



PIAO – PIANO INTEGRATO DELLE ATTIVITA' E DELL'ORGANIZZAZIONE 2023-2025

**SEZIONE 3.
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

3.1.1 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/2023

**aggiornamento 2023
(art. 48 comma 1 D.Lgs. 11.04.2006 n. 198)**

PREMESSA

Il 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” riprende e coordina in un Testo Unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

L’art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (che sostituisce l’art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000) prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il D.Lgs. n. 198/2006, all’art. 42 comma 2, lettere d), e) e f), indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- a) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- b) promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- c) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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.

Le azioni positive sono, dunque, 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, 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.

Nella ricostruzione dei riferimenti normativi per la predisposizione del Piano triennale è opportuno tenere in considerazione anche ulteriori contenuti normativi che hanno contribuito ad arricchire i profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro. Nell’ottica dei recenti provvedimenti normativi di razionalizzazione della Pubblica Amministrazione, si colloca anche l’art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. “Collegato Lavoro”) intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle PP.AA., apportando rilevanti modifiche agli artt. 1, 7, e 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

L’art. 21, comma 4, della Legge 183/2010, modificando l’art. 7, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, prevede l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza. La norma individua ulteriori fattispecie di discriminazione, oltre a quelle di genere, rappresentando la possibilità di scoprire nuovi ambiti, meno visibili, in cui la discriminazione stessa si può sviluppare (quale ad es. la sicurezza sul lavoro).

Ancora, l’art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 21 del Collegato Lavoro, prevedendo che le

PP.AA. “garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”, delinea nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che dovranno essere volte non solo alla difesa dei lavoratori contro le discriminazioni, ma dovranno essere finalizzate anche ad accrescere il benessere lavorativo dei lavoratori stessi. E’ facile intuire che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici sia in termini di produttività che in termini di appartenenza.

L’art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n.183 prevede, inoltre, la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all’art. 2 del D.Lgs. 165/2001, del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), che 6 sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.

Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità.

Con l’istituzione del CUG il legislatore prevede di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle PP.AA. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e a garantire, dall’altro, l’assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica, e di ogni forma di discriminazione. In tale previsione, il CUG contribuisce, dunque, all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l’efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori.

La recente Direttiva 2/2019, emanata congiuntamente dal Ministero della Pubblica Amministrazione e dal sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, aggiorna la Direttiva del 23 maggio 2007, sulle cui linee si sono mossi, finora, gli Enti pubblici, per attuare la normativa in materia, recentemente integrata da ripetuti interventi normativi nazionali e comunitari.

Nelle medesima direttiva sono state adeguate anche le previsioni in materia di CUG, sulla scorta di quanto emerso nella prima fase applicativa delle disposizioni in materia di Comitati Unici di Garanzia.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l’Amministrazione Comunale intende promuovere ed attuare i principi di parità e pari opportunità, in attuazione delle disposizioni vigenti, aumentando la presenza di donne in posizione apicale e sviluppando una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all’interno delle amministrazione pubblica.

Il Comune di Monticello Conte Otto, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Anche il Comune di Monticello Conte Otto ha nominato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 19.01.2021, i componenti del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, che deve operare in stretto raccordo con i Responsabili di Settore al fine di promuovere, nel contesto lavorativo, la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità dei lavoratori avvalendosi delle risorse umane e strumentali messe a disposizione per tale fine.

Il ruolo propositivo, propulsivo e consultivo del CUG si esplicita in collaborazione con l’Ente al fine di evitare il rischio di comportamenti e processi decisionali discriminatori che ostacolano il raggiungimento di una piena uguaglianza di opportunità professionali.

Tutto ciò premesso;

Nell’ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, il Comune di Monticello Conte Otto adotta il presente Piano di Azioni Positive, di durata triennale – triennio 2021/2023, conformemente a quanto disposto dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

In particolare, l’attenzione del Piano si rivolge alle misure volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, definendo contestualmente, da un lato, “strumenti di conciliazione” fra

responsabilità lavorative e familiari e, dall'altro, "percorsi di pari opportunità".

Il presente Piano 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 avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

1. Analisi del personale

Sezione 1 – Dati sul personale e retribuzioni al 31 dicembre 2022

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	Da 51 a 60	>60
Categoria A			1						1	
Categoria B			2	3					2	1
Categoria C			2	2		1	1	4	3	1
Categoria D				3	1		1	1	1	1
Dirigenti e Segretario			1							
Totale personale			6	8	1	1	2	5	7	3
% sul personale complessivo	0,00%	0,00%	18,18%	24,25%	3,03%	3,03%	6,06%	15,15%	21,21%	9,09%

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento

Nota Nei dirigenti è stato indicato il Segretario Comunale.

TABELLA 1.2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE (NON DIRIGENZIALI), RIPARTITE PER GENERE

Tipo di commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Tipologia di posizione di responsabilità						
Segretario comunale	1				1	66,67%
Responsabili di settore	1		1		2	33,33%
					0	0,00%
totale personale	2		1		3	100,00%

% sul personale complessivo	66,67%		33,33%		100,00%
-----------------------------	--------	--	--------	--	---------

TABELLA 1.3 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI ANCHE DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Classi Inquadramento	UOMINI				DONNE			
	< 10 anni	Tra 10 e 20 anni	Tra 20 e 30 anni	> a 30 anni	<10 anni	Tra 10 e 20 anni	Tra 20 e 30 anni	> a 30 anni
Categoria A		1					1	
Categoria B	3	1		1			2	1
Categoria C	2	2			5		4	1
Categoria D			4		1	1		2
Dirigenti e Segretario	1							
Totale	6	4	4	1	6	1	7	4
Totale %	18,18%	12,12%	12,12%	3,03%	18,18%	3,03%	21,22%	12,12%

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo, il totale % è stato calcolato sul totale dei dipendenti divisi per genere

TABELLA 1.4 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI ANNUE NETTE DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2022, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Divario economico, media delle retribuzioni nette per il personale in servizio al 31/12/2022, suddivise per genere nei livelli di inquadramento.					
CATEGORI A		UOMINI	DONNE	DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO	
		media retrib. Netta	media retrib. Netta	VALORI ASSOLUTI	%
A		10.459,10	10.383,15	-75,95	-0,73
B		20.446,97	20.434,99	-11,98	-0,06
C		19.941,71	21.148,71	1.207,00	5,71
D		26.102,46	23.854,43	-2.248,03	-9,42
		76.950,24	75.821,28	-1.128,96	-1,49
	152.771,52	50,37	49,63		100,00

Nota Metodologica – Sono state indicate le retribuzioni annue nette del personale in servizio al 31/12/2022 decurtate dei rimborsi irpef, add.li com.li e reg.li risultanti dai modelli 730. Non è stato indicato il Segretario Comunale, in quanto trattandosi di una sola persona non può esserci quindi divario.

TABELLA 1.5 - PERSONALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Classi Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	Inferiore al diploma superiore	diploma superiore	Laurea	Laurea magistrale	Altri titoli post laurea	Inferiore al diploma superiore	diploma superiore	Laurea	Laurea magistrale	Altri titoli post laurea
Cat. A	1						1			
Cat. B	3	1		1		1	2			
Cat. C		2		2			5		4	1
Cat. D		3		1		1	1		1	1
Dirigenti e Segretario					1					
Totale personale	4	6		4	1	2	9		5	2
% sul personale complessivo	12,12%	18,18%		12,12%		6,06%	27,27%	0,00%	15,15%	6,06%

TABELLA 1.6- COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Concorso Funzionario tecnico cat. D						
segretario comunale	1				1	33,33%
cat. D	1		2		3	66,67%
cat. C						0,00%
totale personale	2		2		4	100,00%
% sul personale complessivo	6,06%		12,12%		100,00%	

TABELLA 1.7 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età	UOMINI	DONNE
------------	--------	-------

Tipo misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Tot .	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	To t.	%
	Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta 18 h												1	1
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta 19 h			1			1							1	2,63%
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta 22h											1		1	2,63%
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta 25h												1	1	
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta 34 h									1				1	
Personale che fruisce del lavoro agile										1			1	7,89%
Personale che fruisce di orari flessibili			4	5	1	11	21,05 %	1	1	4	6	2	18	60,53%
Altro														
Totale personale			5	5	1	11		1	2	5	7	3		
% sul personale complessivo		0,00%	7,89%	15,79%			15,79%	2,63%	7,89%	26,32%	28,95%	10,53%		115,79%

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.8 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L. 104/92			1		1	7,89%
Numero permessi orari L. 104/92	1		1		2	7,89%

Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			1		1	2,63%
Totale	1		3		4	18,42%
%sul personale	30,77%		15,38%		18,42%	

Nota: nei permessi per congedi parentali sono stati inseriti permessi espressi in n. dipendenti che ne hanno usufruito per malattia figlio, allattamento; per numero permessi in quanto la % poi è espressa sul numero personale

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE E LIVELLO

Categoria contrattuale	UOMINI Valore assoluto_ore di formazione annue	DONNE Valore assoluto	TOTALE Valore assoluto
A	2	2	4
B	52	45	97
C	45	73	118
D	61	105	166

SEZIONE 2

AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AL PIANO APPROVATO PER L'ANNO 2022

1. Obiettivi

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un Piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1: Interventi volti a migliorare il benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti.

Non si sono verificati nell'anno 2022 situazioni conflittuali sul posto di lavoro.

Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Nelle Commissioni nominate nell'anno 2022 è sempre stata assicurata presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.

Nell'anno 2022 la partecipazione ai corsi è stata assicurata a tutti i dipendenti, sulla base delle richieste effettuate tenuto conto delle somme a disposizione.

Per tutto il personale sono stati organizzati corsi di aggiornamento in materia di:

- sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008
- anticorruzione, trasparenza e accesso agli atti.

Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. Gli interventi previsti sono volti a progettare e predisporre gli strumenti operativi che consentano a tutto il personale il miglior coordinamento tra tempi di vita e tempi di lavoro

Il Comune di Monticello Conte Otto favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time.

Inoltre, l'Ente assicura a tutti i dipendenti (con esclusione degli addetti alla squadra manutenzione) la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Infine, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e dei dipendenti oltre che nel rispetto della normativa vigente in materia.

SEZIONE 3.

AZIONI DA REALIZZARE

Iniziativa n. 1 - Formazione

Obiettivo: Curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi e collegandoli all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Azioni:

- armonizzare i percorsi di aggiornamento in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con le tematiche della parità di trattamento e contrasto alla violenza contro le donne.

- tenere conto nell'autorizzazione alla partecipazione ai corsi delle esigenze di ogni servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.

- dare particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente nel momento del rientro, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative.

Attori Coinvolti: Ufficio Personale; Responsabili del servizio, C.U.G.

Misurazione:

Indicatori:

1. n. corsi di aggiornamento realizzati con indicazione della partecipazione suddivisa per genere

	Target Obiettivo
Indicatore 1	100%

Fonte del dato: Banca dati Ufficio Personale

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari: (incidenza in termini di genere)					
Beneficiari intervento	15	45,45%	18	54,54%	100%
Personale totale	15	45,45%	18	54,54%	100%

Nota Metodologica: Sono stati indicati dipendenti escluso il Segretario Comunale in servizio alla data del 31 dicembre 2022

Iniziativa n. 2 - Conoscenza

Obiettivo: Produrre statistiche sul personale ripartite per genere.

Azioni:

1. raccolta ed elaborazione dei dati sull'utilizzo del part-time, congedi parentali, permessi disabili, posizioni di responsabilità curando la ripartizione per genere.

Attori Coinvolti: Amministrazione; Ufficio Personale; Responsabili del servizio, C.U.G.

Misurazione:

Indicatori: 1. n. statistiche informative prodotte con la ripartizione per genere (Base Line: n. statistiche prodotte nell'anno)

	Target Obiettivo
Indicatore 1	100%

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari: (incidenza in termini di genere)					
Beneficiari intervento	15	45,45%	18	54,54%	
Personale totale	15	45,45%	18	54,54%	

Nota Metodologica: Sono stati indicati dipendenti (escluso il Segretario Comunale) in servizio alla data del 31 dicembre 2022

Iniziativa n. 3 – Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo: Favorire, promuovere e coniugare, al fine di conciliare le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino con le necessità di tipo familiare o personale presentante dai dipendenti tutti nel rispetto della normativa di legge e contrattuale

Azioni:

1. Aumentare la consapevolezza, responsabilità e favorire la produttività, valutando la temporaneità delle concessioni, legandole all'esigenza personale e familiare, garantendo il rispetto degli adempimenti di legge, in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe

Attori Coinvolti: Amministrazione; Ufficio Personale; Responsabili di Settore, C.U.G.

Misurazione:

Indicatori: n. Richieste evase

	Target Obiettivo
Indicatore 1	realizzato

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari: (incidenza in termini di genere)					
Beneficiari intervento	15	45,45%	18	54,54%	
Personale totale	15	45,45%	18	54,54%	

Nota Metodologica: Sono stati indicati dipendenti (escluso il Segretario Comunale) in servizio alla data del 31 dicembre 2022

Il presente Piano ha durata triennale (2021 – 2023) ai sensi dell'art. 48 del DLGS. 198/2006.

Le azioni positive descritte nel Piano verranno, pertanto, attuate nel periodo di validità del medesimo. Il Comune di Monticello Conte Otto provvederà ad attuare le attività previste dal presente Piano con l'ausilio delle strutture amministrative interessate, nella consapevolezza che la rimozione degli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro costituisce un obiettivo primario dell'attività della Pubblica Amministrazione.

Nel periodo di vigenza del Piano sarà effettuato un controllo in itinere e saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale interessato al fine di monitorare e adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

Il Piano è pubblicato sul sito web del Comune in maniera visibile ed accessibile a tutti i/le dipendenti/e.