



**Unione dei Comuni  
Valli e Delizie**  
Argenta – Ostellato – Portomaggiore  
Provincia di Ferrara

---

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024**

da applicarsi nei seguenti enti: Unione dei Comuni Valli e Delizie, Comune di Argenta, Comune di Ostellato e Comune di Portomaggiore

## **PREMESSA:**

**Il Piano triennale delle azioni positive è previsto 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, più in particolare, **dall'art. 48** (*"Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni"*), che impone alle Amministrazioni dello Stato, alle Province, ai Comuni e gli altri enti pubblici non economici di predisporre questo documento.

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

Il presente Piano delle Azioni Positive, è un documento attraverso il quale l'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed i comuni ad essa aderenti, si dotano di una propria programmazione di azioni positive a valenza triennale volte alla promozione di obiettivi di parità e pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo oltre che alla prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, nonché alla valorizzazione delle persone.

La pianificazione delle azioni positive rappresenta dunque per l'Unione dei Comuni Valli e Delizie e per i comuni aderenti una sostanziale opportunità di delineare un percorso concreto di azioni finalizzate al perseguimento del benessere organizzativo, della realizzazione del principio di pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane degli enti e del miglioramento e implementazione delle politiche di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare.

L'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) "teorizza" l'attuale concetto, esteso, di uguaglianza sostanziale sul lavoro: *"le pubbliche amministrazioni garantiscano 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"*.

La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* dà importanti indirizzi per la promozione delle pari opportunità nelle PP.AA. esplicitando concrete linee di azione a cui le PP.AA. si devono attenere per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone.

Il presente Piano, si pone in continuità con i Piani precedenti ed in particolare con quello relativo all'ultimo Triennio 2019/2021 approvato con G.U. n. 82 del 11.12.2019 e successivamente confermato integralmente per l'anno 2021 con deliberazione GU n. 72 del 29.12.2020, avrà durata triennale e si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avendo ben presente la realtà e le dimensioni dell'Ente.

L'adozione del presente Piano, a valere per il **periodo 2022/2024**, avviene su proposta del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione Valli e Delizie rappresentativo altresì dei comuni aderenti, e preceduta dalla informale consultazione della *Consigliera Provinciale di Parità*.

Si ricorda che con determinazione dirigenziale n. 557 del 15.12.2016 si è disposta la costituzione del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie rappresentativo anche dei comuni aderenti e s.m.i. e ad esso sono stati esplicitamente assegnati dalla Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011) compiti propositivi, consultivi e di verifica così come successivamente adeguati dalla sopra

citata Direttiva della Pubblica Amministrazione – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019.

In un contesto organizzativo in continua evoluzione per l'Unione e per i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore ad essa aderenti, diviene fondamentale la **valorizzazione delle persone** che prestano quotidianamente il loro servizio, obiettivo realizzabile attraverso azioni, comportamenti e lo sviluppo di strategie innovative di gestione delle risorse umane in quanto realmente improntate al benessere organizzativo.

Il Piano di Azioni positive si compone di una prima parte dedicata all'analisi del contesto dell'Unione e dei Comuni aderenti e di una seconda parte dedicata alla programmazione delle azioni positive che si andranno ad implementare e ad aggiornare ogni anno qualora emergano nuove opportunità, nuovi bisogni, nuove emergenze organizzative, nuovi percorsi di miglioramento e nuove strategie da intraprendere.

## **ANALISI DEL CONTESTO REPORT DEL PERSONALE DIPENDENTE IN OTTICA DI GENERE**

Le politiche del lavoro adottate fino ad oggi dall'Unione dei Comuni Valli e Delizie hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

I dati sotto riportati (alla data della presente deliberazione) dimostrano come l'accesso all'impiego presso l'Unione dei Comuni Valli e Delizie e presso i Comuni aderenti da parte delle donne non incontri ostacoli per tutte le categorie ed anche per i ruoli direttivi. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

La formazione e l'aggiornamento del personale sono attualmente garantiti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione, nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione.

Ogni dipendente ha inoltre la facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento al proprio Dirigente/Responsabile, che valuta l'opportunità di detta partecipazione senza discriminazioni tra uomini e donne.

## **ANALISI UNIONE VALLI E DELIZIE E COMUNI DI ARGENTA - OSTELLATO - PORTOMAGGIORE.**

### **Dati aggiornati al 31.10.2021**

Di seguito si riportano i dati che fotografano la situazione odierna del personale dell'Unione e dei comuni ad essa aderenti con particolare riferimento alla situazione di genere.

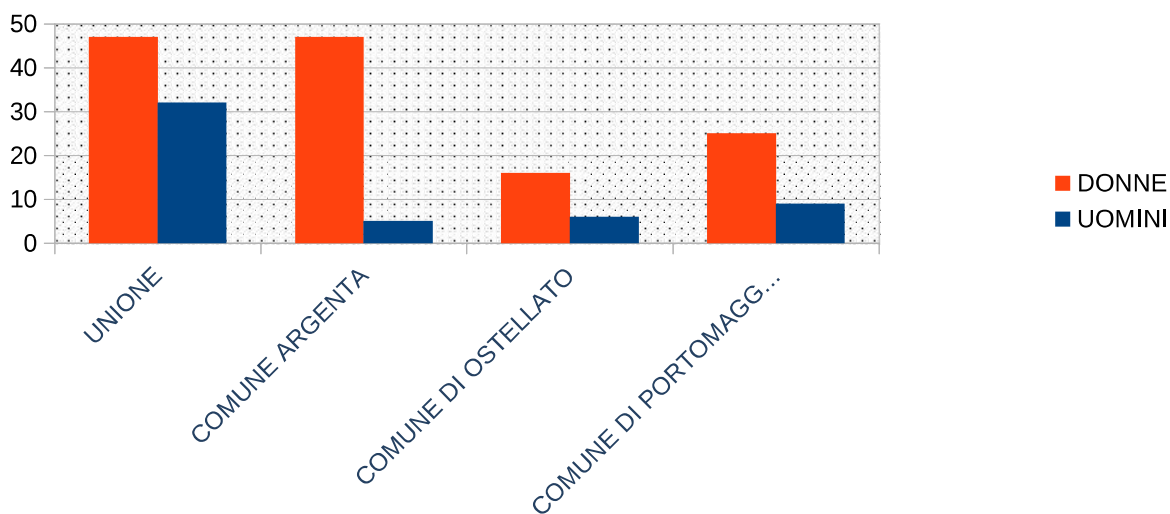
***Dipendenti al 31.10.2021: n. 187 di cui 135 donne e 52 uomini (compresi apicali e P.O.)***

***Posizioni Organizzative al 31.10.2021: n. 12 di cui 9 donne e 3 uomini***

Nel totale dipendenti sono comprese anche le figure dei segretari considerando che svolgono servizio oltre che nell'Ente assegnato anche in convenzione in Unione o altri Enti.

## RAPPRESENTAZIONE DI GENERE

DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.10.2021



UNIONE VALLI E DELIZIE = UOMINI 32 DONNE 47  
 COMUNE DI ARGENTA = UOMINI 5 DONNE 47  
 COMUNE DI OSTELLATO = UOMINI 6 DONNE 16  
 COMUNE DI PORTOMAGGIORE = UOMINI 9 DONNE 25

### Personale per Genere:

ENTE	UOMINI	% uomini	DONNE	% donne	TOTALE
<b>Unione Valli e Delizie</b>	<b>32</b>	40,50%	<b>47</b>	59,50%	<b>79</b>
<b>Comune di Argenta</b>	<b>5</b>	9,62%	<b>47</b>	90,38%	<b>52</b>
<b>Comune di Ostellato</b>	<b>6</b>	27,27%	<b>16</b>	72,73%	<b>22</b>
<b>Comune di Portomaggiore</b>	<b>9</b>	26,47%	<b>25</b>	73,53%	<b>34</b>
<b>Totale per genere</b>	<b>52</b>		<b>135</b>		<b>187</b>

Dal prospetto emerge che la presenza del genere femminile all'interno dell'Unione e dei comuni ad essa aderenti è notevolmente superiore a quella maschile.

### Riepilogo in percentuale:

GENERE	TOT.	Percentuale %
<b>UOMINI</b>	<b>52</b>	<b>27,80%</b>
<b>DONNE</b>	<b>135</b>	<b>72,20%</b>

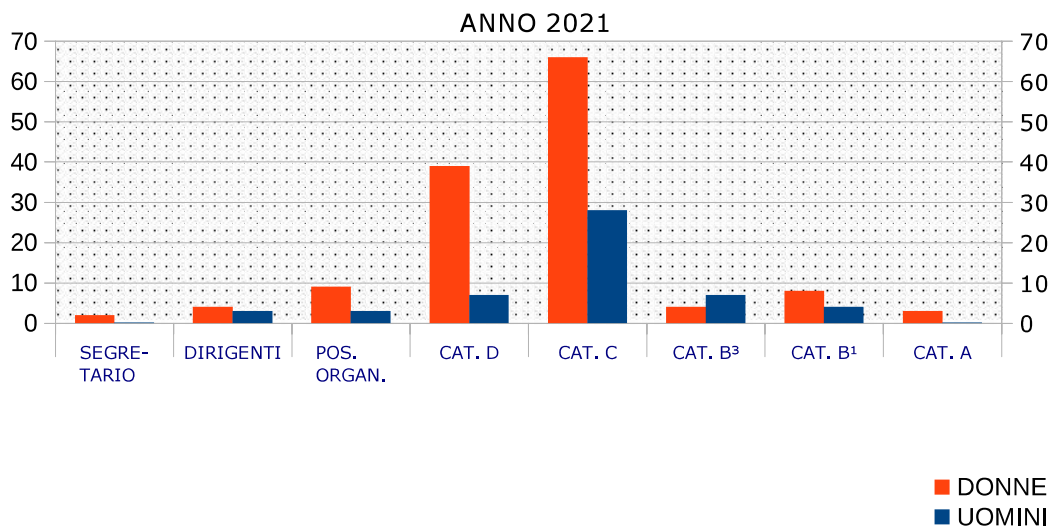
Personale in Part-time:

ENTE	n. UOMINI	n. DONNE	TOTALE
Unione Valli e Delizie	0	1	<b>1</b>
Comune di Argenta	0	5	<b>5</b>
Comune di Ostellato	0	2	<b>2</b>
Comune di Portomaggiore	0	1	<b>1</b>
<b>Totale per genere</b>	0	9	<b>9</b>

La presenza esclusivamente femminile fra i lavoratori a Part-Time indica la maggior propensione di una maggiore attenzione del genere femminile verso la conciliazione tra vita familiare e vita professionale.

**UNIONE VALLI E DELIZIE E COMUNI ADERENTI – DATO AGGREGATO**

**RAPPRESENTAZIONE DI GENERE**



	SEGRETARIO	DIRIGENTI	POSIZIONI ORGANIZZ.	CAT. D	CAT. C	CAT. B3	CAT. B1	CAT. A	TOTALE
<b>UOMINI</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>52</b>
<b>DONNE</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>39</b>	<b>66</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>135</b>

**DISTRIBUZIONE PER GENERE E ETA' ANAGRAFICA – DATO AGGREGATO**

Posizione Economica	n. UOMINI					n. DONNE					Totale
	Fino a 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sup. a 60 anni	Fino a 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sup. a 60 anni	
Segretario								1	1		<b>2</b>
Dirigente			1	2				2	1	1	<b>7</b>
P.O.			1	2				5	4		<b>12</b>
D	1	1	2	2	1	3	9	15	9	3	<b>46</b>
C		4	13	10	1	2	6	23	31	4	<b>94</b>
B3			3	4					4		<b>11</b>
B				4					1	7	<b>12</b>
A							1		1	1	<b>3</b>
<b>Totale per età</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>46</b>	<b>52</b>	<b>16</b>	<b>187</b>
<b>Totale % sul totale dipendente</b>	<b>0,53%</b>	<b>2,67%</b>	<b>10,70%</b>	<b>12,83%</b>	<b>1,06%</b>	<b>2,67%</b>	<b>8,56%</b>	<b>24,60%</b>	<b>27,82%</b>	<b>8,56%</b>	<b>100,00%</b>

**DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEGLI ISTITUTI A TUTELA DELLA MATERNITA'**

Totale dipendenti	n. Uomini	% Uomini	n. Donne	% Donne
	3	5,77%	6	4,44%

Il numero dei dipendenti che ha usufruito nel corso dell'anno 2021, di permessi/congedi a tutela della maternità, è pari al 4,81% sul totale dei dipendenti dell'Unione Valli e Delizie e dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore.

Si segnala che l'utilizzo è stato abbastanza equo sia per i maschi che per le femmine.

**DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEGLI ISTITUTI A TUTELA DELLA DISABILITA'**

Totale dipendenti	n. Uomini	% Uomini	n. Donne	% Donne
	7	13,46%	12	8,88%

Il numero dei dipendenti che ha usufruito nel corso dell'anno 2021, di permessi/congedi a tutela della disabilità, è pari al 10,16% sul totale dei dipendenti dell'Unione Valli e Delizie e dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore.

Rientrano in questa tipologia di istituto anche il congedo retribuito biennale.

L'utilizzo dei permessi sopra descritti, è riferito sia per l'assistenza a persone/famigliari che per se stessi.

## **OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE**

Il Piano di azioni positive 2022/2024 riconosce come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità, libertà e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori ed, in evoluzione continua rispetto ai precedenti, si propone i seguenti obiettivi nelle seguenti **cinque macro aree**:

- 1) CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA;**
- 2) BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE**
- 3) PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE;**
- 4) FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE;**
- 5) ORGANIZZAZIONE E LAVORO.**

Le azioni indicate pongono al centro *"la persona"* come vero valore e vengono proposte nell'ottica di continuare, da un lato, quanto già realizzato dal precedente Piano, dall'altro, di rafforzare ed implementare alcune attività considerate prioritarie per la salute psico-fisica dei dipendenti, per favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro e per la prevenzione di ogni forma di discriminazione.

Pertanto i destinatari delle azioni del presente Piano, sono tutti i dipendenti dell'Unione Valli e Delizie e dei comuni ad essa aderenti, compreso i soggetti attuatori.

### **1. CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA**

La macro area **n. 1** è dedicata all'obiettivo di perseguire a favore del personale dell'ente/degli enti un migliore equilibrio e conciliazione tra il tempo che le persone dedicano nell'arco della propria giornata al lavoro e quello che dedicano all'ambito personale/famigliare.

L'Unione ed i comuni aderenti si pongono l'obiettivo di sostenere e migliorare le proprie politiche di conciliazione a favore dei dipendenti attraverso la realizzazione delle seguenti Azioni:

<b>OBIETTIVI</b>	<b>AZIONI</b>
1. Sostegno al rientro da prolungati periodi di assenza maggiori o pari a 60 giorni (per gravidanza, malattia, assistenze familiari...). Favorire il reinserimento del dipendente che deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.	- Calendarizzare una "giornata di accoglienza" in favore del dipendente/della dipendente rientrato/a dopo un lungo periodo di assenza organizzata dal proprio Dirigente/Responsabile, ove lo si informa sullo stato di lavoro, sullo stato organizzativo dell'ente e su eventuali nuovi programmi software da utilizzare; - Formazione programmata in funzione delle esigenze lavorative emerse di cui al punto precedente; - Favorire le condizioni di turn over sia in termini di accoglienza per i neoassunti, sia in termini di "gestione" della fine della carriera lavorativa per i dipendenti vicini al pensionamento.
2. Mantenimento e promozione dell'utilizzo della flessibilità oraria.	Verifica della possibilità di Articolazioni Orarie differenziate sorrette da motivazioni legate alla tutela della salute e/o della

3. Promozione del Telelavoro e dello Smart working nell'ottica di, da un lato, favorire la produttività dei dipendenti riducendone le assenze, dall'altro promuovere una maggior cooperazione tra dipendente ed ente.

*Tempi di realizzazione*

maternità/paternità, nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale.

- Promozione, tramite la pubblicazione sulla Intranet, del Regolamento nel quale è gestita la disciplina del Lavoro Agile, quale modalità ordinaria di prestazione di lavoro, in coerenza con le indicazioni del POLA o altro strumento analogo. Introduzione di diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (lavoro agile e telelavoro).

- Implementazione dei supporti tecnologici.

*Triennio di riferimento del Piano Azioni Positive 2022-2024.*

## **2. BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE**

### **OBIETTIVI**

1. Tutelare il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, salubre e di confort per le persone.

2. Rimozione di eventuali situazioni di disagio, timori e difficoltà di integrazione dedicato a coloro che stanno vivendo un momento di difficoltà o malessere in ambito lavorativo.

*Tempi di realizzazione*

### **AZIONI**

Condivisione con il CUG dell'esito del Documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17 comma 1 del D.lgs n. 81/2008 attraverso apposito Incontro di lavoro con il Responsabile della Sicurezza.

Possibilità di allestire spazi polifunzionali che possano essere adibiti anche al consumo dei pasti compatibilmente con le regole anti covid e gli investimenti necessari.

Predisporre un nuovo questionario per l'analisi dei dati e l'elaborazione di indicatori che consentano una chiara lettura dello stato di salute dei dipendenti tenendo conto del momento storico.

Aiuto psicologico a fronte della situazione ancora non conclusa dell'emergenza COVID. Punto d'ascolto per raccolta richieste, suggerimenti o semplicemente favorire e incentivare l'utilizzo di istituti vari in tema di congedi, salute, ecc.. Al momento è stata creato un indirizzo e.mail per contattare ed avere l'appoggio del CUG.

*Triennio di riferimento del Piano Azioni Positive 2022-2024*

## **3. PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE**

### **OBIETTIVI**

1. Diffusione e monitoraggio del Piano del Azioni Positive.

### **AZIONI**

- Pubblicazione del Presente Documento sia sulla Intranet aziendale che sulla pagina web esterna;

- Nella prospettiva del rinnovo del presente



piano pubblicazione di un invito rivolto a tutto al personale finalizzato alla raccolta di idee e proposte di nuove azioni;

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili proposte di soluzione ai problemi eventualmente riscontrati da parte del C.U.G., delle Rappresentanze Sindacali e dell'Amministrazione, in modo da poter procedere annualmente, così come previsto dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, ad interventi di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia.

2. Formazione componenti del Comitato e Informazione sulle attività del CUG.

Ricognizione delle esigenze formative del CUG e promozione di interventi formativi appositi anche in collaborazione con altri enti.

Pubblicazione delle attività del CUG sul sito istituzionale dell'Unione, invio monitoraggio annuale al Dipartimento della Funzione Pubblica, al Dipartimento per i diritti e le pari opportunità e alla Consigliera di Parità della Provincia.

3. Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento.

L'Unione ed i comuni aderenti, si impegnano ad assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile/maschile, salvo motivata impossibilità.

Organizzazione un incontro almeno una volta all'anno con CUG per sensibilizzare la direzione sul tema, analizzare i dati e le segnalazioni raccolte.

4. Sensibilizzazione della direzione.

*Triennio di riferimento del Piano Azioni Positive 2022-2024*

*Tempi di realizzazione*

#### **4. FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE**

##### **OBIETTIVI**

1. Favorire lo sviluppo delle competenze professionali per garantire l'acquisizione di nuove competenze necessarie all'ente.

##### **AZIONI**

Promozione e realizzazione di un Piano di formazione rivolto sia a dirigenti che ai dipendenti da effettuarsi anche in modalità webinar, che tenga conto dei fabbisogni formativi anche individuali.

Ciò al fine di indirizzare la progettazione formativa verso progetti in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici previsti dal Piano della *performance*.

Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di

videoconferenza e piattaforme e-learning.  
Programmazione di Formazione obbligatoria scegliendo diversi livelli formativi per far fronte alle diverse esigenze (aggiornamenti annuali per esperti o base per neoassunti).

## 2. Riqualificazione Professionale.

Nel rispetto della normativa vigente, prevedere tutte le forme contrattuali che consentono di valorizzare lo sviluppo e la carriera professionale dei dipendenti (progressioni).

*Tempi di realizzazione*

*Triennio di riferimento del Piano Azioni Positive 2022-2024.*

## 5. ORGANIZZAZIONE E LAVORO

### OBIETTIVI

1. Condivisione dei Progetti e dei Piani elaborati inseriti nel PEG.

2. Nuove modalità organizzative di lavoro.

### AZIONI

Calendarizzazione annuale di una riunione organizzata dai Dirigenti e dalle PO con i dipendenti avente come oggetto la presentazione degli Obiettivi del PEG in corso approvati, le modalità e i tempi di realizzazione ed eventuali criticità di attuazione;

Potenziamento delle piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).

Programmazione di percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove *digital ability* trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in *modalità agile*.

*Tempi di realizzazione*

*In corso dal 2020-2021*

## **FINANZIAMENTO DEL PROGRAMMA CONTENUTO NEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Tenuto conto che le attività contenute nel presente piano non comportano costi diretti da parte dell'Unione Valli e Delizie (es. CUG i cui componenti, non retribuiti *ad hoc*, si riuniscono durante orario di servizio ecc.), si procederà eventualmente ad impegnare risorse economiche, se necessarie, per la realizzazione di ulteriori azioni positive individuate nel corso del triennio di riferimento, quantificandole annualmente ed impegnandole con appositi successivi atti, utilizzando risorse finanziarie messe in bilancio dall'Unione, dai comuni ad essa aderenti o provenienti da altre fonti di finanziamento.

### **DURATA**

Il Piano ha una valenza triennale. Tuttavia in corso di attuazione, ogni anno il presente piano potrà eventualmente essere confermato, integrato o modificato sulla base di nuove o diverse valutazioni.

### **MONITORAGGIO**

Il CUG, nell'ambito della relazione annuale di attività, darà conto dello stato di attuazione del Piano delle Azioni Positive, monitorandone lo svolgimento e potrà implementarlo o aggiornarlo, qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità. Il Settore Risorse Umane, comunicherà al Comitato, i dati relativi all'analisi del personale dell'Unione e degli Enti aderenti (*all. 1 Direttiva 2/2019*) e successivamente il CUG, predisporrà entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale dell'Unione Valli e Delizie e comuni aderenti riferita all'anno precedente, contenente un'apposita sezione sull'attuazione del Piano, così come previsto dalla direttiva 2/2019 (*allegato 2*); la relazione sarà destinata, ai vertici degli Enti e dell'Unione, all'organo OIV e agli Organi di Governo che si occupano del monitoraggio dei Cug. Sarà inoltre, resa disponibile a tutti i dipendenti mediante pubblicazione sui siti internet dell'Unione.

Il presente Piano sarà pubblicato sui siti istituzionali degli Enti e trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera di parità territorialmente competente.