



COMUNE DI FOLIGNO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2015 -2017

INDICE

FONTI NORMATIVE	pag. 1
PREMESSA	pag. 3
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2015 –2017	pag. 6
ART. 1 ANALISI DI CONTESTO	pag. 6
ART. 2 OBIETTIVI GENERALI	pag. 7
ART. 3 CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO	pag. 8
ART. 4 MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DI LAVORATORI E LAVORATRICI	pag. 11
ART. 5 BILANCIO DI GENERE	pag. 12
ART. 6 FORMAZIONE	pag. 13
ART. 7 COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE	pag. 13
ART. 8 RISORSE UMANE E FINANZIARIE	pag. 14
ART. 9 CRITERI E MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL PIANO	pag. 15
ART. 10 DURATA	pag. 15

FONTI NORMATIVE

L. 125/1991 e successive modifiche ed integrazioni "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro*". E' la prima legge organica in materia di pari opportunità, definisce il concetto di azioni positive quali misure da adottare al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e pone alcuni principi fondamentali al fine di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

L. 53/2000 "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". La norma persegue la finalità di promuovere un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione;

D.Lgs 165/2001 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.

D.Lgs 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma de/l'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*": in particolare prevede:

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

Direttiva ministeriale del 23 maggio 2007 : finalità della direttiva sono quelle di spingere le amministrazioni pubbliche a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

L. 15/2009 e D. Lgs. 150/2009 Ulteriori prescrizioni sono poste dal D.Lgs. n. 150/2009 (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): all'art. 8: *"Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa"*: al comma 1, è previsto 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.

L. 183/2010 art. 21 *"misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"*: in particolare si prevede la costituzione dei Comitati paritetici unici di garanzia (CUG) in sostituzione dei comitati per le pari opportunità e dei comitati sul fenomeno del mobbing.

Direttiva ministeriale del 4/03/2011 prevede 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"*.

PREMESSA

Il Comune di Foligno, in attuazione delle Leggi di riforma della Pubblica Amministrazione e delle Direttive Ministeriali 2007-2011 in materia di Pari opportunità, adotta il Piano di azioni positive come strumento a duplice valenza:

- da un lato come strumento che persegue obiettivi di pari opportunità attraverso processi innovativi tesi a sanare le asimmetrie di genere presenti nell'organizzazione del lavoro, nelle prassi e nella cultura interna;
- dall'altro come strumento che concorre a definire e misurare, anche in una ottica di genere, la performance della struttura organizzativa e dei

dipendenti evidenziando fattori che incidono trasversalmente nel funzionamento dell'Amministrazione e che possono contribuire al miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi resi al cittadino.

In attuazione dell'articolo 21 della L. 183 del 4 novembre 2010 e della Direttiva ministeriale del 04/03/2011 il Comune di Foligno, con atto di Giunta n. 109 del 28/03/2011 ha approvato la Costituzione del Comitato Unico di Garanzia(C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e con D.D. n. 543/2011 si è provveduto a nominare i/le componenti del CUG assegnando la Presidenza ad un Dirigente dell'Ente.

il piano precedente , gli indirizzi e il collegamento con il piano 2015/2017

Con atto n. 272/2012 la Giunta Comunale approva Il P.A.P 2012/14 e sviluppa le azioni di sistema già avviate nel precedente triennio, individuando 5 Aree di intervento declinate in obiettivi e azioni specifiche che coinvolgono trasversalmente la struttura organizzativa dell'Ente .

- 1) conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- 2) miglioramento organizzativo e valorizzazione delle competenze professionali di lavoratori e lavoratrici
- 3) elaborazione del Bilancio di genere;
- 4) formazione;
- 5) comunicazione.

In sintesi gli obiettivi fondamentali del Piano di Azioni Positive 2012/2014 possono riassumersi in:

- affrontare l'ottica di genere in maniera globale/trasversale come sinonimo di qualità dei processi di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro dell'Ente;

- implementare procedure e prassi in cui uguaglianza e valorizzazione delle differenze di genere siano considerati come fattori strategici per la qualità sia della vita/lavoro del personale dipendente che del prodotto/servizio erogato;
- sviluppare, sostenere e diffondere una cultura organizzativa e obiettivi di sistema orientati al genere che evidenzino, sul versante, sia esterno che interno la mission e la vision dell'Ente.

considerazioni

Nel triennio 2012/2014 il PAP è risultato strumento e documento adeguato alla realtà organizzativa/gestionale dell'Ente e funzionale a esplicitare e misurare sia l'attenzione alla dimensione di genere nell'azione amministrativa, sia a prevenire o/e eliminare eventuali fattori di discriminazione di genere.

Nell'ultimo trimestre 2014 si è avviato un percorso operativo teso a definire le linee di indirizzo per l'elaborazione e approvazione del PAP 2015/2017 con il supporto politico dell'Assessore con delega alle Pari opportunità e con il supporto tecnico della *Cabina di Regia per il coordinamento e monitoraggio del Piano vigente* istituita con atto di Giunta 272/2012 nelle persone del Sindaco, dell'Assessore con delega alle politiche di genere ed alle pari opportunità, del Segretario Generale, del Dirigente Area Diritti di cittadinanza o suo delegato, del Responsabile del Servizio Responsabilità familiari e Pari Opportunità e del Responsabile del Servizio che si occupa di Controllo di gestione;

Tali Linee di indirizzo sono state approvate con atto di G.C. n. 524 del 31.12.2014. In tale atto la Giunta Comunale ha definito gli obiettivi generali del Piano 2015-2017, le Aree di intervento e le Azioni da sviluppare per ciascuna Area, in continuità con il Piano 2012 –2014.

Coerentemente con quanto deliberato dalla Giunta Comunale viene di seguito elaborato il Piano delle Azioni Positive 2015-2017.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2015 –2017

Secondo quanto disposto dalla vigente 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 luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione 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, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici 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.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2015-2017 del Comune di Foligno, in continuità con il precedente Piano 2012-2014, rappresenta lo strumento attraverso cui l'Amministrazione Comunale svolge un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

ART.1 ANALISI DI CONTESTO

Presso il Comune di Foligno prestano servizio al 31 Dicembre 2014 n.341 dipendenti a tempo indeterminato oltre al Segretario generale. Di questi, n. 173 sono uomini (50,7%) e n. 169 (49,3%) donne. Tale rapporto, ancora nel 2006, era pari al 53 e 47

per cento. Nel 2013, a livello nazionale, la presenza maschile e femminile nell'organico dei Comuni era pari rispettivamente al 47,9 e 52,1%. Le nuove assunzioni a tempo indeterminato dell'ultimo triennio (2012-2014), comprese quelle tramite procedure di mobilità, sono state composte per 8 unità da donne e 6 unità da uomini. Prosegue pertanto una tendenza al totale riequilibrio della rappresentanza dei sessi nell'organico dell'Ente.

La percentuale di donne appartenenti alle categorie apicali (D-D3) nel 2013 era pari al 55,8% del totale, a fronte di un dato nazionale dei Comuni italiani pari al 54,2%

La percentuale di donne con incarico dirigenziale al 31.12.2013 era pari al 37,5% (3 su 8, stesso dato del 2014) a fronte di una media dei Comuni italiani pari al 34,5%.

La percentuale di donne con rapporto a tempo parziale sul totale del personale femminile è pari al 7,1% contro un dato maschile pari al 4,0%. Si tratta di numeri nettamente inferiori a quelli nazionali (14,9 e 6,0%) di comparto.

Considerato che agli atti, nell'ultimo triennio, non si registrano richieste di part-time femminile respinte dall'Amministrazione, tale dato può essere letto positivamente: le condizioni ambientali e lavorative sono maggiormente favorevoli al pieno esplicarsi delle capacità lavorative femminili.

Il minor ricorso al part-time è compensato dal maggior ricorso ad altre forme di conciliazione vita-lavoro, quali la L. 104 e le assenze retribuite per maternità – congedi parentali. A fronte di una media nazionale femminile rispettivamente pari a 5,05 e 4,64 giorni annui di assenza pro-capite, per queste due tipologie a Foligno si registra una media di ben 12,27 giorni per L. 104 e 5,05 per maternità. Occorre dire che nel nostro Ente incide fortemente sui permessi per L. 104 la relativamente numerosa presenza di personale disabile che usufruisce di tale forma di astensione per sè stesso e non per assistenza a familiari.

ART.2 OBIETTIVI GENERALI

Nel corso del triennio 2015-2017 il Comune di Foligno intende realizzare un Piano di

Azioni Positive secondo le cinque aree di intervento approvate con le Linee Guida di cui alla citata deliberazione Giuntale n. 524/2014, come di seguito:

1. CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO
2. MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DI LAVORATORI E LAVORATRICI
3. BILANCIO DI GENERE
4. FORMAZIONE
5. COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE

ART. 3 CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivi: Sviluppare e promuovere le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso l'individuazione di strumenti innovativi e buone prassi che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti anche mediante un funzionale utilizzo degli strumenti previsti dal CCNL e dalla contrattazione decentrata.

Interventi attuati da proseguire nel triennio:

- 1. Telelavoro:** – art 21 CCID 2013/2015 – Informativa e Direttiva di Giunta del 15/01/2014: è stato costituito un gruppo intersettoriale di lavoro.
 - Il piano di fattibilità e la prima relazione prodotta dal gruppo di lavoro hanno previsto una griglia di analisi per stabilire quali siano i procedimenti e le attività telelavorabili.
- 2. Banca delle ore.** L'art. 23 del CCID 10.9.2013 ha istituito la Banca delle ore di cui all'art. 38-bis del CCNL del 14-09-2000. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 180 ore.
- 3. Nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione.**

L'art. 14 della L. n. 124/2015 ha recentemente obbligato le amministrazioni pubbliche ad adottare misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalita' spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalita'.

Già oggi è possibile svolgere da casa alcune attività collaterali alla prestazione lavorativa, grazie alla posta elettronica individuale messa a disposizione sul sito internet del Comune ed alla rete telefonica cellulare aziendale. Dal 1° settembre 2015, tutti i dipendenti possono monitorare in tempo reale, dalla propria postazione lavorativa, la propria situazione dell'orario di lavoro e delle presenze, consentendo di evitare la formazione di deficit orari con i connessi recuperi, molto diffusi nell'universo lavorativo femminile, fortemente incidenti sulla vita familiare.

L'art. 5 delle disposizioni in materia di orario di lavoro e di servizi ne prevede la possibile rimodulazione per esigenze personali: i dirigenti possono valutare e recepire, previa richiesta scritta e dandone comunicazione ai servizi di gestione del personale, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare diverse articolazioni dell'orario di lavoro.

4. Tutoraggio per rientro del personale dopo lunghe assenze – art 24 del CCID 2013/2015 – La misura è stata già attivata in più occasioni all'interno dell'Ente, con risultati positivi; conclusa la fase sperimentale, la misura verrà proseguita nel triennio.

5. Lavoro flessibile/tempo parziale: Il nuovo regolamento sul tempo parziale è stato approvato con atto di Giunta 413 del 07/11/2013.

6. Informazioni su diritti e obblighi. Sulla rete interna comunale sono state pubblicate le circolari applicative predisposte dall'ufficio del personale in merito ai vari istituti contrattuali, per risolvere immediatamente dubbi e problemi applicativi.

Interventi da attuare nel triennio:

1. **Nuova disciplina dei congedi parentali.** In gran parte, le agevolazioni normative disposte dal D.Lgs. 80/2015 hanno effetto solo per l'anno 2015. L'ufficio ha comunque già diffuso una circolare informativa fra tutti i dipendenti e predisposto la relativa modulistica. Viene effettuato un costante monitoraggio sull'evoluzione normativa e giurisprudenziale della materia, con parallela informazione ai lavoratori.

2. **Telelavoro.**

Sono in corso approfondimenti tecnici per stabilire condizioni e modalità di accesso da remoto alle procedure informatiche dell'Ente, snodo ineludibile per la piena attuazione dell'istituto.

Nei prossimi mesi, è prevista la realizzazione di una indagine fra i dipendenti per appurare il reale interesse al lavoro a distanza.

Il piano di fattibilità prevede che i primi progetti di telelavoro possano prendere vita entro giugno 2016. Tuttavia, la loro concreta realizzazione dipende dall'esito degli approfondimenti tecnici e organizzativi sopra descritti.

3. **Nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione.** Altra importante tematica su cui aprire una riflessione è la struttura generale dell'orario di lavoro. L'attuale struttura 8/14 con flessibilità di mezz'ora e due rientri pomeridiani è oggetto di ripensamento, in quanto non sempre capace di assicurare contemporaneamente un'adeguata compresenza dei dipendenti (specie in relazione all'ingresso mattutino anticipato) e di corrispondere alle reali esigenze di flessibilità (es. per valorizzare esigenze legate alle cure degli anziani conviventi e per l'accompagnamento dei figli e nipoti in età scolare).

Nel triennio di vigenza del piano ci si propone pertanto di:

- studiare e proporre nuove forme di flessibilità di ingresso / uscita;
- introdurre forme di orario plurisettimanale che consentano una maggiore presenza a casa nei mesi estivi, nel periodo di chiusura delle scuole, consentendo così anche

- una riduzione dei consumi energetici delle sedi comunali, a fronte di maggiore impegno negli altri mesi e di una correlata riduzione del lavoro straordinario;
- introdurre in via sperimentale, per i dipendenti che ne facciano richiesta e col consenso del dirigente, modalità di articolazione dell'orario completamente diverse da quelle attuali, anche prevalentemente articolate sulle ore pomeridiane, in modo da assicurare contemporaneamente maggiore apertura al pubblico delle strutture e la rispondenza ad eventuali particolari necessità.
 - utilizzare strumenti di ridislocazione della prestazione lavorativa come il cloud computing, l'uso lavorativo dei social network, la mail di Google. Si tratta di una prospettiva per certi versi rilevante ed interessante almeno quanto il telelavoro in senso stretto, in quanto in grado di interessare la generalità dei dipendenti, incrementando l'efficienza, la flessibilità e le possibilità di conciliazione vita-lavoro dell'intera struttura.
4. **Adeguamento CCID e regolamenti comunali.** Come già previsto dalle direttive approvate nelle settimane scorse dalla Giunta comunale, i regolamenti comunali e la disciplina del trattamento accessorio del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e/o a tempo determinato (in gran parte, forme di lavoro utilizzate dal personale femminile) dovrà essere verificata e, se del caso, adeguata ai principi di parità per il personale a termine e a tempo parziale, nonchè per i soggetti colpiti da violenze di genere, stabiliti dai D.Lgs. 80 e 81/2015.

ART. 4

MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DI LAVORATORI E LAVORATRICI

Obiettivi: Arricchire la performance organizzativa dell'Ente, nelle sue diverse articolazioni, includendo sistematicamente fattori/indicatori di genere funzionali a rilevare e verificare, nel medio e lungo periodo, i processi innovativi da mettere in campo per un miglioramento organizzativo fondato sul riconoscimento e sulla

valorizzazione delle differenze e delle competenze professionali dei /delle dipendenti.

Interventi attuati e da proseguire nel triennio:

- elaborazione/statistica dei dati del personale disaggregati per genere pubblicati annualmente nel sito istituzionale

Interventi da attuare nel triennio :

- rilevazione e verifica dei dati di genere riferita alle attività dei servizi con indicatori inseriti negli strumenti di programmazione anno 2015 e pluriennale 2015/2017

**ART. 5
BILANCIO DI GENERE**

Obiettivi: implementare competenze professionali, strategie organizzative e metodologiche funzionali alla sperimentazione dell'analisi di genere del bilancio.

Il processo sperimentale di costruzione di Bilancio di genere è stato avviato dal Comune di Foligno nel 2006 con l'obiettivo di introdurre una metodologia di indagine partecipata ed individuare un set di indicatori che permettesse di leggere in termini obiettivi, quantitativamente e qualitativamente dimostrabili, la capacità di risposta dell'Ente rispetto ai bisogni di uomini e donne del territorio e successivamente ne è stato adottato il modello operativo con atto della Giunta Comunale n. 388/2010.

Interventi da attuare nel triennio:

- Contestualizzazione del documento alla attuale struttura organizzativa e gestionale dell'Ente, anche a seguito della riorganizzazione delle Aree funzionali,

- analisi dei punti di forza e di debolezza del percorso metodologico e organizzativo svolto,
- ridefinizione negli obiettivi, nelle metodologie e nelle procedure da perseguire nell'attuale mandato amministrativo.

ART. 6 FORMAZIONE

Obiettivi: orientare la politica formativa alla valorizzazione delle differenze, al superamento degli stereotipi di genere e allo sviluppo di una cultura organizzativa con competenze professionali orientate al genere.

Interventi attuati e da proseguire nel triennio :

- Programmazione e Inserimento nel Piano formativo dell'Ente 2015/2016 di Corsi su tematiche di genere.

ART.7 COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE

Obiettivi : comunicare e promuovere la cultura di genere

Gli obiettivi di comunicazione in materia di Pari Opportunità e cultura di Genere sono stati attuati con il Progetto n 3.16 denominato “ aggiornamento sito web istituzionale con sezione dedicata alle pari opportunità “ inserito nel Piano della comunicazione 2013 dell'Ente approvato con D.G.C. n. 443 /2013.

Il sito è strutturato in tre sotto sezioni :

la parte normativa

contiene tutte le norme di legge nazionali, regionali e locali in materia di pari opportunità

le strategie

contiene i documenti (in materia di Piano delle Azioni Positive, Bilancio di genere, Piano per le politiche di Genere) attraverso i quali l'Amministrazione comunale indica le aree tematiche, i percorsi metodologici ed esplicita i propri obiettivi di pari opportunità

gli organismi

contiene gli organismi che l'Amministrazione Comunale individua per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e relativo regolamento di funzionamento. Il CUG è un organismo interno dell'Ente. Nella medesima sezione vengono menzionati anche gli organismi regionali di Parità (Centro Pari Opportunità e Consigliere di Parità).

Interventi da attuare nel triennio:

- Aggiornamento della sezione dedicata alle “ Politiche di genere “ sull'home page del Sito web istituzionale accompagnata anche dalla rivisitazione grafica e contenutistica della sezione medesima.
- Divulgazione iniziative ed eventi sulle politiche di genere e sulle pari opportunità.

ART.8 RISORSE UMANE E FINANZIARIE

La maggior parte delle azioni previste dal presente Piano sono realizzate a cura del personale interno all'Ente e la loro attuazione sostanziale non comporta alcuna ulteriore spesa a carico dell'Ente.

Per l'attuazione di alcuni interventi è programmata la procedura di accesso a canali di finanziamento nazionali e comunitari previsti in materia di pari opportunità.

ART. 9
CRITERI E MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL PIANO

Il monitoraggio e la verifica del Piano è assegnata al CUG che, unitamente all'Area Servizi Generali per la parte di competenza, collabora con l'Area Diritti di Cittadinanza alla redazione della relazione di sintesi delle azioni effettuate da trasmettere annualmente, entro il 20 febbraio, al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per i diritti e le pari opportunità.

ART. 10
DURATA DEL PIANO

Il presente Piano, approvato dalla Giunta Comunale, sentito il CUG, ha durata triennale 2015/2017.

Nel periodo di vigenza potranno essere accolti pareri, osservazioni, suggerimenti utili per eventuali modifiche o integrazioni.