

DELIBERA N° 21  
del : 17/04/2023

# COMUNE DI CASPERIA

PROVINCIA DI RIETI

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA PARI OPPORTUNITA' UOMO DONNA TRIENNIO 2023-2025.

( ) Soggetta invio ai Capigruppo Consiliari

( ) Trasmessa Co.Re.Co. in data \_\_\_\_\_

( ) Trasmessa al Prefetto in data \_\_\_\_\_

Il sottoscritto Messo Comunale dichiara di aver oggi 20 APR 2023 pubblicato copia del presente verbale all'Albo Pretorio Informatico Comunale ove rimarrà esposta per 15 g. consecutivi e cioè fino al 05 MAG 2023.

Data 20 APR 2023

L'Incaricato della tenuta  
dell'Albo Pretorio Informatico

n° 174 Registro Pubblicazione

Attestato di Pubblicazione  
( Art. 124 del T.U.E.L.)

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del messo che copia del presente verbale viene pubblicata in data 20 APR 2023 all'Albo Pretorio Informatico Comunale ove rimarrà per 15 gg. consecutivi.  
addi 20 APR 2023

Il Segretario Comunale  
(Dott.ssa Di Trollo Filma)

L'anno duemilaventitré il giorno diciassette del Mese di aprile alle ore 12,03 si è riunita la Giunta comunale nella residenza municipale di CASPERIA:

Eseguito l'appello, risultano: P A

- 1)- Marco COSSU Sindaco (X) ( )
- 2)- Roberta GENNARI Vicesindaco (X) ( )
- 3)- Alessandro BATTELLA ( ) (X)  
Assessore esterno

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale  
Dott.ssa Di Trollo Filma.

Il Presidente Marco Cossu, in qualità di Sindaco dichiara aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento in oggetto.

N.21 del 17/04/2023

OGGETTO : PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA PARI OPPORTUNITA' UOMO DONNA TRIENNIO 2023-2025.

#### IL SINDACO

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita:

"ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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.

Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi";

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n.198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs.30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n.69 del 28.10.2022, esecutiva ai sensi di legge, con cui veniva approvato il Piano delle azioni positive per la pari opportunità uomo donna Triennio 2022/2024;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive per il triennio 2023/2025 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

#### P R O P O N E

1. DI RITENERE la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm. ed ii.;
2. DI APPROVARE il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2023/2025, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. A);
3. DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. DI DARE mandato al Responsabile del Settore Amministrativo, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
5. DI DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".
6. DI DICHIARARE, con successiva unanime votazione, il presente atto, urgente ed immediatamente esecutivo, ai sensi art. 134 comma 4 del D lgs n. 267/2000, al fine di ottemperare alla normativa vigente.

#### **PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49 COMMA 1° E 2° D. LGS. N. 267/2000 E SS.MM.II.**

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art.49, comma 1 del TUEL.

Il Responsabile del Servizio Amministrativo  
( dott.ssa Filma Di Trolio )

---

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art.49, comma 1 del T.U.E.L.

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
( dott. Urbani Simone )

---

Si attesta la copertura finanziaria dell'impegno di spesa ai sensi dell'art.151, comma 4 del T.U.E.L..

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
( dott. Urbani Simone )

Si assume l'impegno di spesa con registrazione sul competente capitolo di bilancio n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, ai sensi dell'art.183, comma 1 del T.U.E.L.. IMPEGNO NR. \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
( dott. Urbani Simone )

VISTA dunque la descritta proposta deliberativa;

VISTI gli artt. 42 e 48 del D.Lgs.vo 267/2000 e ritenuta la propria competenza a provvedere sull'oggetto;

VISTO il D. Lgs. N. 267/00 e ss.mm.ii.;

VISTA la Legge 241/1990 e ss.mm.ii.;

Visto il decreto legislativo 33 del 2013;

Visto il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;

VISTO il regolamento di contabilità;

VISTO lo Statuto dell'Ente;

ACQUISITO il prescritto parere favorevole ai sensi dell'art. 49, comma 1° e 2° del D.Lgs. n. 267/00 e ss.mm. per quanto attiene alla regolarità tecnica e alla correttezza dell'azione amministrativa dell'atto;

#### TUTTO QUANTO PREMESSO E CONSIDERATO

Con voti unanimi resi nei modi e nelle forme previste dalla Legge ed in riferimento alla natura dell'atto ed al suo contenuto;

#### DELIBERA

- 1) Di approvare la suestesa proposta di deliberazione.
- 2) Di comunicare la presente contestualmente alla sua pubblicazione all'Albo Pretorio ai Signori Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L.;
- 3) Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile con separata votazione, a voti unanimi espressi nelle forme e modi di legge, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, al fine di ottemperare alla normativa vigente.

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
dott. Marco Cossu

IL SEGRETARIO COMUNALE  
dott.ssa Di Trollo Filma

## ATTESTATO DI INIZIO PUBBLICAZIONE

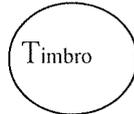
Si attesta che copia della presente deliberazione viene:

- pubblicata all'Albo Pretorio Informatico del Comune di Casperia per quindici giorni consecutivi a partire dalla data odierna sul sito [www.comunedicasperia.it](http://www.comunedicasperia.it) e che gli estremi della medesima sono contenuti in un elenco trasmesso ai Capigruppo Consiliari contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio Informatico.

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Li \_\_\_\_\_

*Firma*



Il Segretario Comunale  
*Dott.ssa Di Trolio*

---

### ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è divenuta esecutiva in data \_\_\_\_\_ essendo trascorsi dieci giorni dalla su indicata data di inizio pubblicazione.

Li, \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale  
*Dott.ssa Di Trolio Filma*

---



Allegato A  
alle delibera GM 21/2023

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE  
PER LE PARI OPPORTUNITA'  
TRIENNIO 2023-2025**

*Approvato con deliberazione di G.C. n.21 del 17.04.2023*

# AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

## TRIENNIO 2023-2025

### Premessa

L'art. 42 comma 1 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005" definisce per Azioni Positive tutte quelle misure "volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Il successivo comma 2 del medesimo articolo dispone: "Le azioni positive di cui al comma 1 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 sottorappresentate e 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 e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi ;

*f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.*

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 stabilisce che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territoriale ente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente dei lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento si applica il divieto di assumere personale di cui all'art. 6 comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001.

Nell'organizzazione del Comune è presente una forte componente femminile, per questo è necessario nella gestione del personale porre una particolare attenzione all'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Con il presente Piano Azioni Positive, a prosecuzione della strategia avviata con il precedente Piano, l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

### Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere per attuare la piena parità nel contesto lavorativo, 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 gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:
- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
  - garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
  - ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
  - 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;
- c) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- d) 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;
- e) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- f) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

### L'organico del Comune

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune e più in particolare del personale a tempo indeterminato in servizio al 01.01.2023;

L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio a tempo indeterminato nei Servizi comunali, evidenzia il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI N. 10

DONNE N. 5

UOMINI N. 5

Così suddivisi per Servizio:

SERVIZI	DONNE	UOMINI	TOTALE
SERVIZIO AMMINISTRATIVO	2	2	4
SERVIZIO FINANZIARIO	1	1	2
SERVIZI TECNICO	1	2	3
SERVIZIO POLIZIA LOCALE	1	0	1
<b>TOTALE</b>	5	5	10

Schema composizione del personale disaggregato per categoria:

<b>RUOLO/CATEGORIA</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
<b>Cat. D – P.O.</b>	0	2	2
<b>Cat. D</b>	0	0	0
<b>Cat. C</b>	2	0	2
<b>Cat. B</b>	3	3	6
<b>Cta. A</b>	0	0	0
<b>Totale</b>	5	5	10

Si ritiene non occorra favorire il riequilibrio della presenza fra uomini e donne, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio fra generi superiore a due terzi.

Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi orientato 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.

### **Le azioni positive**

L'Amministrazione comunale nell'arco del triennio di vigenza del Piano delle Azioni Positive si propone di perseguire i seguenti ambiti di azione:

- A) Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- B) Promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
- C) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- D) Garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro.
- E) Promuovere la diffusione di una cultura di genere e delle informazioni sul tema delle pari opportunità.

Per ciascuno degli ambiti di azione sopra elencati vengono di seguito indicati i singoli interventi attraverso cui raggiungere i relativi obiettivi:

### **PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'INTERNO DELL'ENTE, ANCHE IN MATERIA DI FORMAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.**

L'obiettivo si propone di favorire, in relazione alle esigenze di ogni Servizio, l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratrici/ri di frequentare i corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale. Dovrà pertanto essere valutata la possibilità di organizzare una formazione in *house* (utilizzando le professionalità esistenti) in orari il più possibile accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro *part-time*. Dovranno essere incentivate le riunioni di Servizio con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Si provvederà a rivolgere particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedi parentali o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo forme di accompagnamento che possono consistere in:

- attivazione di flussi informativi tra lavoratori/trici ed Ente durante l'assenza (tramite casella di posta elettronica);
- affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente al momento del rientro;
- partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

### **PROMUOVERE L'EQUILIBRIO E LA CONCILIAZIONE TRA RESPONSABILITÀ FAMILIARI E PROFESSIONALI, ANCHE MEDIANTE UNA DIVERSA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, DELLE CONDIZIONI E DEL TEMPO DI LAVORO.**

Il Comune si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente, nella convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari, detta conciliazione sarà realizzata anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del/la dipendente interessato/a, compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio di appartenenza e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
- la previsione di ulteriori livelli di flessibilità nell'orario di lavoro in entrata ed uscita a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia (a titolo di esempio familiari di persone con handicap L.104/92, figli minori, familiari affetti da gravi patologie documentate che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita etc.), evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione e comunque per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà.
- consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del 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., sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio.

### **GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE.**

Nel rispetto dell'art. 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 l'ente si impegna al rispetto delle seguenti azioni:

- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione anche con riguardo alle procedure di mobilità;

- motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/selezioni.

## **GARANTIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO.**

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Detta azione potrà essere raggiunta mediante:

1. l'organizzazione di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo nei diversi Servizi, per porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive;
2. la realizzazione di un periodico monitoraggio della situazione all'interno dell'ambiente lavorativo al fine di verificare l'andamento del benessere organizzativo, anche attraverso la somministrazione di questionari ai dipendenti.
3. verifica che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
  - Pressioni o molestie sessuali;
  - Casi di *mobbing*;
  - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

## **DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DI GENERE DELLE INFORMAZIONI SUL TEMA DELLE PARI OPPORTUNITÀ'**

Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dai principi che la diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

Azioni concrete potranno essere:

- Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori").
- pubblicazione sul sito internet del Comune di normative, disposizioni, novità sul tema delle pari opportunità nonché delle iniziative concretamente realizzate;
- Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai dipendenti sul tema delle pari opportunità.

## **Durata**

Il Piano ha durata triennale decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.