



**COMUNE DI BERCHIDDA**  
**PROVINCIA SASSARI**

**Piano Triennale di Azioni Positive**

**ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,  
a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246"**

**TRIENNIO 2020 -2022**  
**ANNUALITA' 2022**

## **PREMESSA:**

Il Decreto legislativo 11 APRILE 2006, N. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" prevede (art. 48 comma 1) che 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 d'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 nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, ha evidenziato l'importanza del 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. La stesura del Piano Triennale di Azioni Positive può rivelarsi un'opportunità per l'Amministrazione pubblica che lo deve redigere per effettuare un'autodiagnosi dell'Ente al fine di introdurre cambiamenti (attraverso un'attività progettuale) per migliorare la convivenza organizzativa e la qualità della vita delle donne e degli uomini che vi lavorano.

I Piani di Azioni Positive hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57 comma 1 lettera c del D.lgs. n. 165/2001).

Il Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2020/2022 è stato approvato dalla giunta comunale con delibera n. 157 del 18/12/2019 in linea con quanto disposto dall' art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 che prevede, tra l'altro, la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive ivi previste e quelle realizzate dall'amministrazione comunale nelle prime due annualità 2020 e 2021 hanno mirato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Sulla scorta di quanto suggerito dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la P.A. e Sottosegretariato Delegato alle Pari Opportunità si descrivono brevemente quanto realizzato nell'anno precedente in relazione alle azioni proposte dal PAP 2020/2022 .

Anzitutto si ritiene importante riportare che nel mese di ottobre 2020 si sono svolte le elezioni amministrative per il rinnovo degli organi comunali e l'Amministrazione uscente, riconfermata con le citate

elezioni, ha riservato alla parità di genere rilevante significato già nella decisione di formare la lista civica con eguale rappresentanza dei due sessi. Tale attenzione è stata trasfusa nella scelta di composizione della nuova Giunta Comunale la quale, pur non vigendo l'obbligo di rappresentare i due sessi in misura non inferiore al 40%, risulta composta da due assessori. Si evidenzia anche la scelta di assegnare il ruolo di Vice Sindaca a una donna. Il contributo fornito dal mondo femminile è stato determinante per l'ottenimento di un ampio consenso pari al 67%, di cui le candidate della lista civica possono vantare la percentuale del 53% delle preferenze.

In merito alla realizzazione delle azioni è doveroso sottolineare che la pandemia da Covid- 19 e l'emergenza sanitaria che ha investito anche il nostro paese, tutt'ora in essere, ha comportato, tra l'altro, che alcune azioni previste nel PAP 20/22 non si siano potute realizzare appieno e che altre invece abbiano subito una spinta inducendo l'Amministrazione ad adottare diverse e più rispondenti modalità della prestazione lavorativa dei dipendenti assolutamente in linea con le azioni proposte. In particolare l'amministrazione ha adottato:

- Deliberazione Giunta Comunale n. 42/2021 relativa alla concessione ai dipendenti dell'orario flessibile sia in entrata che in uscita e di articolazioni orarie diverse al fine di garantire e conciliare i tempi di lavoro con i tempi della famiglia; (Azione Positiva n. 1 del PAP.);
- Deliberazione Giunta Comunale n. 63 del 09/06/2020 relativa all'approvazione di misure organizzative per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working);
- Deliberazione Giunta Comunale n. 145 del 27/11/2021 relativa all'approvazione del Regolamento comunale per la Gestione del Lavoro Agile; (Azione Positiva n. 1 del PAP.);
- Deliberazione Giunta Comunale n. 150 del 03/11/2021 relativa all'approvazione dei Progetti di Lavoro Agile e Autorizzazione per "smart working" dal 04/11/2021 (Azione Positiva n. 1 del PAP.);

La misura relativa alla formazione del personale ha subito, causa Covid, una diversa modalità di attuazione in quanto, contrariamente a quanto programmato, i corsi di formazione non si sono potuti svolgere in presenza ma i dipendenti hanno comunque potuto usufruire di corsi in modalità e-learning (Azione Positiva n.2 e 5 del PAP.). La spesa per la formazione del personale è allocata, così come nel bilancio di previsione 2021 nel predisponendo bilancio 2022 al Cap. 28810 "SPESE FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO, QUALIFICAZIONE PERSONALE";

In merito alle politiche di reclutamento del personale, l'amministrazione Comunale, unitamente alla struttura burocratica, ha prestato massima attenzione nel prevenire i fattori che ostacolano le pari opportunità inserendo, ad esempio, nei bandi di concorso la seguente dicitura: "L'amministrazione Comunale garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso e per il trattamento sul lavoro, così come previsto dal D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28.11.2005, n. 246" e dall'art. 57 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Il Comitato Unico di Garanzia è stato costituito recentemente con determinazione della Segretaria Comunale n. 72 del 02/02/2022 pur in assenza delle designazioni dei rappresentanti da parte delle organizzazioni sindacali e degli stessi dipendenti, nonostante i reiterati inviti. Esso risulta così costituito:

PRESIDENTE Dott.ssa Demartis Maria Caterina ;

VICE PRESIDENTE: Dott. Franco Dore;

COMPONENTI EFFETTIVI

- Dott.ssa Demartis Maria Caterina
- Sig. Soddu Antonio;

#### COMPONENTI SUPPLEMENTI

- Rag. Sini Mariella
- Dott. Franco Dore

Si ritiene che le politiche del lavoro adottate sin qui nel Comune di Berchidda abbiano contribuito a evitare che si determinassero all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e abbiano, altresì, contribuito a creare un ambiente di lavoro sereno e relazioni interpersonali improntate al rispetto dei ruoli e delle persone.

La realizzazione del Piano delle Azioni Positive del Comune di **BERCHIDDA** tiene conto della struttura organizzativa e dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo **indeterminato e determinato** , presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

<b>SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE</b>			
	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	
<b>DIPENDENTI</b>	<b>8</b>	<b>10 (compresa segretaria comunale)</b>	<b>18</b>
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>

<b>SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORI</b>			
<b>SETTORE/AREA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>AREA CONTABILE</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>AREA AMMINISTRATIVA</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>VIGILANZA</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
<b>AREA TECNICA</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>AREA SOCIALE</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>STAFF SINDACO</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>SEGRETARIA COMUNALE</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>

A seguito di tre pensionamenti di personale di genere maschile, avvenuti nell'anno in corso, si rileva un leggero divario tra generi che potrebbe essere ricomposto dalle future assunzioni.

<b>SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIE</b>			
<b>CATEGORIA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>A1</b>			
<b>A2</b>			
<b>A3</b>			
<b>A4</b>			
<b>B1</b>			
<b>B2</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>B3</b>			
<b>B4</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>B5</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>B6</b>			
<b>B 7</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>C1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>C2</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>C3</b>			
<b>C4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

<b>C5</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>C 6</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>D1</b>	<b>2</b>		<b>2</b>
<b>D2</b>			
<b>D3</b>			
<b>D4</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
<b>D5</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Segretaria</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Art.110 comma 2 TUEL D3 t. determinato</b>			
<b>CO.CO.CO. Equiparata cat. D t. determinato</b>			
<b>Ex art. 90 TUEL fino a mandato del sindaco</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>

<b>SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE</b>			
<b>CATEGORIA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>CATEGORIA D</b>			
<b>Posti di ruolo a tempo pieno</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
<b>Posti di ruolo part-time</b>			
<b>CATEGORIA C</b>			
<b>Posti di ruolo a tempo pieno</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Posti di ruolo part-time</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>CATEGORIA B</b>			
<b>Posti di ruolo a tempo pieno</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>Posti di ruolo part-time</b>			
<b>CATEGORIA A</b>			
<b>Posti di ruolo a tempo pieno</b>			

<b>Posti di ruolo part-time</b>			
<b>Segretario/a</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>

<b>DIPENDENTI NOMINATI RESPONSABILI DI AREA CUI SONO STATE ATTRIBUITE LE FUNZIONI DI CUI ALL'ART. 107 DEL D.LGS. N. 267/2000</b>		
<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
<b>n.1</b>	<b>n.2</b>	<b>3</b>

<b>RSU</b>		
<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
<b>n.1</b>	<b>n. 0</b>	<b>1</b>

Si ritiene che non occorra stabilire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste alcun divario fra generi inferiore a due terzi.

<b>ORGANI ELETTIVI</b>			
	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
<b>SINDACO</b>	n.	n. 1	n. 1
<b>CONSIGLIO COMUNALE</b>	n. 5	n. 8	n. 13
<b>GIUNTA COMUNALE</b>	n. 2	n. 3	n. 5

Tra i componenti degli organi politici si evidenzia un riequilibrio fra generi rispetto alla precedente legislatura, infatti nell'attuale consiglio comunale sono presenti 5 consigliere e 8 consiglieri mentre nel precedente consiglio comunale erano presenti soltanto 3 consigliere e 10 consiglieri. Tuttavia permane ancora una lieve prevalenza della componente maschile su quella femminile.

## **OBIETTIVI**

Il Comune di Berchidda, nella definizione degli obiettivi che si propone di mantenere e raggiungere, s'ispira ai seguenti principi:

- a) rimozione degli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari etniche linguistiche di genere, di età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza;
- b) la rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e in qualche modo compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti;
- c) rimuovere le discriminazioni egalarie tenendo conto delle specificità di ognuno individuando gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e quindi sapere dove e come intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità;

In quest'ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale di Berchidda si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- a) valorizzazione delle donne nei ruoli di responsabilità;
- b) dissolvere la segregazione occupazionale, creando un'occupazione equilibrata in tutti i settori.

Per il completamento di tali obiettivi rimangono valide le azioni positive già individuate che possono intervenire a riequilibrare le situazioni di disparità fra uomini e donne e che si intendono mantenere e attivare nell'anno 2022 a compimento del triennio di vigenza del PIANO.

## AZIONI PROPOSTE

<b>AZIONE POSITIVA 1</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Conciliazione famiglia-lavoro</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
<b>finanziamento</b>	<b>Costo indotto relativo ai dipendenti</b>
<b>OBIETTIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantire, anche nel triennio 2020/2022, alle/ai lavoratrici/ori di conciliare i tempi del lavoro con i tempi della famiglia;</li> <li>- Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che sono stati assenti per vari motivi (maternità, congedi parentali, aspettative), eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.</li> </ul>
<b>Descrizione intervento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introdurre forme di orario flessibili (in ingresso e in uscita, forme di part-time, telelavoro ecc.). Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.</li> <li>- Diffondere, tra il personale dell'ente, la Legge sui congedi parentali: Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53" (G. U. n. 96 del 26/4/2001-Supplemento Ordinario n. 93).</li> <li>- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.</li> <li>- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini. Realizzare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità.</li> </ul>
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Ufficio Affari Generali e Personale Responsabili d'Area, OO.SS. e Consigliera di Parità provinciale.
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione.
<b>Periodo di realizzazione</b>	Nel corso dei tre anni di validità del Piano .

<b>AZIONE POSITIVA 2</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Interventi volti a contrastare molestie sessuali, morali, psicologiche, mobbing e discriminazioni di ogni tipo.</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
<b>finanziamento</b>	Stanziamanti di bilancio alla voce "formazione del personale"
<b>OBIETTIVO</b>	Garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza. - L'azione intende anticipare il sorgere del problema, migliorando l'organizzazione del lavoro e introducendo buone pratiche di gestione del personale al fine di creare un ambiente di lavoro sgombro da tensioni e conflitti.
<b>Descrizione intervento</b>	Un ruolo fondamentale nell'amministrazione è svolto dalla formazione dei responsabili, dei funzionari e dei dipendenti. Formazione non significa soltanto aggiornare le conoscenze di norme e prassi. Essa deve investire anche il modo in cui si lavora, favorendo il lavoro di gruppo e moderando l'esaltazione degli individualismi e la competitività. - Per questo motivo l'azione mira a programmare corsi specifici per contrastare la violenza sui luoghi di lavoro, il fenomeno del mobbing sotto il profilo giuridico e psicologico.
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Ufficio Affari Generali e Personale Responsabili d'Area, OO.SS. e Consigliera di Parità provinciale.
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione.
<b>Periodo di realizzazione</b>	Nel corso dei tre anni di validità del Piano.

<b>AZIONE POSITIVA 3</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Adozione regolamenti Benessere Organizzativo sui luoghi di lavoro.</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
<b>finanziamento</b>	Costo indotto relativo ai dipendenti
<b>OBIETTIVO</b>	Miglioramento della percezione del clima organizzativo, della qualità del lavoro, delle strutture e del servizio offerto.
<b>Descrizione intervento</b>	Monitoraggio della situazione del personale Regolamentare il monitoraggio delle condizioni di lavoro operativo e sistematico. La raccolta dei dati mette in luce gli aspetti positivi e quelli negativi dell'organizzazione del lavoro nell'Ente, permettendo di porre in essere azioni rivolte ad annullare gradualmente gli aspetti negativi, migliorando la qualità della vita e di lavoro, la trasparenza, il clima organizzativo e le condizioni di equità tra donne e uomini a tutti i livelli.
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Ufficio Affari Generali e Personale
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione.
<b>Periodo di realizzazione</b>	Nel corso dei tre anni di validità del Piano.

<b>AZIONE POSITIVA 4</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Informazione sulle pari opportunità</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
<b>finanziamento</b>	Risorse dell'Ente da inserire nel bilancio 2020/2022
<b>OBIETTIVO</b>	Promozione della cultura di genere.
<b>Descrizione intervento</b>	Affidamento esterno ad Ente di formazione accreditato. - Promozione della politica di genere e di pari opportunità attraverso strumenti concettuali, legislativi e metodologici necessari alla progettazione, gestione e valutazione delle azioni che tengano conto dell'impatto di genere; - Attivazione Convegni tematici anche con la partecipazione del Consigliere delle pari opportunità della Provincia: 1. Valorizzazione del benessere di chi lavora; 2. Azioni contro le discriminazioni di genere; 3. Azioni contro il mobbing.
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Ufficio Affari Generali e Personale

<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
<b>Periodo di realizzazione</b>	Nel corso dei tre anni di validità del Piano.

<b>AZIONE POSITIVA 5</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Formazione e aggiornamento</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
<b>finanziamento</b>	Risorse dell'Ente da inserire nel bilancio 2012/2014
<b>OBIETTIVO</b>	Informare e sensibilizzare tutte/i le/i lavoratrici/tori dell'ente sui temi delle pari opportunità, sulla legislazione vigente, sugli istituti che consentono di conciliare vita familiare e vita lavorativa (part-time, flessibilità orario) sulle attività del Comitato Unico di garanzia, su progetti/iniziative che l'Ente realizzerà su questi temi
<b>Descrizione intervento</b>	Affidamento esterno ad Ente di formazione accreditato.
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Ufficio Affari Generali e Personale
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
<b>Periodo di realizzazione</b>	Entro <b>24mesi</b> dall'approvazione del piano

### **TEMPI DI ATTUAZIONE**

Alcune delle azioni previste nel presente Piano, come su detto, sono state avviate e verranno concluse nel corrente anno. Altre invece come l'azione n. 3 "Adozione regolamenti Benessere Organizzativo sui luoghi di lavoro" dovrà essere interamente realizzata nel 2022. Tuttavia, data l'utilità e la rispondenza delle misure e azioni previste dal PAP 2020/2023 si ritiene opportuna la loro logica continuazione anche nel triennio successivo con ulteriori integrazioni. Pertanto, le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle Pari Opportunità, del mobbing e contro eventuali comportamenti discriminatori continueranno a trovare applicazione nell'anno 2022, a conclusione del triennio 2020/2022 e nel triennio 2023/2025, poiché base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace sviluppo di tutte le azioni.

## **LE RISORSE DEDICATE**

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune mette a disposizione le necessarie risorse, qualora necessario, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

## **MONITORAGGIO:**

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento. Il Comitato Unico di Garanzia, costituito con determinazione della Segretaria Comunale n. 72 del 02/02/2022 collaborerà al monitoraggio del PAP, relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.

## **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

A seguito del preventivo parere della Consigliera Provinciale di Parità e dell'approvazione da parte della giunta comunale, il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.

Il Piano è altresì trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Sassari e alla Consigliera di parità.