COMUNE DI VIDDALBA

PROVINCIA DI SASSARI

PIANO AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA'

TRIENNIO 2025/2027

(art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge28.11.2005 n. 246", pubblicato sulla GU n. 125 del 31.05.2006 – Suppl. Ordinario n. 133, e s.m.i.)

Comune di Viddalba Prot. n. 0000486 del 27-01-2025 partenza Cat. 3 Cl. 1

FONTI NORMATIVE

Legge 10.04.1991 n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali"

D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità" Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia diottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"

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".

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 6 del DL 80/2021 ha introdotto, nel nostro ordinamento, il Piano Integrato di attività e Organizzazione, il quale ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, definendo, tra le altre cose, "*gli strumenti e gli obiettivi di reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale….*".

Il DPR 81 del 30.6.2022, in attuazione di quanto disposto dal citato D.L. 80/2021, ha tra l'altro previsto, all'art. 1, comma 3, che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenuti al rispetto degli adempimenti stabiliti con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di definizione del "Piano Tipo".

Con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicato in data 30.6.2022 e adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL 80/2021, sono stati definiti il contenuto del PIAO nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Il suddetto Decreto ha tra l'altro previsto:

Comune di Viddalba Prot. n. 0000486 del 27-01-2025 partenza Cat. 3 Cl. 1

all’art. 2, comma 2, l’esclusione del PIAO di tutti gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell’elenco di cui all’art. 6, comma 2, lettere da a) a g), DL 80/2021;

all’art. 7, comma 1, l’obbligo di adozione annuale del PIAO, entro il 31 gennaio e con aggiornamento a scorrimento;

all’art. 8, comma 1, l’esigenza che il PIAO risulti coerente con i documenti di programmazione finanziaria (DUP e Bilancio, che ne sono il presupposto);

all’art. 11, l’attribuzione della competenza all’adozione del PIAO alla Giunta Comunale;

all’art. 13, comma 1, l’obbligo di inserire il PIAO in apposito portale (https://piao.dfp.gov.it);

Pertanto, il presente Piano Azioni Positive confluirà, *per relationem*, nell’ambito dell’adottando PIAO.

L’art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche) prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c.1, lett. c, 7 c.1 e 57 c.1, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla “rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

La legislazione vigente mira dunque a promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nelle quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell’obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile “in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso” (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/06).

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Con il presente piano di azioni positive il Comune di Viddalba favorisce l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con particolare riferimento:

- all’ambiente di lavoro;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;

Comune di Viddalba Prot. n. 0000486 del 27-01-2025 partenza Cat. 3 Cl. 1

- all'individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche tramite l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, fatte salve le attuali norme della fattispecie;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle disposizioni legislative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Tutto ciò considerato le azioni positive sono misure temporanee 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.

Come già enunciato quindi le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Viddalba, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, si occupa del complesso di compiti e attività previste dal Decreto legislativo 31 marzo 2001, n. 165, dal Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e dalla direttiva approvata il 4 marzo 2011, di concerto, dal Dipartimento delle Funzione Pubblica, dal Dipartimento delle Pari Opportunità e della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Con la direttiva n. 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretariato delegato alle Pari Opportunità, si è provveduto a rafforzare le funzioni propositive, consultive e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia.

Il Comune di Viddalba ha provveduto alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010 con la delibera di Giunta Comunale n. 23 del 31.05.2022.

La Consigliera di Parità (istituita con la Legge n. 125 del 10 aprile 1991), svolge la propria attività presso l'Ente Provinciale di Sassari, attuando interventi finalizzati specificamente alla rimozione delle discriminazioni.

La predisposizione del Piano di Azioni Positive coinvolge attivamente sia il C.U.G. che la Consigliera di Parità, tenuti ad esprimere parere sul PAP, antecedentemente all'approvazione da parte della Giunta Comunale.

Comune di Viddalba Prot. n. 0000486 del 27-01-2025 partenza Cat. 3 Cl. 1

ANALISI DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio il Comune di Viddalba presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini lavoratori e donne lavoratrici:

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio al 31.12.2024 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	**Tempo indeterminato**	**Tempo determinato**
Uomini	9	0
Donne	5	0
Totale	**14**	**0**

Si da atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs n. 198/2006, in quanto non esiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

Dipendenti suddivisi per categorie:

Lavoratori	**Area degli Operatori Esperti**	**Area degli Istruttori**	**Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione**
Uomini	2	5	2
Donne		4	1
Totale	**2**	**9**	**3**

Per quanto riguarda invece gli organi elettivi comunali, il quadro di raffronto tra uomini e donne è:

Generalità	**Carica**	**F**	**M**
Oggiano Gavino Giovanni Andrea Salvatore	Sindaco		1
Careddu Pier Mario	Vicesindaco		1
Oggiano Antonello	Assessore		1
Ledda Andrea	Assessore		1
Brozzu Beatrice	Assessora	1	
Deiana Antonio	Consigliere		1
Deiana Angelo	Consigliere		1
Oggiano Gavino Maria	Consigliere		1
Canu Michela	Consigliera	1	
Chiaramonti Mattia	Consigliere		1
Serra Fausto	Consigliere		1
Satta Maurizio	Consigliere		1
Pischedda Elisa	Consigliera	1	
Carbini Filippo Andrea	Consigliere		1
Tot.	**14**	**3**	**11**

Comune di Viddalba Prot. n. 0000486 del 27-01-2025 partenza Cat. 3 Cl. 1

OBIETTIVI DEL PIANO

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Viddalba sono le seguenti:

- flessibilità dell'orario di lavoro;
- modalità di concessione del part-time;
- formazione interna.

Esse hanno contribuito ad evitare che si determinassero all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- tutelare e riconoscere il fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- sviluppare una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee delle pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
- garantire il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di molestie, mobbing e dalle discriminazioni;
- garantire il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Comune di Viddalba Prot. n. 0000486 del 27-01-2025 partenza Cat. 3 Cl. 1

AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE

AZIONE 1 – Pari opportunità nell'ambito delle assunzioni e dello sviluppo professionale.

OBIETTIVO: Il Comune di Viddalba si impegna a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative vigenti in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, secondo logiche meritocratiche e senza discriminazioni di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e 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.

L'Amministrazione comunale intende porre in essere le seguenti azioni positive:

- nell'ambito dei concorsi e selezioni garantire la presenza del sesso femminile ad almeno un terzo dei componenti. Negli ultimi concorsi espletati le commissioni sono state interessate dalla presenza del sesso femminile;

- prevedere espressamente nei bandi di concorso o selezione, il principio di tutela delle pari opportunità tra uomini e donne. Nei concorsi espletati il principio è stato ribadito;

- non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, occorre applicare la normativa di legge;

- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere; - non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne; - utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.

DESTINATARI: Tutti i lavoratori e lavoratrici.

FINANZIAMENTI: Risorse dell'ente eventuali.

TIPOLOGIA DI AZIONE: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

AZIONE 2 – Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione vita – lavoro (part- time, lavoro agile, flessibilità oraria.).

OBIETTIVO: Il Comune di Viddalba favorisce una politica di flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi, in modo da assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata/uscita al fine di sostenere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali. L'Ente assicura una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alla necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

L'ente intende adottare le seguenti azioni positive:

- continuare a garantire la flessibilità di un'ora nell'ingresso e uscita dal lavoro e la possibilità del saldo passivo della prestazione lavorativa personale, fino ad un massimo di 10 ore mensili da conguagliarsi

Comune di Viddalba Prot. n. 0000486 del 27-01-2025 partenza Cat. 3 Cl. 1

entro il mese successivo. Questo indicatore è stato pienamente perseguito prevedendo l'orario flessibile con apposito regolamento di recente modificato anticipando l'ingresso in orario flessibile alle ore 07.30;

- in presenza di particolari esigenze derivanti da gravi ed eccezionali motivi personali e di famiglia, su richiesta del personale interessato, potranno essere valutate, tenendo conto delle esigenze di servizio, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati o temporanee particolari articolazioni orarie;

- assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di concessione del part-time.

DESTINATARI: Tutti i lavoratori e lavoratrici.

FINANZIAMENTI: Risorse dell'ente eventuali.

TIPOLOGIA AZIONE: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

AZIONE 3 – Formazione e aggiornamento.

OBIETTIVO: Il Comune di Viddalba ritiene che la formazione consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro, che nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante, determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita.

La formazione e l'aggiornamento del personale sono garantiti, senza discriminazioni tra uomini e donne e ogni dipendente ha facoltà di richiedere la partecipazione ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento L'Amministrazione comunale intende porre in essere le seguenti azioni positive:

- programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari,

- continuare a garantire, senza discriminazione di genere, compatibilmente con il rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla legge, la partecipazione di tutto il personale ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, al fine di consentire a ciascuno la crescita professionale;

- porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, etc..), sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

DESTINATARI: Tutti i lavoratori e lavoratrici.

FINANZIAMENTI: Risorse dell'ente eventuali.

TIPOLOGIA AZIONE: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

Comune di Viddalba Prot. n. 0000486 del 27-01-2025 partenza Cat. 3 Cl. 1

AZIONE 4 – Diffusione di una cultura di genere.
OBIETTIVO: L'Ente sensibilizza le lavoratrici e i lavoratori sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità. Si impegna inoltre all'utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intenda far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori").
DESTINATARI: Tutti i lavoratori e lavoratrici.
FINANZIAMENTI: Risorse dell'ente eventuali.
TIPOLOGIA AZIONE: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

AZIONE 5 – Benessere e miglioramento dell'ambiente di lavoro.
OBIETTIVO: Il Comune di Viddalba si impegna a promuovere il benessere organizzativo e individuale, nonché a porre in essere ogni azione necessaria a evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore sotto forma di discriminazioni, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta. Valorizzare le differenze, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono allo sviluppo delle pari opportunità, sono fattori di qualità dell'azione amministrativa, che contribuiscono a migliorare il livello dei servizi e a rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini. Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono su diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'Amministrazione persegue l'obiettivo di favorire la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro.
DESTINATARI: Tutti i lavoratori e lavoratrici.
FINANZIAMENTI: Risorse dell'ente eventuali.
TIPOLOGIA AZIONE: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

Comune di Viddalba Prot. n. 0000486 del 27-01-2025 partenza Cat. 3 Cl. 1

AZIONE 6 – Sviluppo delle carriere e professionalità del personale
OBIETTIVO: L'Ente favorisce la creazione di un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. Fornisce inoltre opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche
DESTINATARI: Tutti i lavoratori e lavoratrici.
FINANZIAMENTI: Risorse dell'ente eventuali.
TIPOLOGIA AZIONE: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

AZIONE 7 – Informazione.
OBIETTIVO: L'Ente incentiva la diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità, al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.
DESTINATARI: Tutti i lavoratori e lavoratrici.
FINANZIAMENTI: Risorse dell'ente eventuali.
TIPOLOGIA AZIONE: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

È pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni da parte del personale dipendente e delle OO. SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.

Il Piano è altresì trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Sassari e alla Consigliera provinciale di parità, nonché al C.U.G., ai fini dell'acquisizione del parere preventivo all'approvazione in Giunta Comunale.

Comune di Viddalba Prot. n. 0000486 del 27-01-2025 partenza Cat. 3 Cl. 1