

**COMUNE DI VASTO**  
**PROVINCIA DI CHIETI**



**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020 – 2022**

**COMPONENTI CUG COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**Presidente - Vincenzo Toma**

**Presidente supplente: Maria Archina Saracino**

**Componenti effettivi: Angela Marchesani; Antonella Pompa;  
Francesco D'Ascenzo; Luciana Sorgente; Antonio Valerio  
Conte.**

**Componenti supplenti: Daniela Di Cesare; Maria Pia  
Marcovecchio; Pollutri Franco; Michele Saraceni; Pierluigi  
Fiore**

## Premessa e Contesto Normativo di riferimento

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di seguito denominato **CUG**, nell'ambito della direttiva del 4 marzo 2011- Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG - emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità - esercita, tra i diversi compiti propositivi, la “...- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro”.

Le azioni positive di questo piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione Comunale.

Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli *attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.*

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un “clima interno” sereno e partecipativo.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la **relazione** con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di **appartenere all'organizzazione**, perché ne **condivide** i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

E' per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate alla dimensione emozionale, ovvero al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

L'attuazione di azioni positive è oggetto di varie norme che ne definiscono gli scopi, i soggetti coinvolti e gli strumenti attuativi:

- **Legge n. 125** del 10 aprile 1991, recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;

- **D. Lgs. n. 267** del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- **D. Lgs. n. 165** del 30 marzo 2001 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro

alla dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

- **D. Lgs. n. 198** del 11 aprile 2006, recante “Codice delle opportunità tra uomo e donna ai

sensi dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”;

- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE e Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

- **D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** “Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;

- **D.Lgs. del 27 ottobre 2009 n. 150** “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”;

- **Direttiva del 4 marzo 2011** concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

- **Decreto Legislativo del 15 giugno 2015 n. 80** "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro".

- **La Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero della Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità**, la direttiva è stata registrata dalla Corte dei conti in data 16 luglio 2019 e pubblicato in GU Serie Generale n. 184 del 07.08.2019

L’art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie, il Comitato Unico di Garanzia previsto e la Consigliere o il Consigliere di parità territorialmente 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 di lavoro tra uomini e donne, dirette a realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001).

Negli scopi delle azioni positive si annovera tra l’altro:

- eliminazione delle disparità nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- superamento delle condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere e di altri fattori di differenza,

nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

- promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto - rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità e nei 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.

Il Comune di Vasto, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, 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.

### **Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)**

L'art. 21 della L. n. 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, istituendo il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni".

La direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione - denominata "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 04 novembre 2010, n. 183)" esplicita, al punto "3.2 Compiti", che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la

produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente.

Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro. E' quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con il Nucleo di Valutazione (NIV).

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Vasto è stato istituito con Deliberazione di Giunta Comunale n. 134 del 02/05/2012.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di Azioni Positive 2020-2022 si pone non solo come mero adempimento ad un obbligo di legge, bensì come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi sopraesposti, tenendo altresì conto del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente.

### Situazione attuale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato:

PERSONALE DI RUOLO IN SERVIZIO PRESSO IL COMUNE DI VASTO AL 01/12/2019					
DIPENDENTI FUNZIONE/CATEGORIA	N. DONNE	%	N. UOMINI	%	TOTALE
Segretario Generale	1	100,00			1
Dirigenti			3	100,00	3
Cat. D/P.O. e A.P.	30 (di cui 2 P.O. e 4 A.P.)	53,57	25 (di cui 5 P.O. e 3 A.P.)	46,43	55
Cat. C	28	50,91	27	49,09	55
Cat. B	4	13,33	26	86,67	30

Cat. A	2	18,18	9	81,82	11
<b>Totale Dipendenti</b>	<b>65</b>	<b>41,67</b>	<b>90</b>	<b>58,33</b>	<b>155</b>

## Organi Elettivi Comunali

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

ORGANI ELETTIVI	DONNE	UOMINI
SINDACO		1
GIUNTA COMUNALE	3	4
<b>CONSIGLIO COMUNALE</b>	<b>7</b>	<b>17</b>

Nel corso del triennio il Comune di Vasto intende realizzare il Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

- A) FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO
- B) CONCILIAZIONE DEI TEMPI
- C) INFORMAZIONE E BENESSERE ORGANIZZATIVO
- D) ADOZIONE REGOLAMENTI
- E) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

### 1- Formazione e aggiornamento

<b>Obiettivo</b>	<p>Programmazione attività formative specifiche (<i>anche in forma associata – attraverso protocolli di intesa da <b>stipulare</b> con altri Comuni della Provincia o anche attraverso l'uso di piattaforme e-learning</i>) sulle seguenti tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diffusione di valori fondamentali condivisi quali etica integrità, legalità, trasparenza, autonomia, responsabilità;</li> <li>- dare attuazione in modo congiunto ai piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed integrità approvati dai singoli Enti;</li> <li>- promuovere forme di comparazione e benchmarking tra Amministrazioni, per stimolare buone pratiche e comportamenti diffusi;</li> <li>- pari opportunità e contrasto alle discriminazioni rivolto in particolare a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto, ecc...);</li> <li>- salute e sicurezza in relazione a quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e dalla legge 190/2012; Promozione nei confronti dell'Amministrazione, suggerimenti ed integrazioni delle iniziative formative realizzate annualmente sulla base di specifici fabbisogni formativi utili alla valorizzazione professionale delle lavoratrici e lavoratori.</li> </ul>
<b>Finalità</b>	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali delle lavoratrici e lavoratori.
<b>Azioni positive</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e lavoratori part-time;</li> <li>2) Proposizione iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze del personale attraverso il coinvolgimento anche dei Dirigenti / Responsabili dei Servizi.</li> </ol>
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente annualmente impegnate negli appositi capitoli di bilancio necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con i tagli disposti dalle manovre finanziaria varate.
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Soggetti coinvolti</b>	Segretario Generale - Dirigenti - Servizio Personale, RSPP.
<b>Tempi di realizzazione</b>	Le iniziative formative verranno realizzate annualmente compatibilmente con la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie.

## 2- Conciliazione dei tempi : orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare

<b>Obiettivo</b>	<p>Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiare e professionali attraverso azioni che prendono in considerazione le <u>differenze</u>, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità tra 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.</p>
------------------	---

<b>Finalità</b>	<p>a) Garantire le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;</p> <p>b) Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro</p>
<b>Azioni Positive</b>	<p>1) L'Amministrazione si impegna a mantenere la flessibilità in entrata ed in uscita già prevista nell'attuale orario di servizio;</p> <p>2) Tutelare il mantenimento e la concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età pre-scolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche;</p> <p>3) Tutelare il mantenimento durante il primo di anno di vita del figlio, ai dipendenti impiegati che usufruiscono dei riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 40 del D.Lgs. n. 151/2001 (allattamento) è riconosciuta la possibilità, di articolare l'orario di lavoro effettuando 7.12 su 5 giorni, senza i dovuti rientri pomeridiani;</p> <p>4) Il Servizio Personale provvederà a raccogliere ed aggiornare le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti attraverso la rete intranet;</p> <p>5) Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore di persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati;</p> <p>6) Sperimentazione del telelavoro (*) per le dipendenti madri dopo il periodo di astensione obbligatoria post-parto. Eventuale adozione di apposito Regolamento.</p> <p>Ciò permetterebbe, per un periodo limitato, di continuare l'attività lavorativa dopo il parto, mantenendo il rapporto con la prole e fruendo comunque di un emolumento stipendiale non decurtato. Nello stesso tempo si garantirà all'Amministrazione la continuità nella funzionalità del servizio</p>
<b>Destinatari</b>	<p>A tutti i dipendenti (azioni positive n.ri 1), 4) e 5))</p> <p>A tutti i dipendenti in part-time. (azione positiva n. 2)</p> <p>Ai tutti i dipendenti che usufruiscono dei riposi per allattamento durante il primo anno di vita del bambino (azione positiva 3)</p> <p>Alle dipendenti madri dopo il periodo di astensione obbligatoria post-parto (azione positiva n. 6)</p>
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente
<b>Soggetti coinvolti</b>	Servizi Informativi, Servizio Personale, Dirigenti servizi interessati , RSPP
<b>Tempi di realizzazione</b>	Al verificarsi delle situazioni

(\*) Per telelavoro si intende la prestazione di lavoro eseguita da un dipendente di una pubblica amministrazione in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato fuori della sede dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informatica e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione.

Il telelavoro è previsto dall'art. 3 c. 2 del D.P.R. n. 70/1999, dall'art. 4 L. 16 giugno 1998, n. 191, dall' art. 1 del Ccnq per la disciplina del telelavoro del 23 marzo 2000 e dal Ccnl 14 settembre 2000 oltre che dal Decreto Legge n. 179/2012, convertito nella Legge n. 221/2012.



Pertanto l'Amministrazione provvederà ad integrare il vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi dell'Ente, prevedendo, in via sperimentale, la introduzione del telelavoro quale strumento di razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro e misura atta alla realizzazione di economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, senza costi aggiuntivi per l'Ente. A tal fine, l'Ente può autorizzare i propri dipendenti ad effettuare a parità di salario la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro mediante apparecchiature informatiche.

### 3 - **Informazione e benessere organizzativo:** Indagine conoscitiva sui bisogni del Personale.

<b>Obiettivo</b>	- Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità. - Analisi del clima organizzativo interno per favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori.
<b>Finalità</b>	1) Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere, al contrasto a tutte le discriminazioni, ivi compresi i fenomeni di mobbing, vessazioni, molestie sessuali e non. 2) favorire il senso di appartenenza all'ente, la motivazione al lavoro, il coinvolgimento verso un progetto comune, promuovendo un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere" e "malessere", consenta al personale di esprimere la sua valutazione rispetto al contesto lavorativo.

### 4. Adozione Regolamenti

<b>Obiettivo</b>	Adozione regolamenti inerenti le problematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale dipendente.
<b>Finalità</b>	Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e dell'importanza rappresentata dalla presenza di un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici come elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. Per quanto riguarda i Dirigenti e i titolari di posizione organizzativa favorire un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.
<b>Azioni Positive</b>	1) Programmare incontri rivolti ai Dirigenti e ai titolari di Posizione organizzativa per discutere della situazione dell'ambiente lavorativo. 2) Predisporre ed adottare regolamenti contro le molestie sessuali e il mobbing, nominare e disciplinare il funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia". Pubblicare i suddetti atti nel sito istituzionale dell'Ente.
<b>Finanziamenti</b>	Non comporta oneri di spesa

<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti, Dirigenti e ai titolari di P.O. e A.P.
<b>Soggetti coinvolti</b>	Dirigenti, Segretario
<b>Tempi di realizzazione</b>	Aggiornamento continuo sulla normativa

## **5. Contrasto alle discriminazioni - Ambito di azione : Assunzioni - Sviluppo carriera e professionalità**

<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accesso al lavoro/assunzioni/permanenza/progressione di carriera.</li> <li>- Promozione della partecipazione delle donne negli organismi decisionali;</li> <li>- Promozione della presenza femminile anche nelle Mansioni tecniche e convenzionalmente maschili (sostegno alla desegregazione orizzontale) eliminazione dei differenziali retributivi e gli incentivi in base alla presenza.</li> <li>- Favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative e con la disponibilità di risorse finanziarie in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</li> </ul>
<b>Finalità</b>	<p>Assicurare la presenza delle donne nei ruoli e nelle Posizioni in cui tradizionalmente sono sempre state sottorappresentate.</p> <p>Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.</p>
<b>Azioni Positive</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.</li> <li>2) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</li> <li>3) Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salva motivata impossibilità, e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso.</li> <li>4) Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.</li> <li>5) 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.</li> <li>6) Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della 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.</li> </ol>

	<p>Meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progression economiche, senza discriminazioni di genere.</p> <p>6) Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della 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.</p>
<b>Finanziamenti</b>	Costo indotto relativo ai dipendenti
<b>Destinatari</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione - Tutte/i le/i lavoratrici/ori
<b>Soggetti coinvolti</b>	Segretario, Dirigenti, Servizio Personale, Responsabili di P.O. e A.P., OO.SS.
<b>Tempi di realizzazione</b>	Attività e Azione continua nell'arco di validità del Piano

**L'Obiettivo** principale che collega tutti i precedenti e che sta alla base del Programma delle Azioni positive è la **Promozione della cultura della non violenza**.

Il Comune di Vasto s'impegna, altresì, a svolgere iniziative volte a favorire la cultura della non violenza in particolare per il contrasto delle violenze, individuando la popolazione giovanile come destinatario privilegiato e demandando ai Servizi Sociali e Scolastici l'organizzazione e la promozione delle stesse, con la collaborazione dei rappresentanti dell'Amministrazione comunale all'uopo designati.

### **Le risorse dedicate**

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione da Enti sovra comunali a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

### **Monitoraggio del Piano**

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Vasto attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato al Dirigente del Servizio Personale, che ne darà comunicazione al Cug con cadenza annuale. A tal fine, il CUG svolgerà i compiti di proposta per le azioni e di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

## Tempi di attuazione - Durata

1. Il presente Piano ha durata triennale (2020/2022), a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Sarà inoltre trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente e reso disponibile in rete per tutte le dipendenti e tutti i dipendenti del Comune di Vasto.

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2020 - 2022.

Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Nel periodo di vigenza del presente Piano presso l'Ufficio di Segreteria e Servizio Personale del Comune, tramite il Comitato Unico di Garanzia, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, sia in itinere che alla scadenza del P.A.P. ad un aggiornamento adeguato e condiviso delle prossime azioni positive.