



COMUNE DI LUOGOSANTO

Provincia di Sassari

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025 –2027

PREMESSA

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025 – 2027, è stato predisposto dall'ente in continuità dei piani approvati nei precedenti trienni 2023/2025 e 2024/2026 adottati dalla Giunta Comunale rispettivamente nella sottosezione 2.2 del PIAO approvato con delibera n° 71 in data 11.10.2023 e n° 36 in data 18.06.2024; su tali piani è stato espresso parere positivo dalla Consiglieria per le pari opportunità della Provincia di Sassari in data 30.06.2023, Ns prot. n° 4355/2023 e in data 24.09.2024 Ns prot. n° 5796.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro". Il contesto normativo di riferimento si riassume come segue:

- il D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ed in particolare l'art. 48 dello stesso impone ai comuni di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella 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;
- l'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
- la direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne" precisa ulteriormente quali siano le suddette misure specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire e più precisamente: la cultura organizzativa, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e l'organizzazione del lavoro. Come si legge nella predetta direttiva 23/5/2007 "... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali,

l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche”;

- l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- l'art. 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui la valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) dello stesso D.Lgs., deve riguardare 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, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;
- il D.Lgs. n. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il "ciclo di gestione della performance" richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- l'art. 21 della L. n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001; più in particolare la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando 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 P.A. 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". La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale oppure quelle della sicurezza sul lavoro.

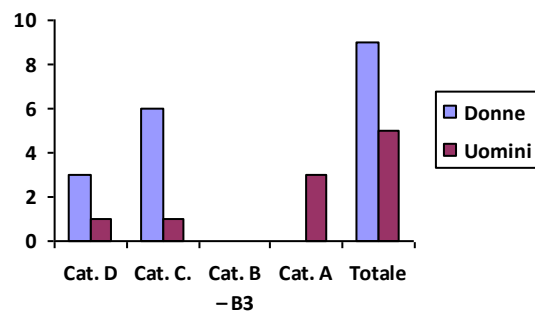
Con il piano di azioni positive il Comune di Luogosanto favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

ANALISI E CONTESTO ORGANIZZATIVO

ANALISI DATI DEL PERSONALE

Il personale del Comune di Luogosanto è costituito, alla data del 31.12.2024, da 14 dipendenti a tempo indeterminato oltre la Segretaria Comunale, così suddivisi per genere e categoria:

Lavoratori	Area dei Funzionari Ex Cat. D	Area degli Istruttori Ex Cat. C.	Area degli operatori esperti Ex Cat. B	Area del operatori generici Ex Cat. A	Totale
Donne	3	6	-	-	9
Uomini	1	1	-	3	5
					14



I Responsabili di Settore, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, sono 4, due uomini e due donne di cui una delle donne è la Segretaria Comunale a cui è affidata la responsabilità del Settore Affari Generali. Il Sindaco esercita le funzioni di responsabile del Settore Finanziario fino alla copertura del posto vacante dal 01/04/2020 mentre ad un assessore, a far data dal 16.02.2023, è stata affidata la Responsabilità del Settore Vigilanza commercio e ambiente a seguito del trasferimento per mobilità volontaria verso altro comune del titolare della posizione.

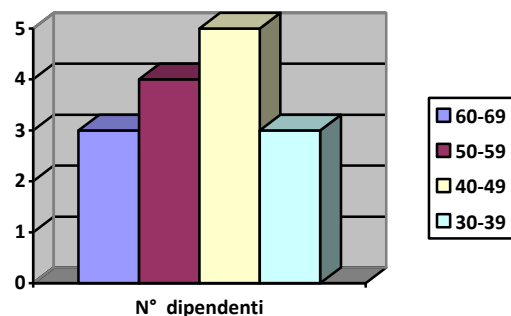
Si evidenzia che nell'ultimo decennio, a fronte delle cessazioni intervenute e dei posti di nuova istituzione, nel Comune di Luogosanto sono state effettuate nuove assunzioni distinte come segue:

Anno assunzione	Posti messi a concorso	Modalità copertura	Assunzioni effettuate	Genere	note
2015	1	Mobilità volontaria da altro ente	1	Maschile	Posto di nuova istituzione
2019	1	Concorso pubblico	1	Femminile	
2019	1	Selezione dalle liste di collocamento	1	Maschile	Assunzione obbligatoria L.68/99
2021	1	Concorso pubblico	1	Femminile	Posto di nuova istituzione
2022	2	Concorso pubblico/graduatoria vigente	2	Femmina	Un dei due posti è di nuova istituzione
2023	1	Graduatoria vigente presso altro ente	1	Femmina	Posto di nuova istituzione
2024	2	Graduatoria vigente presso altro ente	2	Femmina	Copertura posti vacanti
2024	1	Graduatoria vigente presso l'ente	1	Femmina	Copertura posto vacante

Totale assunzioni	Genere Femminile	Genere Maschile
10	8	2

La ripartizione del personale per età e per anzianità di servizio evidenzia una graduale riduzione dell' invecchiamento della forza lavoro:

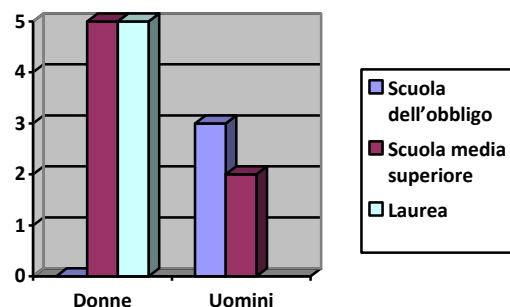
Età compresa tra	N° dipendenti
60-69	3
50-59	4
40-49	5
30-39	3



Nessun dipendente ha meno di 30 anni, la fascia più consistente è quella dei dipendenti compresi tra i 40-49 anni.

Per quanto riguarda il titolo di studio associato al genere la situazione dei dipendenti comunali, compresa la segretaria comunale è la seguente:

Titoli di studio	Donne	Uomini
Scuola dell'obbligo		3
Scuola media superiore	5	2
Laurea	5	



Tenendo conto della distinzione del personale per genere si registra un livello di formazione scolastico differente tra uomini e donne.

COMPOSIZIONE GIUNTA COMUNALE A SEGUITO DELLE ELEZIONI DEL 25 E 26/10/2020

NOMINATIVO	CARICA	SESSO
PIRREDDA AGOSTINO	SINDACO	M
GALA SALVATORE	VICESINDACO	M
LORIGA ANTONIO	ASSESSORE	M
CIBODDO BARBARA	ASSESSORA	F
OCCHIONI GIOVANNI PAOLO	ASSESSORE	M

COMPOSIZIONE COMITATO UNICO DI GARANZIA - RINNOVATO IN DATA 01.02.2022

NOMINATIVO	GENERE	CARICA	NOMINATIVO	GENERE	CARICA	
CAADDUCCIU GIANPIERA	FEMMINILE	PRESIDENTE	MARA GIOVANNA MARIA	FEMMINILE	COMPONENTE SUPPLENTE	

PISCHEDDA GIOVANNI (trasferito per mobilità dal 15/02/2023)	MASCHILE	COMPONENTE EFFETTIVO in fase di sostituzione	VERONESI STEFANO (cessato per pensionamento dal 01/07/2023 –)	MASCHILE	COMPONENTE SUPPLENTE in fase di sostituzione	
ASARA ROSARIA	FEMMINILE	COMPONENTE DI PARTE SINDACALE CISL EFFETTIVA	PITTURRU FRANCO	MASCHILE	COMPONENTE DI PARTE SINDACALE CISL SUPPLENTE	

COMPOSIZIONE COMMISSIONI DI CONCORSO:

Il comune di Luogosanto garantisce la composizione delle Commissioni di Concorso in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente.

Nella scelta dei componenti è stata sempre rispettata la presenza di entrambi i sessi nella misura stabilita dalla legge.

ANALISI ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNUALITA' 2024

Obiettivo	Azioni	Stato di attuazione	Capitoli di spesa
N° 1 FORMAZIONE: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco di un triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.	1: Effettuare un' indagine attraverso la somministrazione, a tutti i dipendenti, di un questionario al fine di conoscere le singole esigenze formative. 2 : Predisporre un piano di formazione annuale al quale tutti i dipendenti avranno accesso tenendo conto dell'esito dell' esigenze emerse dall'indagine svolta.	In data 02.12.2024 è stato trasmesso ai dipendenti, per la sua compilazione, un questionario di rilevazione dei fabbisogni formativi. Sulla base dei questionari di rilevazione è stato predisposto un piano di formazione generale necessario per programmare la formazione da erogare nell' annualità 2025. La formazione per i dipendenti del Comune di Luogosanto viene svolta dal servizio associato istituito presso l'Unione dei Comuni Alta Gallura di Tempio Pausania. Inoltre l'ente si avvale del servizio di formazione fornito dall'associazione ASMEL alla quale il Comune di Luogosanto ha	La formazione effettuata tramite l'associazione ASMEL, non ha comportato spese poichè tale servizio è incluso nella quota associativa che il comune versa annualmente all'associazione stessa. QUOTA UNIONE PER SERVIZIO ASSOCIATO PER FORMAZIONE DEL PERSONALE Cap. /Art. /Anno 1259 0003 2024 € 5.000,00 L' attività svolta in forma associata tramite l' Unione dei Comuni nell'annualità 2024 ha comportato un impegno di spesa pari € 5.000,00. AGGIORNAMENTO PER IL PERSONALE In forma diretta Cap. /Art. /Anno 1233 0004 2024 1233 0004 2024

		aderito dal 2014 la quale consente ad ogni singolo dipendente di partecipare ai corsi organizzati con frequenza dalla stessa. I corsi sono stati espletati per il maggior numero in modalità telematica. Anche per quanto riguarda la formazione specifica in materia di "anticorruzione", i corsi di formazione sono stati espletati in modalità telematica.	SEMINARI E CORSI DI FORMAZIONE Somme complessive impiegate: € 2.652,00
N° 2 ORARI DI LAVORO: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, 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	1: proseguire la sperimentazione del "lavoro agile" modalità di svolgimento della prestazione lavorativa flessibile che consente anche parzialmente lo svolgimento delle attività lavorative in un luogo diverso da quello della sede di lavoro assegnata, avvalendosi degli strumenti informatici propri, idonei a consentire lo svolgimento della prestazione e l'interazione con il Responsabile di Settore, i colleghi, i cittadini utenti e gli stakeholder.	La sperimentazione del "lavoro agile", iniziata nel 2020 a seguito della pandemia da Covid 19, proseguita nel 2021 per tre dipendenti, nel 2022 per due dipendenti di cui uno ha prestato la propria attività lavorativa, in tale modalità, a tempo parziale presenziando in sede per un numero di ore superiore al 50% delle ore complessive di lavoro, nel 2023 ha interessato un solo dipendente e alla fine del 2024 è stata autorizzata un' ulteriore dipendente	L'attività lavorativa svolta in tale modalità nel 2024 non ha comportato l'impiego di risorse economiche pertanto nel Bilancio Comunale non sono state stanziare specifiche risorse

permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.			
N° 3 SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.	1: utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.	Il sistema di misurazione e valutazione della Performance del personale dipendente adottato dal Comune di Luogosanto prevede un adeguato metodo di valutazione del personale sulla base della quale vengono attribuiti incentivi economici. La valutazione conseguita dal dipendente è valevole anche ai fini di eventuale progressione economica. Nel CCDI sottoscritto in data 27.12.2024 sono state previste le risorse per l'annualità 2024 per l'attribuzione degli incentivi sulla produttività per la medesima annualità destinata al personale che ha ottenuto una valutazione non inferiore a 2/5. Nel 2024 gli incarichi di cui art. art.17, lett. f) del CCNL	Cap. /Art. /Anno 000001213 0000 2024 INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE Somme destinate agli incentivi alla produttività di tutto il personale non titolare di posizione organizzativa: € 28.257,65

		01/04/1999 al personale incaricato di funzioni con particolare responsabilità ha interessato tre dipendenti di genere femminile, entrambi appartenenti all'area degli istruttori (ex categoria C). Nel CCDI sottoscritto in data 27.12.2024 sono state previste le risorse per la liquidazione delle predette specifica indennità.	Somme destinate agli incarichi di cui art. art.17, lett. f) del CCNL 01/04/1999: € 6.975,00
N° 4 INFORMAZIONE Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità.	1: Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità con la trasmissione del presente piano ad ogni singolo dipendente 2: Sensibilizzare tramite avvisi periodici tutti i dipendenti a presentare al CUG segnalazioni al fine di rilevare eventuali criticità derivanti da forme di discriminazione diretta ed indiretta ed adottare le opportune misure per contrastarle	Il Piano delle azioni positive triennio 2024/2026 – incluso del PIAO 2024/2026 approvato dalla Giunta Comunale con delibera n° 18/2024, è stato trasmesso ad ogni singolo dipendente tramite mail in data 26.06.2024. Con nota prot. n° 7002 in data 08.11.2024 è stato inviato ad ogni singolo dipendente, tramite e-mail, un avviso con l'invito a presentare eventuali segnalazioni. Alla data 31.12.2024 non sono pervenute segnalazioni e non è stata rilevata alcun tipo di criticità.	L'attività d'informazione è stata espletata a cura del personale dipendente del Settore Affari Generali e non ha comportato impiego di risorse economiche a carico del bilancio comunale

Nell'annualità 2024 all'Ufficio Personale, come proposto nel Piano delle azioni positive triennio vigente, non sono pervenuti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, periodicamente o alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.

I Responsabili di settore ed i dipendenti, per quanto invitati a presentare tramite il CUG proposte, iniziative ecc., non hanno mai manifestato esigenze di includere nel piano azioni ulteriori rispetto a quelle proposte come non hanno mai manifestato nessuna forma di discriminazione che abbia impedito la piena parità tra uomini e donne.

Da parte del Comitato Unico di Garanzia - istituito con Delibera della Giunta Comunale n. 69 del 14.11.2013 ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183) e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011) e nominato con determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali n° 19 in data 13.02.2014 - non sono pervenute comunicazioni riferite a forme di discriminazione , violenza morale o psichica, mobbing a danno dei dipendenti.

Il Comitato Unico di Garanzia è stato rinnovato con determinazione del responsabile del Settore Affari Generali n° 4 in data 01.02.2022 a seguito di procedura avviata in data 16.11.2021.

SOTTOSEZIONE 2.2. DEL PIAO 2025/2027

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Nel presente piano si ripropongono gli obiettivi contenuti nei precedenti piani. Si tratta di azioni semplici, concreti ed attuabili rispetto al contesto lavorativo del Comune di Luogosanto, un piccolo comune nel quale i dipendenti svolgono variabili e molteplici funzioni e nel quale sono sempre garantite le pari opportunità tra i generi, riservando all'Amministrazione la facoltà, se lo ritiene opportuno e necessario, d' integrare e modificare il piano annualmente. Si ritiene di dover proporre i medesimi obiettivi in quanto si ritiene che gli stessi, per raggiungere maggiore efficacia, necessitino di un'ulteriore riproposta.

Non si è rilevata pertanto la necessità di attuare azioni positive specifiche.

OBIETTIVI ED AZIONI TRIENNIO 2025/2027 – ANNUALITA' 2025

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco di un ulteriore triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: Effettuare un'indagine attraverso la somministrazione, a tutti i dipendenti, di un questionario al fine di conoscere le singole esigenze formative e programmare corsi e/o giornate di formazione.

Periodo di attuazione: **01.01.2025 - 31.12.2025**

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabili di Settore, Segretaria Comunale;

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Capitoli di spesa e risorse previste nel Bilancio di Previsione 2025:

CAP. /ART. /ANNO	OGGETTO	PREVISIONE
1259 /0003/ 2025	QUOTA UNIONE PER SERVIZIO ASSOCIATO PER FORMAZIONE DEL PERSONALE	€ 5.000,00
1233/ 0004/ 2025 1431/0002/2025	SEMINARI E CORSI DI AGGIORNAMENTO PER IL PERSONALE	€ 2.000,00

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, 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 problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili - Migliorare la qualità del lavoro e lo stile di vita del lavoratore attraverso la modalità agile.

Azione positiva 1: prevedere articolazioni orarie diverse e/o temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali in applicazione della disciplina contenuta nel CCDI vigente per il triennio 2023/2025;

Azione positiva 2: Favorire lo "smart-working" in base al Regolamento disciplinante la modalità operative, incluso nella sotto-sezione del PIAO, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL funzioni locali del 16.11.2022, quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa del personale in servizio presso il Comune di Luogosanto.

Periodo di attuazione: **01.01.2025- 31.12.2025**

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore – Segreteria Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: ai dipendenti del settore impiegati

Capitoli di spesa e risorse previste nel Bilancio di Previsione 2025: L'azione programmata non richiede l'impiego di risorse economiche.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 2: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Periodo di attuazione: **01.01.2025 - 31.12.2025**

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale e Affari Generali.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Capitoli di spesa e risorse previste nel Bilancio di Previsione 2025:

CAP. /ART. /ANNO	OGGETTO	PREVISIONE 2025
1213/0000/2025	INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' PERSONALE	€ 45.000,00 – somme complessive da destinare agli incentivi del personale non dirigente. Le somme specifiche da destinare all'istituto della produttività individuale e della specifiche responsabilità si dovranno quantificare e ripartire in sede di contrattazione decentrata.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore e le figura apicali operanti nei singoli uffici, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità con la trasmissione degli obiettivi delle azioni positive ad ogni singolo dipendente.

Azione positiva 2: Sensibilizzare tramite avvisi periodici tutti i dipendenti a presentare al CUG segnalazioni al fine di rilevare eventuali criticità derivanti da forme di discriminazione diretta ed indiretta ed adottare le opportune misure per contrastarle.

Periodo di attuazione: **01.01.2025-31.12.2025**

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Affari Generali.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area e dipendenti con qualifiche apicali dei singoli uffici.

Capitoli di spesa e risorse previste nel Bilancio di Previsione 2025: Le azioni programmate non richiedono impiego di risorse economiche.

DURATA DEL PIANO

Il "Piano" ha durata triennale ed è soggetto ad aggiornamento annuale.

Gli obiettivi e le azioni previste nel Piano verranno inserite nell'apposita sottosezione del PIAO per il triennio 2025-2027, annualità 2025 e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale dell'Ente.

Nel periodo di vigenza del presente "Piano" saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, periodicamente o alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.