



# COMUNE DI RAPALLO

*Città metropolitana di Genova*

## PIANO AZIONI POSITIVE

2022–2024

*(Approvato con deliberazione di G.C. n°87 del 07/04/2022)*



## Indice generale

PREMESSA – QUADRO GENERALE.....	3
Quadro generale – promozione delle parità e pari opportunità.....	3
ANALISI DEL PERSONALE DIPENDENTE.....	5
OBIETTIVI GENERALI.....	6
OBIETTIVI SPECIFICI.....	6
AZIONI.....	7
Macro-azione 1: <i>Obiettivo A) Comunicazione e Trasparenza</i> .....	7
Macro-azione 2: <i>Obiettivo B) Formazione - Salute e Benessere Organizzativo</i> .....	7
Macro-azione 3: <i>Obiettivo C) Conciliazione dei Tempi</i> .....	8
Macro azione 4: <i>Obiettivo D) Contrasto alle discriminazioni</i> .....	9
ATTUAZIONE E DURATA.....	10
MONITORAGGIO.....	10
PUBBLICITÀ E DIFFUSIONE.....	10



## PREMESSA – QUADRO GENERALE

Con la Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” (CUG) del Ministro per la Pubblica Amministrazione, oltre a riepilogare il quadro generale di riferimento, vengono riscritti gli adempimenti delle Pubbliche Amministrazioni in merito all’attuazione ed al monitoraggio delle norme in materia di pari opportunità.

### Quadro generale – promozione delle parità e pari opportunità

La normativa di carattere generale è contenuta nel D.Lgs. n. 165/2001 e, in particolare nelle disposizioni che seguono:

*art. 7 - le Amministrazioni Pubbliche sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l’assenza di ogni discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, 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, oltre che un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;*

*art. 57 - all’interno di ciascuna Pubblica Amministrazione è prevista la costituzione del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG),*

*Quest’ultima previsione mediante l’istituzione del CUG ha unificato le competenze in un solo organismo, dei precedenti Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.*

La Direttiva ministeriale n. 2/2019 del 26 Giugno 2019 sostituisce le precedenti direttive del 23/05/2007 e del 4/03/2011.

Le linee di azione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad attuare, riportate nella Direttiva n. 2/2019, riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell’assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d’ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell’assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, anche tramite il CUG, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell’amministrazione, inclusi i dirigenti.

Nell’ambito dei predetti interventi, le azioni che l’Amministrazione intende attuare, in un’ottica di pianificazione e programmazione delle attività, sono contenute nei “Piani triennali di azioni positive” (PAP), previsti dall’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 .

La normativa nazionale ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la



realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Il Piano triennale delle Azioni Positive 2022 - 2024 si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Rapallo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità sopra descritti. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Il Piano per il triennio 2022-2024 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che all'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

La Direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica n. 2 del 2019 *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* nell'aggiornare alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei *"Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001, ne ha rafforzato il ruolo all'interno delle amministrazioni pubbliche, assegnando agli stessi ampia funzione propositiva, anche nell'ambito dell'attività di *"predisposizione di Piani di Azioni Positive volte a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica"*.

Sempre la citata Direttiva prevede espressamente, in ragione del collegamento stretto del P.A.P. con il ciclo della Performance, l'aggiornamento annuale del Piano Triennale di Azioni Positive anche come allegato al piano stesso, per la verifica e aggiornamento annuale, nonché la riprogrammazione delle azioni positive, anche in virtù di sopravvenute esigenze e necessità.

Il Comune di Rapallo ha dato seguito alle indicazioni delle precedenti direttive attraverso propri atti, e in particolare attraverso l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), con atto di Giunta Comunale n° 63/2011, recentemente rinnovato nelle sue componenti, a seguito di nuova procedura con provvedimento dirigenziale n.1186 del 11/12/2020.

Contestualmente all'istituzione del Comitato (C.U.G.) venivano approvati i criteri generali per la disciplina della composizione, il funzionamento e le attribuzioni del Comitato suddetto con funzioni consultive, propositive, di progettazione e verifica in ordine al rispetto ed alla garanzia dell'attuazione dei principi di *parità e pari opportunità, al benessere organizzativo, al contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche (mobbing), nonché in materia di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro.*

L'Amministrazione ha puntualmente approvato i Piani Triennali delle azioni positive, in continuità con i precedenti Piani, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 -2024 vuole proporsi non solo come adempimento ad un obbligo di legge (art.48 D.Lgs n.198/2006), ma uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non



discriminazione all'interno dell'Ente e nella comunità e viene approvato dalla Giunta a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano .

In ordine al Piano 2019-2021, adottato con delibera G.C. n. 43 del 13/02/2019, l'emergenza sanitaria sopravvenuta ha di fatto precluso o comunque fortemente limitato e posto in secondo piano la possibilità di concretizzarne pienamente l'attuazione, richiamando priorità verso altre emergenze .

La finalità del presente documento è di quella di recuperare quanto prima il gap di ritardo accumulato e di promuovere l'avvio delle attività, di rilanciare e concretizzare gli obiettivi previsti nel P.A.P., anche in previsione dell'adozione di eventuali forme di welfare, nonché concorrere alla definizione e/o il consolidamento delle pratiche legate al lavoro agile e alla conciliazione, già adottate con caratteristiche "di emergenza" per gran parte dell'anno 2020, e ancora presenti nei primi mesi dell'anno 2021.

In questa sede restano ferme le finalità già enunciate nel Piano richiamato, tese all'adozione di misure in grado di ridurre ed 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 ambito intese come :

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasioni favorevoli di riuscita;
- Azioni positive come strategia destinata a realizzare l'uguaglianza delle opportunità.

## ANALISI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Al fine di definire obiettivi e azioni positive da realizzare all'interno dell'Ente è opportuno procedere con l'analisi del personale dipendente. In particolare nelle tabelle che seguono si descrive la situazione del personale dipendente in ruolo in servizio presso il Comune di Rapallo al 31.12.2021 suddiviso per genere, in base alle categorie.

Il personale in servizio al 31 dicembre 2021

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, incluso il Segretario generale, è la seguente:

Dipendenti	Segretario	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat A	TOTALE
Donne	0	2	47	53	18	1	121
Uomini	1	4	13	33	24	5	80
TOTALE	1	6	60	86	42	6	201

Si osserva un'ampia prevalenza della popolazione femminile: le donne rappresentano infatti il 60% del totale. Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, al 31/12/2021 il part-time era utilizzato da 21 persone, di cui 17 donne (81% del totale dei part-time) e 4 uomini (19% del totale dei part-time); osservando la proporzione per genere sul totale per genere dei dipendenti, si calcola che il 14,00% del personale femminile usa tale tipologia, contro il 5,00% del personale maschile.

Per quanto riguarda i Dirigenti e le Posizioni Organizzative occorre precisare che ai primi è stata conferita la direzione dei Settori così come ridefiniti con la revisione della Macrostruttura approvata con Provvedimento GC n° 20/2020), mentre le Posizioni Organizzative corrispondono, per lo più, a ruoli di responsabilità degli uffici che



gestiscono le funzioni e le competenze assegnate a vari Settori, così come definite con provvedimento di Giunta Comunale n° 152 del 10/04/2019.

## **OBIETTIVI GENERALI**

Il Comune di Rapallo nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Prevenzione e rimozione di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto della/del lavoratrice/tore alla pari libertà e dignità della persona;
2. garantire il diritto delle/dei lavoratrici/tori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche degli uomini e delle donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
7. Valorizzare il ruolo e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

## **OBIETTIVI SPECIFICI**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Rapallo 2022-2024 è suddiviso in quattro macro-azioni tematiche che si svilupperanno, nell'arco del triennio, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia anche in relazione all'individuazione delle priorità e della tempistica:

Nel corso del triennio 2022/2024 il Comune di Rapallo intende, quindi, realizzare il Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE

C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI

D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI



## AZIONI

### Macro-azione 1:

#### Obiettivo A) Comunicazione e Trasparenza

Azioni:

1. Ascolto dei dipendenti anche attraverso le comunicazioni inviate all'apposita casella mail al C.U.G.;
2. Potenziamento della comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi di competenza del CUG
3. Supporto del CUG rafforzandone il ruolo di strumento a sostegno delle scelte organizzative dell'Ente con il monitoraggio circa l'andamento e l'attuazione del Piano.
4. Elaborazione Vademecum **di semplice consultazione** in materia di permessi, **aspettative congedi**.

Permane l'obiettivo informativo assunto nei confronti del personale interessato dalle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 151/2001 sulla tutela e sostegno della maternità e paternità, sia in tema di congedi parentali, che di disponibilità all'utilizzo di forme di flessibilità oraria utile a conciliare gli impegni familiari.

Si ritiene opportuno elaborare apposito vademecum aggiornato contenente tutte le principali tipologie di permessi, aspettative, congedi etc, da mettere a disposizione del personale in particolare a quello di nuova assunzione.

E' intenzione dell'Ente individuare un sistema agile e funzionale per informare e mettere a disposizione del personale, in particolare di nuova assunzione, le necessarie conoscenze inerenti le diverse tipologie di permessi, aspettative, ferie, riposi, recuperi, congedi e assenze, specie a tutela e sostegno della maternità e paternità attraverso la predisposizione di un manuale, compresa relativa modulistica.

Trasmissione al CUG, secondo il *format* messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019 al fine della predisposizione da parte dello stesso della Relazione sulla situazione del personale secondo il *format* allegato 2 alla direttiva 2/2019.

### Macro-azione 2:

#### Obiettivo B) Formazione - Salute e Benessere Organizzativo

Nella specifica difficoltà determinata dalla pandemia e che ha interessato il personale assegnato a servizi e uffici, nel corso dell'ultimo biennio, ancorché con modalità diverse, si è cercato di salvaguardare la quantità e qualità del lavoro, seppure gestita in spazi e tempi di lavoro diversi rispetto a quelli ordinari e in questo senso sono state attivate varie forme di aggiornamento professionale, anche lavorando a distanza.

La formazione da remoto mediante *webinar*, on line o registrati, quasi assente negli anni passati, da Marzo 2020 è diventata la modalità prevalente; sono stati utilizzati vari canali, sia acquistando specifici pacchetti formativi per i singoli Settori che avvalendosi di canali che rendono disponibile la formazione anche in forma gratuita (es. ANCI, UPI, ASMEL, IFEL, ecc.) per ampliare le conoscenze e competenze del personale e si può presumere che tale modalità potrà rimanere in adozione nel tempo, visto l'abbattimento di qualsiasi ostacolo rappresentato dalla distanza e la possibilità di conciliare la formazione con eventuali problemi ed esigenze familiari.

L'Amministrazione, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, provvederà:

- a garantire la partecipazione ai propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale a garantire pari opportunità, adottando misure organizzative idonee per



- favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
- 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.

Azioni attraverso le quali attuare gli obiettivi:

- Rilevamento annuale dei fabbisogni formativi dei diversi settori
- Predisposizione piano formativo dell'Ente
- Attivazione di iniziative di formazione mirata sulle competenze e sui ruoli richiesti dalle e dai componenti del C.U.G. **su proposta dello stesso CUG** ed in occasione del rinnovo della composizione del Comitato,
- Inserimento nel Piano Formativo di almeno un corso annuale dedicato alle competenze gestionali nei ruoli di coordinamento/direttivi e alla mediazione del conflitto in ambito organizzativo rivolto in prima istanza ai titolari di P.O.
- Proposte annuali, di corsi di durata breve e ripetuti ogni anno per le materie sopra indicate (formazione continua)
- Effettuazione prove di comportamenti, previsti dai vari protocolli sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, da adottare in caso di emergenza;
- Azioni positive volte a garantire e/o agevolare l'assolvimento da parte del CUG delle funzioni propositive, consultive e di verifica che gli competono secondo le linee guida di cui alle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 e n. 2 del 26 Giugno 2019;

Ed inoltre, in stretta collaborazione con il CUG, l'Amministrazione si propone di:

- promuovere un'indagine conoscitiva, anche con il coinvolgimento di soggetti terzi specializzati nella materia del benessere organizzativo, che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere e malessere", coinvolga il personale dell'Ente consentendogli di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo;
- analizzare gli esiti dell'indagine ed individuare le possibili criticità;
- elaborare proposte finalizzate al superamento delle eventuali criticità emerse;
- migliorare il benessere organizzativo anche attraverso attività di formazione, rivolta a dirigenti e posizioni organizzative, sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo;

### **Macro-azione 3:**

#### **Obiettivo C) *Conciliazione dei Tempi***

##### **Azioni:**

Promozione di azioni per un equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro, attraverso:

1. Miglioramento delle forme di flessibilità di orario di lavoro fruibili nell'Ente (part time, congedi parentali, orari differenziati finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio per una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro;
2. **Estensione della flessibilità di orario. Sensibilizzazione dei datori di lavoro ad una diversificazione dei nastri lavorativi ( extra standard ) per fasce orarie utili a favorire la conciliazione e assicurare nel contempo una maggiore presenza negli uffici ( ad es nei pomeriggi );**
3. Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro, in primis del bisogno di conciliazione dei/delle dipendenti con figli in minor età (part-time, smart working, flessibilità oraria), sulla base del quadro normativo di riferimento. **Per chi ha figli fino a 14 anni, facilitare la facoltà di avvalersi degli strumenti di conciliazione (smart-working, flessibilità oraria, part-time );**





4. Utilizzare in modo corretto e funzionale all'organizzazione, il lavoro agile da concepirsi per obiettivi, dove gli obiettivi siano misurabili con indicatori quantitativi;
5. favorire meccanismi di compensazione automatici (ritardi, recuperi etc) a fine mese sull'orario di lavoro;
6. Informativa rivolta ai dipendenti inerente la disciplina dell'Istituto delle ferie e riposi solidali (art 30 CCNL 2016-2018) con il quale vengono ceduti su base volontaria e a titolo gratuito giorni di ferie maturati a favore di lavoratori dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute.

Il tema delle pari opportunità resta centrale per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana dei dipendenti che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari, per fronteggiare le esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare con una condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

L'Ente si impegna a garantire al proprio personale dipendente ampio sostegno alla maternità e alla paternità.

A tal fine occorre dedicare attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Con delibera G.C. n. 393, del 06/10/2017 venivano approvate le misure organizzative per la sperimentazione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working) intesa come modalità flessibile di svolgimento del rapporto di lavoro, orientata al risultato e supportata dalle nuove tecnologie, per poter prestare la propria attività, oltre che all'interno dei locali dell'Ente anche all'esterno, nell'ambito dei consueti limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla contrattazione collettiva.

L'intervento normativo a più riprese collegato all'emergenza sanitaria, mediante emanazione di vari DPCM, ha sostanzialmente individuato nel lavoro da remoto la modalità ordinaria di svolgimento la prestazione da parte del personale dipendente da P.A..

L'emergenza sanitaria del 2020 e la necessità di limitare i contatti personali hanno determinato la necessità di contenere il più possibile la prestazione lavorativa in presenza, ricorrendo anche ad un massiccio utilizzo del lavoro agile, seppur in modalità semplificate rispetto a quelle di cui alla legge n. 81/2017, richiedendo l'individuazione e la progressiva introduzione di nuove modalità di lavoro sia tecnologiche, che organizzative che hanno consentito, da aprile a dicembre 2020, ad un elevato numero di dipendenti di poter prestare attività da remoto (sino a 103 attivazioni per i dipendenti nel mese di aprile 2020).

Anche dopo il superamento dell'utilizzo del lavoro agile quale strumento di contrasto al fenomeno epidemiologico con la ripresa del lavoro in presenza come modalità ordinaria il lavoro agile mantiene una sua rilevanza nell'ordinamento entrando a far parte di uno strumento più ampio di programmazione delle pubbliche amministrazioni, assumendo una funzione di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo.

L'intendimento è pertanto quello di proseguire l'esperienza avviata con il ricorso al lavoro agile anche una volta superata la fase dell'emergenza sanitaria, revisionando l'atto regolamentare interno e sviluppando l'istituto in armonia con le novità normative e contrattuali in fase di definizione da parte della contrattazione collettiva e con le modalità e obiettivi del lavoro agile da definirsi all'interno del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione).

#### **Macro azione 4:**

##### **Obiettivo D) Contrasto alle discriminazioni**

In tale Azione il Comune si impegna:



- a garantire nei bandi di concorso e negli avvisi di selezione la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne prevedendo requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- a garantire la presenza della componente sia maschile che femminile nella composizione di commissioni di concorso e comitati dell'ente;
- ad effettuare corsi di sensibilizzazione e formazione sulle pari opportunità e sul contrasto alla discriminazioni, al fine di diffondere nell'Ente una cultura organizzativa orientata a valorizzare la differenza di genere;
- a promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, sito Internet e Intranet);
- Promozione di pari opportunità nello sviluppo professionale di carriera, senza discriminazioni di genere.

## **ATTUAZIONE E DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati, al fine di poterlo aggiornare, correggerne gli obiettivi e le metodologie adottate.

In ragione del collegamento con il ciclo della Performance, Il piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance.

## **MONITORAGGIO**

Così come previsto dalla direttiva n° 2/2019 il CUG relaziona annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano Triennale.

## **PUBBLICITÀ E DIFFUSIONE**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Rapallo 2022-2024, sarà pubblicato sul sito istituzionale e diffuso a tutti i/le dipendenti attraverso il caricamento nella "Intranet" dell'Amministrazione Comunale \\comune.rapallo.ge.it\Misc\Documenti interni\Piano Azioni Positive.

Si renderanno disponibili con questi strumenti anche le revisioni, i report annuali e finali di monitoraggio. Saranno inoltre organizzati, a richiesta, incontri di presentazione e condivisione con il personale per illustrare le azioni previste e, durante i tre anni di attuazione i report di monitoraggio.