



UNIONE DEI COMUNI DEL COROS

Unione di Comuni costituita ai sensi dell'art.32 del D.Lgs n°267/2000 e dell'art.3 e 4 della L.R.n°12/2008 tra i Comuni di Cargeghe, Codrongianos, Florinas, Ittiri, Muros, Olmedo, Ossi, Putifigari, Tissi, Uri, Usini, Ploaghe - Sede legale: Via Marconi n° 14CAP. 07045 Ossi (SS);C.F. 92108320901 – P.I. 02308440904;Tel. 0793406090 Fax 0793403041

E mail: protocollo@pec.unionecoros.it

1

Piano di Azioni Positive 2023-2025

(Art. 48 Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198)

Approvato con deliberazione della Giunta n. 1 del 6 febbraio 2023

1. PREMESSA

Il legislatore, in attuazione di principi sanciti a livello costituzionale ed europeo, ha istituito una serie di strumenti per garantire pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 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*”.

In particolare, l'art. 48 del D.Lgs 198/2006 prevede che ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e *gli altri enti pubblici non economici*, 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.

La 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*”, 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”.

Il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità nel sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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.

La legge n. 183 del 4 novembre 2010 ha esteso l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie discriminatorie: “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua [...] nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro [...], garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.”

Il “Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”, di cui al D. lgs n. 81 del 9 aprile 2008, ha reso esplicito l'obbligo di valutare, verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato in un'ottica di genere;

Il D. lgs. 30 marzo 2001 ha previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG), le cui modalità di funzionamento sono contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011;

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2 del 26 giugno 2019, intitolata "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", definisce nuove linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

Il quadro normativo richiamato delinea le nuove prospettive di implementazione delle azioni positive, attualmente da intendersi quali misure volte all'accrescimento del benessere di tutti i lavoratori.

In linea con il D.P.R. n. 81/2022, il piano triennale delle azioni positive confluisce nel nuovo Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO). La predisposizione del piano è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo ed organizzativo.

Le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

L'Unione dei comuni del "Coros" 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, ed ha individuato quanto di seguito descritto.

2. OBIETTIVI

Il piano delle azioni positive per il triennio **2023-2025** si focalizza sul proseguimento ed il perfezionamento delle attività realizzate nel precedente piano.

Difatti, l'Unione dei comuni del "Coros", intende proseguire ad assicurare pari opportunità nell'ambiente di lavoro, un miglioramento nell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo, orientando il piano delle azioni positive verso la valorizzazione delle risorse umane e l'accrescimento professionale dei dipendenti.

Il piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 si redige, come citato in precedenza, sulle linee guida del PIAO, e precisamente viene esaminato nella sezione seconda 2.1 del Piano, denominata Valore pubblico. È possibile, quindi, riscontrare ogni obiettivo che verrà analizzato in seguito anche all'interno dei quattro macro-obiettivi del PIAO.

Obiettivo 1. Azioni di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

Obiettivo 2. Azioni di promozione delle pari opportunità;

Obiettivo 3. Azioni per il benessere organizzativo;

Obiettivo 4. Implementazione e consolidamento dello smart-working.

Analisi dati del Personale

L'Unione dei comuni del "Coros" dispone di n. **1** unità di personale dipendente a tempo indeterminato, n. **1** unità di personale a tempo determinato a tempo pieno e n. **2** unità di personale dipendente a tempo determinato a tempo parziale.

Si avvale, inoltre di n. **6** unità personale dipendente degli enti locali aderenti, assegnato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 30 dicembre 2004, n. 311, per n.6 e n. 12 ore settimanali.

Il quadro di raffronto nel rapporto di genere, al **31 dicembre 2022** è il seguente:

Risorse umane assegnate a qualsiasi titolo: **n. 10**

Donne N. 3

UOMINI N. 7

È compreso nel conteggio il ruolo di segretario dell'ente, ricoperto dal 1 maggio 2019.

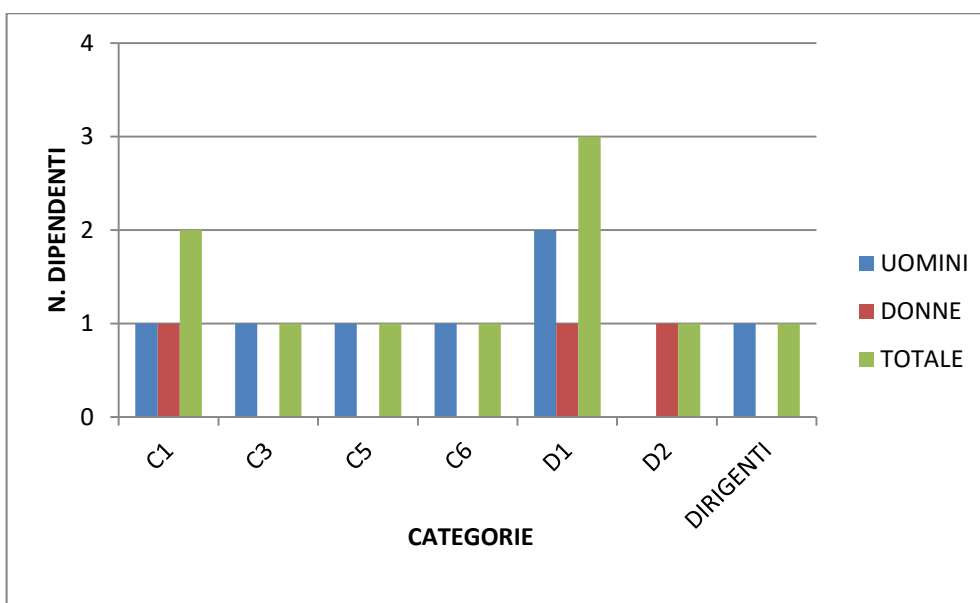
Suddivisione per settore del personale:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
AMMINISTRATIVO	1	1	2
TECNICO	5	1	6
FINANZIARIO	1	1	2
TOTALE	7	3	10

Suddivisione per Categoria di ingresso:

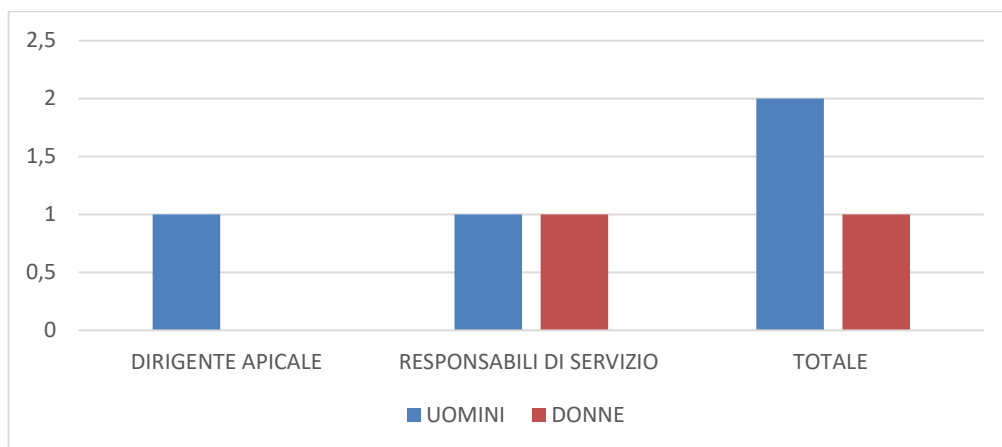
CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	/	/	/
B	/	/	/
B3	/	/	/
C1	1	1	2
C3	1	0	1
C5	1	0	1
C6	1	0	1
D1	2	1	3
D2	0	1	1
DIRIGENTI	1	/	1
TOTALE	7	3	10

5



Suddivisione per posizione apicale:

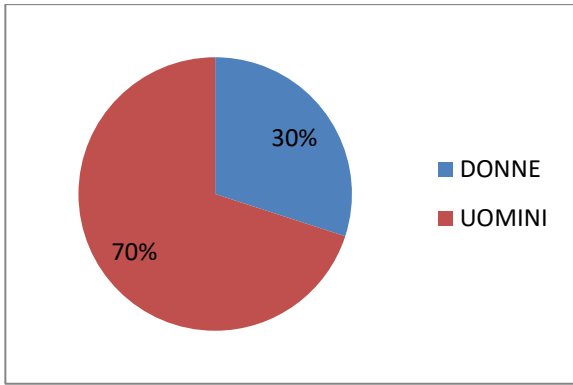
	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTE APICALE	1	0	1
RESPONSABILI DI SERVIZIO	1	1	2
TOTALE	2	1	3



Le posizioni organizzative con delega di funzioni e competenze dirigenziali di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 sono N. 2: N.1 uomini e N. 1 donne.

Esclusa la posizione del dirigente apicale nelle posizioni organizzative dell'Unione dei Comuni, come sopra rappresentato, si evidenzia equilibrio tra i generi.

Per il resto, sempre esclusa la posizione del dirigente apicale, appare una situazione generalmente squilibrata in quanto è possibile notare una prevalenza del genere maschile pari al **70%** rispetto al genere femminile **30%**.



Tale situazione che si giustifica in relazione alla funzione ricoperta presso gli enti locali di appartenenza, assegnatari dei dipendenti esclusivamente su base volontaria degli stessi.

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro anche nella prospettiva di un riequilibrio delle posizioni non apicali, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Distribuzione del personale nel triennio 2020/2022

Anno 2020

18-30 anni		31-40 anni		41-50 anni		51-60 anni		Oltre 60 anni	
Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
					4	1	1		1

Anno 2021

18-30 anni		31-40 anni		41-50 anni		51-60 anni		Oltre 60 anni	
Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
					4	1	1		1

Anno 2022

18-30 anni		31-40 anni		41-50 anni		51-60 anni		Oltre 60 anni	
Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
1	1			1	5	1	1		

OBIETTIVO 1. Ambito d'azione: Azioni di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

Tali obiettivi confluiscono nell'obiettivo n. 1 del PIAO

L'Unione dei Comuni si impegna a favorire ogni iniziativa sul benessere organizzativo e individuale, facendo sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, episodi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il

dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Diversi studi scientifici, inerenti l'ambito delle risorse umane, rilevano come la presenza di un elevato benessere organizzativo, all'interno di un'organizzazione, consenta di prevenire e ridurre lo stress correlato al lavoro; per tale motivo, più i dipendenti si sentiranno appagati, più tutta la struttura organizzativa dell'ente ne trarrà beneficio ed efficienza.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano al miglioramento della salute mentale e fisica dei lavoratori e ad aumentarne la produttività.

Per il triennio 2023-2025, l'Unione dei Comuni si impegna a proseguire con l'implementazione di azioni utili alla rimozione di ogni forma di disagio, anche attraverso attività di formazione, informazione e sensibilizzazione, dedicate a tutte le lavoratrici e lavoratori.

L'Unione dei comuni prosegue, inoltre, con l'impegno assunto con il precedente piano, al fine di prevenire concretamente le molestie sessuali nel luogo di lavoro e, più in generale, per tutelare la dignità di tutti i suoi dipendenti. A tal proposito, in riferimento al "Codice di condotta contro le molestie sessuali, morali e psicologiche e contro le discriminazioni", adottato con Deliberazione di Giunta n. 36 del 25.05.2022, è stata nominata una Consigliera di fiducia, in attuazione anche alla Direttiva n. 54/2006/CE.

A decorrere dal 1 gennaio 2023, per il quadriennio 2023-2026 sarà attivo il servizio della Consigliera di fiducia a favore dei dipendenti dell'Unione e dei comuni aderenti. Si favorisce, così, un ambiente di lavoro sicuro, sereno favorevole alle relazioni interpersonali, adottando, in caso di segnalazioni, gli opportuni provvedimenti.

Un ulteriore servizio in forma associata facente capo all'Unione dei comuni è la gestione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), per tutti i comuni aderenti. Il Comitato, nominato con Determina dirigenziale n.11 del 10.02.2021, è composto dal Presidente, nella persona del Dirigente dell'Unione, da due componenti effettivi in rappresentanza delle organizzazioni dei sindacati e da altri tre componenti, rappresentanti dei dipendenti dei comuni del Coros. Si precisa che, anche per la composizione del Comitato, viene rispettata la parità di genere, in quanto il 50% dei componenti è di sesso maschile e l'altro 50% è di sesso femminile.

Il CUG, nel tempo, ha realizzato diverse attività, tra cui:

- progetti di varia natura volti alla promozione della cultura della parità di genere tra donne e uomini e al rafforzamento delle reti operative territoriali anti violenza che forniscono sostegno ed assistenza alle donne vittime di violenza;
- presentazioni di libri;
- partecipazioni a bandi del Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di prevenzione e contrasto della violenza di genere;
- Corsi di formazione, finanziati dal Comitato;
- Istituzione della figura della Consigliera di fiducia.

Si evidenzia, inoltre, che non è stato riportato, da parte dei comuni aderenti all'Unione e dell'Unione stessa, alcun dato relativo a qualsiasi tipo di azione discriminatoria e/o criticità avvenuta nei confronti dei dipendenti nel corso degli anni. Il mancato rilievo di tale dato, pertanto, è indice di un ambiente lavorativo sano, che favorisce un elevato benessere organizzativo.

Il rispetto delle pari opportunità è garantito, quindi, dalle funzioni associate del CUG, unitamente a tutte le azioni e le attività che gli organi di direzione politica ritengano necessari per promuovere e per rendere effettivo il diritto all'eguaglianza sostanziale e alla parità di genere.

In particolare:

- a) la lotta a qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa a genere, età orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua, in collaborazione con la Consigliera di parità, l'Ufficio nazionale anti discriminazioni razziali ecc.;
- b) le azioni dirette a promuovere il benessere organizzativo in una prospettiva di genere;
- c) la promozione della cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, anche attraverso l'organizzazione di moduli formativi per il personale dipendente;
- d) la predisposizione di Piani di azioni positive e lo svolgimento di tutti i compiti che la direttiva 23 maggio 2007 aveva attribuito al Comitato Pari Opportunità;
- e) la predisposizione della Relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione di appartenenza, sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

Per lo svolgimento delle attività del Comitato Unico di Garanzia, l'Unione dei Comuni del Coros, anche per il triennio 2023-2025 stanZIA la somma minima di € 12.000,00, soggetta ad aumento.

OBIETTIVO 2. Ambito d'azione: azione di promozione delle pari opportunità.

Tali obiettivi confluiscono nell'obiettivo n.2 del PIAO.

Una delle diverse gestioni in forma associata di cui l'Unione dei Comuni è responsabile, è la formazione del personale per tutti i comuni associati.

L'Ente, per la programmazione annuale dell'attività formativa riservata a tutti i dipendenti dei comuni aderenti all'Unione, dovrà tener conto delle esigenze generali di ogni singolo comune, rispettandone i relativi piani di azioni positive approvati.

Con l'obiettivo di accrescere la continua formazione del personale, la cultura ed il sapere, l'Unione attiverà nel triennio, corsi di formazione inerenti a diversi ambiti, in modo da garantire equilibrio tra i vari settori che costituiscono l'ente, ma anche corsi sul tema delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere,

Le modalità attraverso le quali vengono erogati i corsi devono tener conto delle esigenze lavorative e familiari dei singoli dipendenti: motivo per cui i corsi devono essere somministrati mediante canali che favoriscano la conciliazione delle necessità personali, comprendendo l'utilizzo di sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning, valutando la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Al fine di consentire anche la formazione ai dipendenti con disabilità, l'Unione prosegue con il mantenimento della piattaforma formativa che consente l'erogazione della formazione con modalità anche sottotitolate su schermo e/o su tablet/smartphone.

L'Unione dei comuni si impegna, inoltre, a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di selezione e reclutamento del personale, prevedendo ed assicurando la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso e selezione.

Si impegna, altresì, ad introdurre un supplemento di istruttoria nell'individuazione dei requisiti di partecipazione a bandi di concorso e di gara per evitare qualsiasi disparità di trattamento per ragioni di sesso, razza, religione: nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Unione dei Comuni stabilisce requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Inoltre, non sono individuati ruoli e profili professionali, in dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

La modalità di assunzione, nei limiti della programmazione, sono stabilite dai vincoli procedurali e dai limiti finanziari degli enti locali.

L'Unione dei comuni si occupa, inoltre, di promuovere il tema delle pari opportunità anche mediante la diffusione e la condivisione di materiale informativo, riguardante inoltre, anche il lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.) avvalendosi della professionalità e del servizio di un operatore economico esterno che cura il servizio di comunicazione istituzionale.

L'Unione di comuni si impegna a curare anche la diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

OBIETTIVO 3. Ambito di azione: azioni per il benessere organizzativo

Tali obiettivi confluiscono nell'obiettivo n. 3 del PIAO.

L'Unione dei Comuni si impegna a valorizzare le attitudini e le capacità personali favorendo l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti e modulando l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti, senza alcuna discriminazione di genere o di altra natura.

In merito alla flessibilità oraria, in particolare l'Ente si impegna a garantire il rispetto delle *“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”*, di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53 e del *“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”* di cui al Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151.

L'Unione si impegna a favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, garantendo il rispetto delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ed in generale si impegna a sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibile.

In ogni caso, anche in prospettiva di eventuali assunzioni a tempo indeterminato e di aumento del fabbisogno del personale, l'Unione dei comuni si impegna a favorire l'adozione di interventi di conciliazione degli orari di lavoro, al fine di superare specifiche situazioni di disagio.

È già attivo un sistema di telelavoro per il personale assunto ai sensi della legge 311/2004.

OBIETTIVO 4. Ambito di azione: implementazione e consolidamento dello smart-working.

Tali obiettivi confluiscono nell'obiettivo n. 4 del PIAO.

Come analizzato negli obiettivi sopracitati, l'Unione dei comuni prosegue l'impegno all'implementazione del lavoro agile, per favorire il benessere dei dipendenti.

Per tali obiettivi, si rinvia alla specifica sottosezione del PIAO.

3. VALIDITÀ

Il presente Piano ha durata triennale per gli anni **2023-2024-2025**.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dell'Unione dei comuni in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- D.lgs 30 marzo 2001 n°165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7,

- comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- D.lgs 18 agosto 2000 n°267 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per garantire condizioni di parità tra uomo e donna;
 - D.lgs 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”;
 - D.P.R. 9 maggio 1994 n°487 “Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi” che detta norme per l’accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
 - Legge 20 maggio 1970 n°300 “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l’art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
 - D.lgs 30 giugno 2003 n°196 “Codice in materia di protezione dei dati personali” ove all’art. 112, comma 2 lettera b), ove si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;
 - Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, “riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
 - D.lgs 25 gennaio 2010 n°5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
 - Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
 - 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”;
 - D.L. n. 80/2021 e s.m.i., adozione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO);

- Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022, “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”;
- Decreto del Ministro del 30 giugno 2022 per la Pubblica Amministrazione emanato di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze che definisce il contenuto del PIAO;
- vari Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

5. PUBBLICITÀ

13

Il presente piano, valido per il triennio 2023-2025, viene pubblicato sul sito istituzionale dell’Ente e reso disponibile alla consultazione da parte dei dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l’ufficio amministrativo, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni proposte dal personale dipendente, al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.