l'impatto della sicurezza sul lavoro in particolari situazioni di rischio e l'esigenza di conciliare vita familiare e vita lavorativa monitorando anche le azioni del presente piano.

Sarà inoltre monitorata l'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi e nelle posizioni più elevate, nonché l'applicazione degli istituti afferenti alla L. 104/92 ecc. al fine di elaborare eventuali proposte di intervento.

Aggiornamento e Monitoraggio del Piano

Per realizzare un Piano delle azioni positive potenzialmente significativo non si può prescindere da specifiche attività di monitoraggio e valutazione delle azioni e degli interventi previsti. Pertanto, il CUG attiverà un monitoraggio sulle azioni previste nel presente Piano proponendo all'Amministrazione osservazioni e interventi correttivi, in modo da procedere annualmente o alla conclusione del triennio ad un adeguato aggiornamento. A

tal fine verrà definito un sistema di indicatori significativi rispetto alle singole azioni, in analogia con gli strumenti di controllo già utilizzati dall'Amministrazione nel piano della performance. L'attività di verifica sarà orientata al perseguimento di due principali obiettivi:

- 1) esercitare un controllo di processo sulle azioni progettate;
- 2) misurare l'impatto di genere delle azioni positive.

Risorse dedicate

Per la realizzazione delle azioni positive previste nel Piano l'Amministrazione metterà a disposizione annualmente le risorse necessarie in relazione alle disponibilità di bilancio. Saranno attuate, inoltre, a cura degli uffici competenti, tutte le iniziative possibili per reperire le risorse messe a disposizione a livello regionale, statale o comunitario per le politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

Durata e pubblicità

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, della Consigliera di Parità e del personale.