



COMUNE DI LUZZARA

*Provincia di Reggio Emilia*

# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022 – 2024

**Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 22/01/2022**



# COMUNE DI LUZZARA

*Provincia di Reggio Emilia*

## **FONTI NORMATIVE:**

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

**D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 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 Regionale Emilia Romagna n. 6 del 27 giugno 2014**, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”

**D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80** “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” ha introdotto nuove misure tese a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori;

**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;

**Direttiva n.1/2017** - Direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di comportamenti e atti delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1 comma 2 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 ostativi all’allattamento;



# COMUNE DI LUZZARA

Provincia di Reggio Emilia

**Direttiva n.3/2017** in materia di lavoro agile. Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

**Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26.06.2019** avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";

**Nuovo Codice di comportamento del comune di Luzzara**, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 80 del 13/09/2021;

**Decreto del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità del 07.12.2021** avente ad oggetto "Adozione delle linee guida volte a favorire le pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC".

In un'ottica di continuità con i piani precedenti, il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024 si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Luzzara per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.lgs. n.198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*". Ai sensi dell'art. 48 di tale Decreto infatti "*(...) 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. (...)*".

Il Piano ha durata triennale ed individua "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*".

Esso contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Si rammenta, in particolare che analoghe azioni sono state assunte con i precedenti Piani approvati rispettivamente:

- per il triennio 2013-2015 con atto della Giunta Comunale n. 34 del 18.03.2013;
- per il triennio 2016-2018 con atto della Giunta Comunale n. 31 del 18.04.2016;
- per il triennio 2019-2021 con atto della Giunta Comunale n. 71 del 10.06.2019;

Come già ribadito nei piani precedenti sopra elencati, nel contesto lavorativo del Comune di Luzzara, costituito per la maggior parte da personale femminile, è quasi fuori luogo parlare di pari



# COMUNE DI LUZZARA

Provincia di Reggio Emilia

opportunità, ma è doveroso parlare di benessere lavorativo e di conciliazione tra il lavoro professionale e familiare.

## ANALISI DELL'ATTUALE SITUAZIONE DEL PERSONALE

Al 31/12/2021 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**DIPENDENTI**                    **N.25**  
**DONNE**                         **N. 20 (80% DEL TOTALE)**  
**UOMINI**                        **N. 5 (20% DEL TOTALE)**

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**

CATEGORIA	Donne	Uomini	Totale
A	0	1	1
B	0	2	2
C	17	0	17
D	3	2	5
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>25</b>

CATEGORIA	N. UOMINI	% UOMINI	N. DONNE	% DONNE	TOTALE	% TOTALE
A	1	100,00%	0	0,00%	1	4,00%
B	2	100,00%	0	0,00%	2	8,00%
C	0	0,00%	17	85,00%	17	68,00%
D	2	40,00%	3	15,00%	5	20,00%
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>20,00%</b>	<b>20</b>	<b>80,00%</b>	<b>25</b>	<b>100,00%</b>



# COMUNE DI LUZZARA

Provincia di Reggio Emilia

Cat./Età	A		B		C		D	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
da 25 a 30						2		
da 31 a 34								
da 35 a 39						1		
da 40 a 44						1		1
da 45 a 49	1					6	2	
da 50 a 54			1			1		1
da 55 a 59			1			5		1
da 60 a 65						1		
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, in un'ottica di continuità con quanto proposto nei piani precedenti, vuole essere uno strumento propositivo al fine di offrire alle lavoratrici e ai lavoratori del comune di Luzzara la possibilità di svolgere al meglio le proprie funzioni in un contesto lavorativo sicuro.

## GLI OBIETTIVI DEL D.LGS. N. 198/2006 SONO I SEGUENTI:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
- Divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
- Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31).

## ULTERIORI OBIETTIVI POSTI DAL D.LGS. N. 150/2009, AD OGGETTO: "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

Il comma 1 dell'art. 8, ad oggetto: "Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa" prevede che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h). Il compito di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art. 14, comma 4, lett. h) è dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (O.I.V.), istituito presso questo Ente.

## ULTERIORI OBIETTIVI POSTI DALLA DIRETTIVA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA N. 2/2019

Migliorare la pianificazione a sostegno delle pari opportunità per rendere l'azione amministrativa più efficiente ed efficace attraverso il coordinamento dell'azione del CUG con quella svolta da altri



# COMUNE DI LUZZARA

*Provincia di Reggio Emilia*

organismi previsti dalla legislazione, così da definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. 'ciclo di gestione della performance', previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

## **OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI LUZZARA**

L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri l'onere di:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Nella definizione degli obiettivi che il comune di Luzzara si propone di raggiungere, ci si ispira ai seguenti principi:

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

In questa ottica, le finalità che si intendono perseguire con il presente Piano nell'arco del triennio 2022-2024 sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona, delle lavoratrici e dei lavoratori;
2. garantire il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;



# COMUNE DI LUZZARA

*Provincia di Reggio Emilia*

5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno e all'esterno dell'organizzazione;
9. più in generale, favorire una visione delle diversità come risorsa, ed educare al rispetto dei diritti umani, della legalità e di una cultura di pace.

In tale ottica il comune di Luzzara:

- garantisce che la composizione delle Commissioni di concorso sia conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente e che pertanto venga sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione del personale;
- più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, si orienterà a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari;
- garantisce il medesimo trattamento retributivo senza alcuna distinzione tra uomini e donne;
- consente temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario dovranno comunque essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;
- attiva specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

In particolare, nel triennio di riferimento del presente Piano (2022-2024), si individuano i seguenti obiettivi:

## **Obiettivo 1: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO, RETRIBUZIONE E AGEVOLAZIONI ORARIE IN FAVORE DELLE DONNE**

Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione a quanto indicato dall'Unione Europea, negli ultimi anni sia i datori di lavoro pubblici che privati hanno riservato maggior attenzione al tema della conciliazione tra lavoro e vita privata. Finalità dell'obiettivo è quella di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per le problematiche straordinarie legate al permanere dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, oltre a quelle ordinariamente legate alla genitorialità. Gli anni 2020 e 2021 hanno posto tutte le Pubbliche amministrazioni dinnanzi ad una serie di complesse sfide, tra queste la necessità di coordinare l'attività lavorativa ordinaria e straordinaria con forme anche stringenti di distanziamento sociale. L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha



# COMUNE DI LUZZARA

*Provincia di Reggio Emilia*

rappresentato un catalizzatore ed acceleratore delle forme di lavoro agile/smart working, per il periodo di tempo necessario e sufficiente a mitigare il rischio di contagio, consentendo ai lavoratori non presenti negli uffici abituali di svolgere ugualmente la propria attività. Le misure di contenimento dell'epidemia da Covid-19 di ordine regionale o nazionale hanno portato – specie nell'anno 2020 in occasione del lockdown di primavera - al raggiungimento di alte percentuali di lavoro agile.

In attuazione dell'obiettivo sopra riportato, con propria deliberazione n. 126 del 27/12/2021 l'Amministrazione ha adottato specifiche Linee di indirizzo in materia di lavoro agile a cui si fa integrale rinvio in questa sede.

L'attenzione alle tematiche delle pari opportunità è stata finora caratterizzata dagli interventi progettati ed intrapresi a partire dai precedenti Piani delle Azioni Positive. In questo contesto, si citano in particolare i seguenti interventi:

1. Corresponsione alle lavoratrici e ai lavoratori in congedo obbligatorio per maternità e paternità del salario accessorio per intero (escluse le indennità erogate sulla base della presenza in servizio);
2. Agevolazione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in seguito ad eventuale richiesta delle lavoratrici e dei lavoratori:
  - per esigenze di cura dei familiari che lo necessitano (minori, anziani, disabili, eccetera);
  - al rientro dell'assenza per maternità o per paternità;
3. Eventuale concessione temporanea dell'orario di lavoro a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze di servizio, in deroga a quella massima contrattualmente prevista del 25% di contratti a tempo parziale per ogni categoria giuridica, ai sensi della Circolare n. 9/2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica. In base a tale Circolare le parti si impegnano, trascorso un certo periodo di tempo, ad incontrarsi per rivalutare la situazione, in considerazione delle esigenze di funzionamento dell'Amministrazione, delle esigenze personali del lavoratore in part-time e di quelle degli altri lavoratori, che nel frattempo possono essere mutate. Questo per consentire al maggior numero possibile di dipendenti la possibilità di richiedere la trasformazione del proprio orario di lavoro in presenza di obiettive esigenze legate ai primi anni dei figli ovvero per la cura di genitori e/o altri familiari, così come previsto anche nell'intesa tra Governo e Parti Sociali sottoscritta in data 07 marzo 2011.

## **Obiettivo 2: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le vigenti disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Finalità del presente obiettivo è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

## **OBIETTIVO 3: FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

Un aspetto rilevante per una migliore performance dell'attività lavorativa è sicuramente riservato alla formazione. Non a caso l'art. 1, comma 1, lett. c), del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 prevede la realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti.





# COMUNE DI LUZZARA

*Provincia di Reggio Emilia*

Il comune di Luzzara cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale possibilmente in orario di lavoro (ma anche al di fuori dello stesso, compatibilmente con le esigenze di servizio e se non fosse possibile garantirla diversamente), senza discriminazioni tra uomini e donne e come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. Questo Ente si prefiggerà inoltre l'obiettivo di privilegiare, ove possibile, interventi di formazione *in house* rispetto ad interventi di formazione fuori sede, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro.

In collaborazione con l'Unione Bassa Reggiana e gli altri sette comuni ad essa aderenti, il comune di Luzzara ha già perseguito questo obiettivo anche negli anni passati, attivandosi per l'organizzazione di corsi in *house*, per le materie di interesse generale di tutto il personale: anticorruzione, privacy, digitalizzazione della P.A., redazione atti, accesso atti ecc.

Ogni singolo Responsabile si occuperà della formazione specifica del proprio personale.

Si ritiene che questa modalità possa favorire, oltre alla formazione, anche un maggior amalgama tra i dipendenti che dovrebbe portare al miglioramento della comunicazione interpersonale.

Infine, in un'ottica di trasparenza e costante dialogo con i propri dipendenti, l'Amministrazione Comunale continuerà a renderli partecipi dei propri progetti attraverso incontri periodici.

## **OBIETTIVO 4: BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE**

Per quanto riguarda il benessere organizzativo è necessario sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio, la cui percezione può essere condizionata sia dalle scelte dell'Ente che dai singoli Responsabili di Servizio, sulla base delle decisioni e dei comportamenti assunti, soprattutto sulla complessa attività di gestione del personale.

Anche nel prossimo triennio verrà perseguito l'obiettivo di favorire un ambiente di lavoro che contrasti qualsiasi forma di discriminazione, violenza morale o psichica dei dipendenti attivando un modello di comunicazione attraverso incontri con le lavoratrici ed i lavoratori o sondaggi, al fine di evidenziare eventuali criticità (mobbing, pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti denigratori mirati ad avvilire la lavoratrice ed il lavoratore anche in forma velata e indiretta, ecc.).

Il Comune di Luzzara si impegna a favorire un ambiente di lavoro sano e stimolante che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento. A tal fine è già disponibile apposita area attrezzata/spazio mensa quale luogo adeguato ed accogliente nelle pause contrattualmente previste.

Si evidenzia inoltre che questo Ente da anni svolge periodicamente la valutazione dello stress lavoro-correlato.

E' infine doveroso garantire la conoscenza al personale neo assunto, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, delle prerogative, delle garanzie, dei diritti e dei doveri dei dipendenti;

## **FINANZIAMENTO DELLE ATTIVITA' CONTENUTE NEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Tenuto conto che le attività contenute nel presente Piano non comportano costi diretti da parte del comune di Luzzara, si procederà eventualmente ad impegnare risorse economiche, se necessarie, per la realizzazione di ulteriori azioni positive individuate nel corso del triennio di riferimento,



# COMUNE DI LUZZARA

*Provincia di Reggio Emilia*

quantificandole annualmente ed impegnandole con appositi successivi atti, utilizzando risorse finanziarie iscritte a bilancio del comune di Luzzara o provenienti da altre fonti di finanziamento.

## **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale, 2020-2024, ed è suscettibile di modifiche ed integrazioni nel corso del periodo. Esso verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del C.U.G. e della Consigliera di parità al fine di poter procedere alla scadenza ad un suo adeguato aggiornamento.