



Comune di Quartucciu

Provincia di Cagliari

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ. TRIENNIO 2020-2022 (Art. 48 D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;

D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 1,7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE

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”

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile**)

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Quartucciu per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dall’art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”.

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

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent’anni per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

L’adozione del piano triennale delle azioni positive è prevista dall’art. 48 del Dlgs 198/2006 “*Codice delle pari opportunità*”, con la finalità di assicurare “*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 ministeriale 23 maggio 2007 ha previsto le “*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.*”

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l’art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in “azioni positive” a favore delle lavoratrici. L’art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l’art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l’obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;

- equità nelle regole e nei giudizi.

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, in particolare all'art. 7 prevedendo che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, 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»*, e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG *“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

In quest'ottica appare in linea con i tempi la previsione dell'art. 21, comma 4 della sopracitata legge 183/2010 che ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni 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 in carriera e alla sicurezza.

Il presente schema di Piano di Azioni Positive 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 ed alle dimensioni dell'Ente, al fine di perseguire gli obiettivi indicati nella Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei *“Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, che sono i seguenti:

- a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.
- b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.
- c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n.106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 come modificato dal decreto

legislativo 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). La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57 comma 1, lett.d) del d.lgs. 165/2001.

Art. 1

La situazione nel Comune di Quartucciu

A fronte del contesto normativo di riferimento, oltre che della necessità di assicurare tutti gli adempimenti burocratici introdotti dalla vigente normativa, e della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, la consistenza del personale del Comune di Quartucciu è rimasta pressochè invariata e, a causa dei blocchi del turnover, non si è verificato un ricambio generazionale. Il blocco delle retribuzioni dal 2010 ha inoltre limitato l'applicazione di un sistema di valutazione della performance effettivamente premiante.

In questo contesto, la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *“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 sia di appartenenza”*

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare:

- sono stati approvati i seguenti piani delle azioni positive:

Piano per il triennio 2012/2014 (delibera G.C. n. 12 del 16/02/2012);

Piano per i il triennio 2013/2015 (delibera G.C. n. 163 del 13/11/2013);

Piano per il triennio 2016/2018 (delibera di G.C. n. 25 del 25/03/2016)

Piano per il triennio 2018/2020 (delibera di G.C. n. 28 del 28/02/2018)

- è stata introdotta un'ampia flessibilità oraria, sia in entrata che in uscita, al fine di favorire delle soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;

- è stata promossa la formazione, garantendo a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi sia esterni che in house, prevedendo anche momenti di formazione interna;

Analisi dati del Personale

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2019

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, escluso il segretario generale, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 63
DONNE	N. 30
UOMINI	N. 33

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Affari Generali e Culturali	3	7	10
Settore Gestione del Territorio	3	2	5
Settore LL.PP. E Ambiente	16	3	19
Settore Politiche Sociali	0	3	3
Settore Risorse Finanziarie	4	4	8
Settore Risorse Umane e Produttive	0	8	8
Settore Vigilanza	7	3	10
Totale	33	30	63

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale al 31/12/2019:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	9	1	10
B	5	2	7
B3	3	9	12
C	10	12	22
D	6	6	12
TOTALE	33	30	63

Incarichi di posizione organizzativa delle categorie apicali alla data del 31/12/2019

PERSONALE	INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
UOMINI	3
DONNE	4
TOTALE	7

Dipendenti suddivisi per età e categoria, è la seguente:

Cat.	tra 30 e 34		tra 35 e 39		tra 40 e 44		tra 45 e 49		tra 50 e 54		tra 55 e 59		tra 60 e 64		tra 65 e 67		TOTALE	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
D			1				1	3	1	1	3	2					6	6
C			1				2	2	1	3	2	4	3	2	1	1	10	12
B3											3			8		1	3	9
B									1		1	2	2		1		5	2
A									3	1	3		3				9	1
totale			2				3	5	6	5	12	8	8	10	2	2	33	30

Dall'analisi dell'organico, e della relativa organizzazione, appare evidente che nel Comune di Quartucciu non è presente alcuna situazione di squilibrio di genere a svantaggio delle donne.

Una caratteristica sulla quale invece è opportuno focalizzare l'attenzione è l'età: i dipendenti più numerosi sono quelli che rientrano nelle seguenti fasce di età: 55/59 anni, e 60/64 anni.

Si riscontra, infatti, che non risulta un solo dipendente con meno di 34 anni, mentre il 78 per cento dei dipendenti (n.49 su n. 63 dipendenti) rientra nelle fasce di età comprese tra i 50 e i 64 anni.

Tra gli istituti di conciliazione, il part-time nell'anno 2019 è stato utilizzato da una sola dipendente.

Le forme flessibili di lavoro non sono state ancora istituite formalmente nell'ente, tuttavia, a causa dell'emergenza epidemiologica da corona virus, è stato attuato in via sperimentale per una consistente percentuale di dipendenti, il lavoro agile (smart working).

Pertanto, il presente piano mira, in primo luogo, al mantenimento della presente situazione di equilibrio di genere, garantendo l'uguaglianza delle opportunità offerte agli uomini e alle donne nell'ambiente di lavoro. Inoltre il piano, in ossequio alla più recente normativa (da ultimo, l'art. 263 del DL 34/2020), mira ad attivare a regime lo smart working a favore di quei dipendenti che sono assegnati ad uffici di supporto la cui attività è conciliabile, almeno in parte, con una prestazione lavorativa svolta in ambito domestico. Tale iniziativa ha prioritariamente l'obiettivo di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e il conseguimento del benessere organizzativo.

D'altronde è ormai stato sperimentato che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata, ai bisogni e alle relazioni familiari dei lavoratori produca anche maggiore responsabilità e produttività. L'ente non può ignorare, infatti, l'esistenza di

situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

Si richiama, al riguardo, la Risoluzione del Parlamento europeo del 13/09/2016, sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e professionale. In particolare, al punto 48 si evidenzia che il Parlamento *“sostiene il lavoro agile, un approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere settimanali, stabilito dalla legge e dai contratti collettivi; sottolinea pertanto il potenziale offerto dal lavoro agile ai fini di un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale...”*

Per le argomentazioni su esposte, l'Ente ritiene un proprio punto di forza il sostegno del principio di flessibilità lavorativa.

Art. 2 Obiettivi

Nel corso del triennio 2020/2022, il Comune di Quartucciu intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Confermare le forme di flessibilità orarie già attuate al fine di superare specifiche situazioni di disagio; Adozione degli atti necessari per l'attuazione, a regime, dello smart working, conformemente a quanto previsto dal DL 34/2020.
- **Obiettivo 5:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Art. 3 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Quartucciu si impegna a prevenire il verificarsi di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi 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.

2. Il Comune ha provveduto alla costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" per le funzioni di cui all'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii. Tale organo deve assicurare almeno una riunione all'anno.

Art. 4

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Non esistono possibilità per il Comune di Quartucciu, di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. Pertanto, nell'ambito delle procedure di reclutamento di personale, l'ufficio competente si atterrà strettamente alle disposizioni normative e regolamentari vigenti sulla materia.
2. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e alla trasmissione del provvedimento di nomina alla Consigliera della pari opportunità.
3. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, si applicherà un ulteriore criterio predefinito che prescinde dall'appartenenza ad uno dei due generi.
4. Ogni bando di concorso approvato da questa amministrazione riporta la seguente testuale dicitura: "*La presente procedura selettiva è indetta nel rispetto: delle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006*"
5. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
6. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Quartucciu valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 5

Ambito di azione: aggiornamento professionale (OBIETTIVO 3)

1. I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore e della lavoratrice con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione del lavoro in part time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi

informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

3. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta a motivi di salute o ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e le vigenti disposizioni normative, attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
4. Il Comune si impegna a programmare in tutti i corsi di gestione del personale moduli formativi sul contrasto alla violenza di genere. A tal fine utilizza, oltre ai fondi comunali appositamente stanziati, anche gli strumenti messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio – Dipartimento della funzione pubblica, Dipartimento per le pari opportunità e Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Art. 6

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie e attivazione a regime dello smart working (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Quartucciu, in un contesto di attenzione e tutela delle necessità di conciliazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa, assicura l'applicazione della flessibilità oraria, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.
2. L'Ente garantisce, in ogni caso, 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 ss. mm. e ii. .
3. Ogni eventuale diniego circa la concessione del part-time o di orari di lavoro personalizzati, deve essere adeguatamente motivato da parte dei Responsabili dei servizi competenti.
4. Lavoro agile (smart working): Conformemente a quanto previsto dall'art. 263, comma 4 bis del DL 34/2020, l'amministrazione si impegna, entro l'anno 2020 ad adottare il piano organizzativo del lavoro agile (POLA), nel quale saranno individuate le modalità attuative del lavoro agile, stabilendo per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che a partire dall'anno 2021, almeno il 60 per cento dei dipendenti potranno avvalersene, garantendo al personale che si avvalga di tale modalità, piena parità con il restante personale, escludendo qualsiasi tipo di discriminazione o penalizzazione ai fini del riconoscimento della professionalità e progressione di carriera.

Art. 7

Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 5)

1. Promozione e diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.
2. Il Comune si impegna a inviare la posta di lavoro (valutazioni, emolumenti, ecc.), anche per via telematica, a casa del dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

Art. 8

Durata e tempi di attuazione

1. Il presente Piano ha durata triennale. Le azioni previste saranno avviate e concluse nel triennio 2020/2022; in ogni caso è oggetto di aggiornamento con cadenza annuale.
2. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguamento e aggiornamento.

Art. 10

Risorse finanziarie e umane dedicate

1. Per dare corso al presente Piano di azioni positive il Comune mette a disposizione le risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.
2. I soggetti coinvolti nella realizzazione del presente piano sono:
 - Ufficio personale
 - Responsabili di settore
 - Conferenza dei responsabili
 - Segretario Generale

Art. 11

Monitoraggio

1. Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio del Piano delle Azioni Positive, relazionando annualmente alla giunta Comunale e alla RSU.