Allegato 1

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021 - 2023

PREMESSA:

a) Il contesto europeo

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale.

In questo contesto si parla di **azioni positive**: misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Sono dirette a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, ancora non ottenuta nonostante l'uguaglianza formale definita dalla legge.

Le azioni positive sono obbligatorie per i datori di lavoro pubblici, che sono chiamati a predisporre piani di azioni positive triennali tendenti ad assicurare al loro interno le pari opportunità lavorative tra uomo e donna.

b) Il contesto normativo nazionale

Tenuto conto de:

- l'art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n. 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata la parità di sesso;
- la Legge n. 903 del 1977 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro
- la Legge n. 125 del 1991 sulle azioni positive per la realizzazione della parità uomo –donna nel lavoro
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n.487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- la Legge n. 53 del 2000 - 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
- Decreto Legislativo n. 151 del 2001 - "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 53/2000
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli: 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5-ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali;
- e, in particolare:

- D.Lgs. 165/2001, art. 1, comma 1, lettera C: realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle PA, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;

- D.Lgs. 165/2001, art. 7 (accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, formazione e cultura di genere); art. 33 (eccedenze di personale e mobilità); art. 35 (reclutamento di personale);
- D.Lgs. 165/2001, art. 57 (riprende art 61 del Dlgs 29/93): posti di componente delle commissioni di concorso; atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro; corsi di formazione e di aggiornamento professionale; possibilità di finanziamento programmi di azioni positive e Comitati pari opportunità; attuazione delle direttive dell'UE in materia di PO;

Si rileva che la legge n. 125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso la legge n. 53/2000 sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro paese.

Successivi interventi normativi (il D.lgs. n. 165/ 2001 e il D.lgs. n.198/2006) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche: i principi della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane e il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
- informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Il Decreto legislativo 11 aprile del 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Si è inoltre sviluppata, nel corso degli ultimi anni, una forte attenzione al tema della discriminazione collegata al massiccio utilizzo di stereotipi ancora rinvenibile nella società, e si sono moltiplicati gli interventi che mirano all'educazione contro ogni tipo di discriminazione e per promuovere il rispetto delle differenze, per accettare e accogliere le diversità, comprendendone le ragioni e soprattutto
impiegandole come risorsa per la risoluzione di problemi, e identificare stereotipi e pregiudizi etnici, sociali e culturali.

La direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica, persegue le seguenti finalità:

- superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;

- rafforzare il ruolo dei CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese.

Presentazione del Piano triennale delle Azioni Positive

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il suddetto D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", 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.

Coerentemente con la normativa sopra indicata, il Piano Triennale Azioni Positive 2021-2023, in continuità con i precedenti, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, e si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Rosignano Marittimo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal sopra citato Codice.

Le disposizioni del medesimo 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.

La normativa italiana ed in particolare il suddetto 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".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:
- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate, ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

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

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del

Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche 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.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l’attuazione delle Direttive dell’Unione Europea, ma accrescono anche l’efficienza e l’efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Rosignano Marittimo ha dato seguito alle indicazioni del legislatore attraverso propri atti, ed in particolare:
- con provvedimento n. 95 del 17.9.2012 ha costituito il CUG, successivamente rinnovato;
- con deliberazioni di Giunta comunale n. 85/2012, n. 341/2014, n. 391/2017 e n. 63 del 19.3.2020, sono stati approvati – rispettivamente – i Piani di Azioni Positive per i trienni 2012-2014, 2015-2017, 2018-2020 e 2020 - 2022.

Dato atto che la Direttiva n. 2/2019 su citata al punto 3.2 prevede per il Piano triennale di azioni positive un *aggiornamento annuale*, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 del Comune di Rosignano Marittimo, in continuità con il precedente Piano 2020-2022, rappresenta uno strumento per offrire a tutto il personale dipendente la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre “in progress” e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

Da un punto di vista procedurale, la Giunta approva il Piano delle Azioni Positive a seguito della proposta, da parte del CUG, delle Azioni del Piano, e della consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori, e della Consigliera di parità competente territorialmente.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021 - 2023

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI ROSIGNANO MARITTIMO AL 1° GENNAIO 2021

Al 01/01/2021 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

TOTALE n.	253
Donne n.	164
Uomini n.	89

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Categoria	Donne	Uomini	totale
B	17	29	46
C	97	44	141
D	48	15	63
DIRIGENTE	2	1	3
TOTALE	**164**	**89**	**253**

Le posizioni organizzative sono così ripartite:

	Donne	Uomini	**Totale**
Posizioni organizzative	11	4	15
TOTALE	**11**	4	**15**

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale

Categoria B	**Donne**	**Uomini**	**totale**
Posti di ruolo a tempo pieno	17	29	46
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0
Categoria C	**Donne**	**Uomini**	**totale**
Posti di ruolo a tempo pieno	87	43	130
Posti di ruolo a tempo parziale	10	1	11
Categoria D	**Donne**	**Uomini**	**totale**
Posti di ruolo a tempo pieno	45	12	57
Posti di ruolo a tempo parziale	3	3	6
Dirigenti	2	1	3

CONSIDERAZIONI

Da un'analisi dei dati sopra esposti, si deducono le seguenti considerazioni:

1. la fotografia del personale in servizio indica la seguente proporzione tra i generi: 35,18% uomini e 64,82% donne rispetto al totale del personale;

2. si evidenzia una prevalenza del genere maschile nella categoria B; invece nelle categorie C e D vi è una prevalenza della genere femminile;
3. il ruolo apicale della dirigenza è ricoperto per il 67% da donne; le posizioni organizzative sono ricoperte per l'73,335% da donne;
4. l'istituto del part-time è utilizzato da una percentuale bassa di dipendenti (6,71%) ancorché la normativa vigente preveda una percentuale di utilizzo più alta (25% della dotazione organica per ogni categoria) probabilmente dovuto, oltre che a ragioni economiche, anche al fatto che per prassi l'Ente ha sempre concesso la massima flessibilità dell'orario di lavoro; le dipendenti donne rappresentano il 76,47% rispetto al totale del personale in part time.

Si rileva inoltre quanto segue:

- i percorsi per l'accesso all'impiego o l'avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto del piano della pari opportunità;
- nelle commissioni per la selezione del personale e per gli avanzamenti di carriera è prevista la presenza di entrambi i generi, salvo motivata impossibilità;
- la formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici;
- l'organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. E' prevista la possibilità di accordare ad alcune categorie particolari di dipendenti che ne facciano richiesta, un' articolazione oraria di 7 ore e 12 minuti al giorno su cinque giorni settimanali;
- l'ente ha istituito, come previsto dall'art. 57 del D.lgs. n 165/2001 così come modificato dalla L. 183/2010, il CUG, Comitato Unico di Garanzia, a cui ogni lavoratore può rivolgersi quale garante per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e per la tutela delle lavoratrici o lavoratori oggetto di discriminazioni sul luogo del lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 comprende le seguenti AZIONI:

Azione 1

Promuovere percorsi di formazione specifica, anche fatta da personale interno, per lavoratrici/lavoratori nuovi assunti e per lavoratrici/lavoratori al rientro da assenze per lunghi periodi (congedo per maternità/paternità ed altro), con l'obiettivo di facilitarne l'inserimento e favorire i contatti con l'ambiente lavorativo. Per lavoratrici/lavoratori al rientro da assenze per lunghi periodi, al fine altresì di riallineare le competenze e le conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Ente, nonché promuovere lo spirito di appartenenza all'Ente.

Azione 2

Aggiornamento del Codice di comportamento del dipendente, come essenziale strumento conoscitivo nella conformazione doverosa della condotta dei dipendenti, attraverso un percorso di coinvolgimento del personale mediato dalla Conferenza delle posizioni organizzative.

Azione 3

Miglioramento della comunicazione, della trasparenza e della circolarità delle informazioni all'interno dell'Ente, in particolar modo avendo cura di verificare che siano sempre informati e coinvolti anche le lavoratrici e i lavoratori sprovvisti di posta elettronica o assenti per lunghi periodi dal lavoro. Individuazione di strumenti e modalità (questionari, assemblee aperte, ecc.) attraverso i quali recepire le istanze dei dipendenti al fine di declinarle in azioni di miglioramento dei processi lavorativi.

Azione 4

Promuovere la conoscenza del POLA, quale nuova modalità di lavoro ordinaria.
Promozione di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro, sostegno della maternità e paternità, diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap.

Azione 5

Iniziative di formazione interna continua su temi inerenti alle pari opportunità (salute di genere, conciliazione vita-lavoro, linguaggio di genere, contrasto alla violenza di genere, stalking, disabilità etc…), da destinarsi alle/ai dipendenti dell'Ente.

Nell'ambito del capitolo di bilancio sulla formazione, individuare risorse specifiche da destinare ai temi del benessere organizzativo e delle pari opportunità.

Azione 6
Predisposizione sul sito istituzionale dell'ente di uno spazio contenente un link alla home page del Dipartimento della Funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità, dedicato alla direttiva n. 2/2019 ed ai temi dalla medesima affrontati. Inserimento nel medesimo spazio dei Piani di Azioni Positive adottati dall'ente, e della composizione del C.U.G..

Azione 7
Predisposizione nell'Intraweb dell'Ente di uno spazio dedicato ai/alle dipendenti, al fine di facilitare occasioni di condivisione e scambio che favoriscano il benessere organizzativo e il sentimento di appartenenza, mediante scambio di corrispondenza con il CUG, tramite un indirizzo appositamente dedicato.

Azione 8
Promuovere la connessione tra il lavoro del CUG e quello di altri organismi collegiali (commissione pari opportunità) in termini di programmazione delle azioni e realizzazione delle stesse.

DURATA
Il presente Piano ha durata triennale, per il triennio 2021-2023.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE
Il Piano, una volta adottato, sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Rosignano Marittimo e sarà trasmesso alla Consigliera Provinciale di Parità.