

ALLEGATO 1

***PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE***  
***2024-2026***

***PROPOSTA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA***  
approvata in data 23 gennaio 2024

## **PREMESSA**

Il Piano delle Azioni Positive è rivolto a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità e finalità di conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo, anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. Obiettivi generali delle azioni sono infatti: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il Piano (Piano Triennale delle Azioni Positive - PTAP) è adottato in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento di attuazione delle politiche di genere a tutela dei lavoratori e a garanzia dell'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

## **QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 prima e il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento e 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" e alla legge 10 aprile 1991 n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

L'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" di detto decreto, specifica le azioni positive come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e prevede all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali e in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Le azioni positive sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie sin tanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica

amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, evidenzia l'importanza del fatto che le amministrazioni pubbliche svolgano un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La Direttiva pone obiettivi di attuazione completa delle disposizioni normative vigenti, di facilitazione dell'aumento della presenza di donne in posizioni apicali e di sviluppo di best practice, di orientamento delle politiche di gestione delle risorse umane grazie a specifiche linee di azione.

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, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità nella gestione del ciclo della performance, a partire dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa che deve prevedere anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Inoltre, l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 c.d. "Collegato Lavoro" è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. In particolare, il novellato art. 7 esplicita che *"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, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni 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."* allargando l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere quali ad esempio gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Lo stesso art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*.

Le successive integrazioni all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 hanno previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

A ciò si aggiunge il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"* con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici. Inoltre, l'art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ha reso esplicito l'obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Il d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90, ha introdotto l'art. 38septies, *"Bilancio di genere"* nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009.

Infine, la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante *"Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale"*, auspica l'avvio di un processo di riorganizzazione volto all'equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento di livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di

produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

Da ultimo, la Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” che ha definito nuove “Linee di indirizzo” di orientamento per le Pubbliche Amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, il quale, all’art. 48, stabilisce che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto ad “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

La Direttiva 2/2019 sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 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».

## **LINEE GENERALI DI INTERVENTO**

Con la Direttiva 2/2019 si riconosce così un ruolo chiave ai CUG, assegnando loro funzioni propositive, consultive e di verifica. Nell’ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza la predisposizione di Piani di azioni positive volti 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.

Nell’ambito delle funzioni di verifica, il CUG è chiamato a relazionare annualmente (entro il 30 marzo) sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive e sulla situazione del personale dell’ente di appartenenza riferita all’anno precedente.

La direttiva 2/2019 pone l’accento su un principio importantissimo: la promozione della parità e delle pari opportunità nella PA necessita di un’adeguata attività di programmazione e pianificazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace. I piani triennali di azioni positive rientrano a pieno titolo nella attività di pianificazione e programmazione delle Amministrazioni, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti.

In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, si delineano gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere:

- a) garantire la valorizzazione delle risorse umane, l’accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l’efficienza e l’efficacia dell’attività amministrativa, le pari opportunità nell’accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
- b) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l’equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- c) garantire la trasparenza dell’azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le strutture di ESTAR e nel personale, la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

## INIZIATIVE

Il piano individua le "azioni positive" definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite intervenendo in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento e si renda necessaria una modifica delle stesse.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

## ANALISI AS IS DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ESTAR

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione del contesto nel quale si opera.

L'analisi dei dati sul personale ESTAR ha permesso di acquisire informazioni utili in ordine alla distribuzione in ottica di genere, alla tipologia contrattuale e al profilo professionale. Tale sintesi si attesta, pertanto, come primo elemento informativo alla base dell'individuazione delle misure proposte nel presente Piano Triennale di Azioni Positive. Analizzando, quindi, le informazioni sul personale dell'ente, è possibile delinearne un sintetico quadro in ottica di genere al 31 dicembre 2023.

Il personale di Estar è distribuito in maniera uniforme tra il genere maschile e femminile.

Tra 904 dipendenti in servizio non si rilevano squilibri di genere.

I dati analizzati per profilo professionale vedono il genere femminile ricoprire ruoli amministrativi e quello maschile profili più tecnici.

La distribuzione per fasce di età denota che il 59% del personale è nella fascia oltre i 50 anni. Questo è un indicatore importante in relazione ai futuri piani di assunzione del personale.

Distribuzione per genere	F	M	Totale
Totale	442	462	904

Distribuzione per fasce di età e genere	F	M	Totale
<=39	62	63	125
40-49	112	137	249
50-59	196	187	383
>=60	72	75	147
Totale	442	462	904

Profilo	F	M	Totale
Amministrativo	282	89	371
Tecnico	117	331	448
dirigente amministrativo	14	10	24

dirigente sanitario	19	4	23
dirigente tecnico	10	28	38
Totale complessivo	442	462	904

Dipartimento	F	M	Totale
ACQUISIZIONE BENI E SERVIZI	113	26	139
FARMACEUTICA E LOGISTICA	87	116	203
REFERENTI TERRITORIALI	2	1	3
RISORSE UMANE DI SISTEMA	72	21	93
STRUTTURE DI STAFF	13	17	30
TECNICO AMMINISTRATIVO	63	31	94
TECNOLOGIE INFORMATICHE	68	189	257
TECNOLOGIE SANITARIE	24	61	85
Totale complessivo	442	462	904

## LE AZIONI POSITIVE INDIVIDUATE

Allo scopo di individuare e pianificare le iniziative e le attività necessarie per perseguire gli scopi esposti, Estar, quale centrale regionale di committenza della Sanità Regione Toscana, e quale Ente cui sono demandate, in maniera accentrata, le funzioni afferenti le tecnologie informatiche, e sanitarie, nonché la gestione delle procedure concorsuali per tutta la regione, anche utilizzando i risultati dell'indagine di clima organizzativo dell'anno 2022 della Regione Toscana, con il presente Piano vuole adottare le seguenti azioni:

### Ambito 1. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Obiettivo	Azione	Da attuare
Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione sul posto di lavoro	Realizzazione Sportello di ascolto e nomina Consigliera di Fiducia	2024
Rispetto del principio della dignità e inviolabilità della persona, per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori	Formazione del personale	2024- 2025
Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere	Organizzare eventi formativi e/o corsi in materia di "bilancio di genere" rivolto ai Dirigenti e comparto	2025 -2026

## Ambito 2. BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo	Azione	Da attuare
Promozione di una cultura improntata al Benessere Organizzativo	Piani di formazione per Dirigenti e PO sul tema del Benessere organizzativo. al fine di una gestione più efficiente ed efficace delle risorse umane assegnate	2024-2025
Migliorare il rapporto vita/lavoro indipendentemente dal genere	Disciplina del lavoro agile /smart working	2024-2025-2026
Migliorare la relazione famiglia / lavoro	Giornata porte aperte ESTAR	2025
Facilitare la comunicazione negli ambiti di competenza del CUG	Casella di posta elettronica CUG	2024
Miglioramento dei rapporti lavorativi e del clima interno nelle strutture	Break storming point – spazio fisico di condivisione e produzione di idee	2024-2025-2026
Valorizzare nuove prospettive e idee di miglioramento anche su processi lavorativi da parte del personale incrementando il senso di appartenenza	Cassetta delle idee	2024

## Ambito 3. PROMOZIONE E RUOLO DEL CUG IN ESTAR

Obiettivo	Azione	Da attuare
Promuovere all'interno delle strutture la conoscenza del CUG quale organo consultivo, propositivo, di verifica che propone iniziative a favore del benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto alla discriminazione dei lavoratori e delle lavoratrici. Valorizzare il ruolo del CUG e l'attività svolta dai propri componenti.	Diffondere la conoscenza delle normative in vigore, e degli atti assunti dal CUG	2024 – 2025 -2026

Promuovere il ruolo del CUG all'esterno.		
Informazione sulla attività svolta dal CUG	Pubblicazione e popolazione della pagina dedicata al CUG nel sito internet Estar, nella intranet e su portale GRU (personale dipendente) con ogni riferimento a iniziative del CUG	2024-2025-2026
Valore del CUG/aggiornamento professionale	Formazione continua dei componenti del CUG per le materie di competenza	2024-2025- 2026

## Ambito 1 CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Al fine di perseguire il miglioramento della comunicazione, della trasparenza e della circolarità delle informazioni all'interno dell'ente, l'ascolto delle istanze dei dipendenti è considerato elemento chiave per orientarsi al miglioramento continuo dei processi lavorativi.

Per questo motivo il piano propone, la creazione, in convenzione con il Centro per le Criticità Relazionali, dello “*Sportello punto d'ascolto del personale dipendente*” per rilevare eventuali situazioni di discriminazione, di mobbing, di violenza di genere nonché di disagio in generale e rafforzare il ruolo del CUG, quale di “*sensore*” di situazioni di malessere legate alla violenza o alla discriminazione in attuazione di quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione pubblica.

Sempre in questo ambito rientra la nomina del/della *Consigliere di fiducia*, quale figura esterna volta a prevenire, gestire e aiutare a risolvere casi di discriminazione, molestia sessuale, molestia morale o psicologica, mobbing e straining, che hanno luogo nell'ambiente di lavoro.

In merito poi al contrasto ad ogni forma di mobbing e violenza di genere, Estar si impegna a curare la formazione e l'aggiornamento del personale, compreso quello con qualifica dirigenziale, per contribuire allo sviluppo della cultura di genere attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento, della diffusione della conoscenza normativa in materia di pari opportunità inserendo alcuni appositi moduli specifici nei programmi formativi.

Inoltre, è obiettivo primario la predisposizione del bilancio di genere, come strumento di indirizzo all'allocazione delle risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze degli uomini e delle donne contribuendo così a ridurre le disegualianze attraverso una più equa distribuzione delle risorse finanziarie.

Si ricorda, inoltre, come il contrasto alle discriminazioni sia elemento imprescindibile dell'attività di questo Ente. Si veda, infatti, in merito alle procedure selettive del sistema sanitario regionale, il rispetto della normativa relativa alle procedure di reclutamento del personale e della nomina delle commissioni di concorso mentre, nell'ambito degli acquisti, quale centrale di committenza, il rispetto del "gender responsive procurement" dei bandi di gara finanziati dal PNRR.

## **Ambito 2 BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Le azioni previste in questo Ambito sono destinate all'adozione di misure volte ad armonizzare le attività professionali con le esigenze private e familiari dei lavoratori, indipendentemente dal genere. La formazione dei dirigenti e delle posizioni organizzative sul tema del benessere organizzativo ha l'obiettivo di migliorare la gestione delle risorse umane assegnate per creare un clima di lavoro positivo e di conseguenza più efficiente ed efficace nei risultati.

Il consolidamento dell'istituto di *smart working* rappresenta una misura valida a tale fine. Questa modalità di lavoro che durante le fasi cruciali della Pandemia ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27 è divenuta nel corso del tempo e grazie ai provvedimenti normativi che si sono susseguiti una modalità di lavoro che ha influito positivamente sulla produttività e sul livello di benessere organizzativo dei dipendenti, che ha portato un generale miglioramento della qualità della vita, anche in termini di conciliazione vita/lavoro. Al fine di promuovere una migliore organizzazione del lavoro e perseguire il benessere di tutti i lavoratori, il piano propone anche l'incremento, compatibilmente con le disponibilità economiche, di progetti di lavoro agile e di rotazione del personale nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e con quelli di vita privata anche dei dipendenti legati ad attività svolte prettamente in presenza.

Si propone poi la *Giornata porte aperte*. L'iniziativa riguarda l'istituzione di una giornata annuale di incontro che coinvolge i partner/figli dei dipendenti con l'obiettivo di far conoscere ai familiari l'ambiente di lavoro e soprattutto far comprendere meglio la natura e i contenuti dell'impegno lavorativo dei dipendenti. La giornata sarà presenziata dalla direzione di Estar.

Inoltre viene creata una *Casella di posta elettronica* alla quale i dipendenti possono far pervenire istanze in merito a problematiche lavorative ovvero per migliorare i processi lavorativi ([cug@estar.toscana.it](mailto:cug@estar.toscana.it))

Rientra in questo ambito il progetto *Break storming point* quale spazio fisico di condivisione e produzione di idee e, nel contempo, momento di pausa rigenerativa per favorire, attraverso un confronto con i colleghi, la produttività lavorativa. Questo si realizzerà tramite la creazione di veri e propri spazi dedicati che consentano di concedersi un break "produttivo" lontano dalla propria scrivania.

La promozione, infine, della *Cassetta delle idee* come strumento per raccogliere suggerimenti da parte dei dipendenti e/o per condividere idee di miglioramento continuo incrementando anche il senso di appartenenza.

## **Ambito 3. PROMOZIONE E RUOLO DEL CUG IN ESTAR**

Al fine di promuovere il ruolo e la conoscenza del comitato unico di garanzia, l'Ente favorirà la diffusione delle attività del CUG, tramite i mezzi di comunicazione vigenti, quali il sito internet e la pagina intranet di Estar, migliorando la fruibilità dello spazio dedicato al Comitato Unico di Garanzia.



In particolare, l'Ufficio Comunicazione di Estar, avrà il compito di valorizzare le iniziative promosse dal Comitato Unico di garanzia dandone opportuna visibilità.

In questo senso e visto l'importanza del ruolo svolto dal comitato unico di garanzia, l'Ente investirà nell'aggiornamento continuo dei suoi componenti nelle materie di competenza tramite la promozione di corsi specifici.

## **AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO**

Sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 2 del 26 giugno 2019 l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà al Comitato unico di garanzia, il quale si occuperà di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi definiti nel piano nonché della modifica, aggiornamento o integrazione dei medesimi qualora si ritenesse necessario.

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP), relativo al triennio 2024-2026, è stato proposto dal Comitato Unico di Garanzia di ESTAR istituito in Estar, con delibera del Direttore Generale 390 del 26/09/2023.