Sottosezione 3.3. PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

3.3.1. Contenuti generali

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il **Piano triennale di azioni positive** previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici.

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

Il presente PTAP, che si collega con il ciclo della performance, è stato elaborato seguendo il format "*Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'Amministrazione al CUG*", Allegato 1 alla Direttiva 2/2019 recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*".

Le proposte, in esso contenute, sono orientate a sviluppare una cultura interna tesa alla valorizzazione del personale, al miglioramento del clima organizzativo, della comunicazione interpersonale e della qualità del lavoro, nonché alla rimozione di quegli ostacoli che impediscono la promozione dell'equità e delle pari opportunità.

3.3.2. Normativa di riferimento

- ✓ Costituzione Italiana, art. 3 "*pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge*";
- ✓ Costituzione italiana, art. 37 "*uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro*";
- ✓ D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", in particolare:
  - l'art. 7 "*Gestione delle risorse umane*", che prevede che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, nonché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo anche prevenendo e contrastando ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;
  - l'art. 57 "*Pari opportunità",* che prevede la costituzione del Comitato unico di garanzia, le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni all'interno di ciascuna amministrazione;
- ✓ D.Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246",* ed in particolare:
  - l'art. 42 "*Adozione e finalità delle azioni positive*", che definisce "*azioni positive*" le misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro;

- l'art. 48 "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*", che prevede, per le pubbliche amministrazioni: l'obbligo dell'adozione del "*Piano Triennale di Azioni positive*" per assicurare "*la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità*" nonché "*la migliore utilizzazione delle risorse umane nella P.A.*" per l'inserimento delle donne nei settori dove sono sottorappresentate; il ruolo di controllo svolto dalla Consigliera di Parità, tramite il rilascio di un parere obbligatorio che evidenzia come l'adozione del Piano non rappresenti un mero adempimento formale, atteso che la mancata predisposizione dello stesso comporta il divieto di procedere ad assunzioni, con possibili conseguenze in termini di responsabilità amministrativa, disciplinare ed erariale;

- ✓ D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- ✓ D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. "*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 4/3/2011 del Ministro per la pubblica amministrazione "*Linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia*" nella quale si esplicitano i ruoli e le funzioni dei CUG
- ✓ L. 124/2015 "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*", ed in particolare, l'art. 14 "*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*";
- ✓ Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri, in materia di lavoro agile;
- ✓ Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*».

3.3.3. Dati sul personale e retribuzioni al 31/12/2021

TABELLA 1. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60
Presidente CdA	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Consiglieri CdA	2	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Dirigenti III fascia	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0
Funzionari Direttivi	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1
Istruttori Direttivi	0	0	1	10	7	0	0	0	2	1
Collaboratori	0	0	0	3	0	0	0	5	6	0
Operatori	0	0	1	3	0	0	0	1	2	2
Totale personale	**2**	**0**	**2**	**20**	**8**	**1**	**0**	**6**	**12**	**3**
% sul personale complessivo	**4%**	**0**	**4%**	**40%**	**16%**	**2%**	**0**	**12%**	**24%**	**6%**

Nota Metodologica – *Inserito il numero delle persone in servizio al 31/12/2021 accorpamento tra personale dipendente trasferito all'Ente ai sensi dell'art. 23 L.R.10/1999 e ss.mm.ii. e personale dipendente della Regione Siciliana in temporanea assegnazione presso l'Ente.*
Tabella standard compilata separatamente per:

a) gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, ecc…);
b) per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di …, ecc…) con specificando se di ruolo o art. 19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc…);
c) personale non dirigenziale (es. profilo e livello).

TABELLA 2. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale	%
Tempo Pieno	0	0	2	20	8	30	60%	0	0	6	12	3	20	40%
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	-
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	-
Totale	**0**	**0**	**2**	**20**	**8**	**30**	**-**	**0**	**0**	**6**	**12**	**3**	**20**	**-**
Totale %	**0**	**0**	**4%**	**40%**	**16%**	**60%**	**-**	**0**	**0**	**12%**	**24%**	**6%**	**40%**	-

Nota metodologica *– la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione*

TABELLA 3. POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione organizzativa	0	0	1	2%	1	2%
Totale personale	**0**	**0**	**1**	**-**	**1**	**-**
% sul personale complessivo	**0**	**0**	**1**	**2%**	**1**	**2%**

TABELLA 4. ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Superiore a 10 anni	0	0	2	20	8	30	-	0	0	6	12	3	20	-
Totale	**0**	**0**	**2**	**20**	**8**	**30**	**-**	**0**	**0**	**6**	**12**	**3**	**20**	**-**
Totale %	**0**	**0**	**4%**	**40%**	**16%**	**60%**	**-**	**0**	**0**	**12%**	**24%**	**6%**	**40%**	-

Nota Metodologica *– Inserito il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età.*

TABELLA 5. DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Funzionari Direttivi	**€ 28.552,48**	**0**	**0**	**0**
Istruttori Direttivi	**€ 24.480,51**	**€ 24.877,38**	**- € 396,87**	**-1,59%**
Collaboratori	**0**	**0**	**0**	**0**
Operatori	**0**	**0**	**0**	**0**
Totale personale	**10**	**1**	**11**	**-**
% sul personale complessivo	**90,9%**	**9,1%**	**-**	**100%**

Nota Metodologica *– Inserito il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari, ecc…), al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, limitatamente al personale dipendente a tempo pieno trasferito all'ERSU di Palermo ai sensi dell'art. 23 della L.R. 10/1999 e ss.mm.ii..*

TABELLA 6. PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	0	0	0	0	0	0
Laurea magistrale	1	33,3	1	33,3	2	66,7
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	1	33,3	0	0	0	0
Totale personale	**2**	**-**	**1**	**-**	**3**	**-**
% sul personale complessivo		**66,7**	**-**	**33,3**	**-**	**100**

Nota Metodologica *- Tabella standard compilata per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc…).*

TABELLA 7. PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	7	14,9	1	2,1	8	17,0
Diploma di scuola superiore	14	29,8	14	29,8	28	59,6
Laurea	1	0	0	0	1	2,1
Laurea magistrale	6	12,8	4	8,5	10	21,3
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	**28**	**-**	**19**	**-**	**47**	**-**
% sul personale complessivo	**-**	**59,5%**	**-**	**40,5%**	**-**	**100%**

Nota Metodologica *- Tabella standard compilata per ciascun profilo e livello di inquadramento.*

TABELLA 8. COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Totale personale	0	0	0	0	0	0	0
% sul personale complessivo	0	0	0	0	0	0	0

TABELLA 9. FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	1	3	4	8	17%	0	0	5	1	3	9	19%

Nota Metodologica*: Indicato il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno.*

TABELLA 10. FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	131	-	108	-	239	-
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	28	-	0	-	28	-
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	0
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	0
Totale	-	-	-	-	-	-
% sul personale complessivo	-	-	-	-	-	-

TABELLA 11. FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	24	268	128	-	-	0	0	84	96	56	-	-
Aggiornamento professionale	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Competenze manageriali/Relazionali	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Tematiche CUG	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Violenza di genere	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Altro (specificare)	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Totale ore	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale ore %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota Metodologica – *Inserita la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio sono stati considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati).*

Legenda:

N.D. = Dato non disponibile

3.3.4. Azioni realizzate

INIZIATIVA N. 1

Obiettivo: "*Pari opportunità, benessere organizzativo e promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'Ente*"

Azioni: "*REGOLAMENTO del lavoro da remoto nella forma di TELELAVORO DOMICILIARE - Progetto sperimentale dell'ERSU di Palermo*"

Attori coinvolti: Direzione

Misurazione: Presentata alle OO.SS., nella seduta del 17/10/2022, la bozza di "*REGOLAMENTO del lavoro da remoto nella forma di TELELAVORO DOMICILIARE - Progetto sperimentale dell'ERSU di Palermo*" (cfr. Sottosezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile).

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

Spesa: Non ha comportato alcun onere aggiuntivo per l'Amministrazione.

INIZIATIVA N. 2

Obiettivo: "*Pari opportunità, benessere organizzativo e promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'Ente*"

Azioni: Estensione flessibilità dell'orario di lavoro

Attori coinvolti: Direzione

Misurazione: con nota prot. int. n. 5/2023 del 3/1/2022 sono state prorogate al 31/03/2022 le misure organizzative, già adottate con nota prot. n. 946/Int. del 29/10/2021, finalizzate alla estensione della flessibilità dell'orario di lavoro (fascia oraria di ingresso dalle ore 7:00 alle ore 9:30; la fascia oraria di ingresso al 31/10/2021 è stata dalle ore 7:30 alle ore 9:00). Successivamente, al personale a qualunque titolo in servizio che ne ha presentato richiesta, è stata concessa l'estensione flessibilità dell'orario di lavoro.

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

Spesa: Non ha comportato alcun onere aggiuntivo per l'Amministrazione.

INIZIATIVA N. 3

Obiettivo: "*Salute e sicurezza sul lavoro*"

Azioni: Attività formativa nell'ambito dell'adesione alla convenzione CONSIP "*Gestione integrata Sicurezza ed. 4 per la prestazione di servizi finanziati all'adeguamento degli ambienti di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni alle disposizioni normative previste dal Testo Unico sulla salute e sicurezza (D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.)*"

Attori coinvolti: Ufficio Gare

Misurazione: Nell'ambito della gestione integrata sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, sono stati nominati i preposti, gli addetti antincendio e primo soccorso. A tutto il personale a qualunque titolo in servizio tutto è stata erogata la formazione generale e specifica prevista dalla normativa vigente.

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

Spesa: Convenzione CONSIP.

INIZIATIVA N. 4

Obiettivo: "*Pari opportunità e benessere organizzativo*"

Azioni: *Migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione sull'attività del CUG, anche tramite creazione apposita sezione nella Intranet.*

Attori coinvolti: Direzione in sinergia con il CUG

Misurazione: creata, nella homepage del portale degli ERSU siciliani, un'apposita sezione dedicata al CUG. La pagina è raggiungibile anche dalla intranet dell'Ente.

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

Spesa: Non ha comportato alcun onere aggiuntivo per l'Amministrazione.

3.3.4. Azioni da realizzare

Obiettivi generali delle azioni da realizzare nel triennio 2022-2024, in coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi contenuti nella sottosezione della "*Performance*", si possono così riassume:

- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Gli obiettivi sopra descritti sopra trovano attuazione attraverso le seguenti "*iniziative*" che raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente.

Infine viene consolidata la relazione con il Piano della Performance in quanto gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive sono integrati nel Piano della Performance e le misure per il conseguimento degli obiettivi sono declinati nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative.

INIZIATIVA N. 1

Obiettivo: "*Pari opportunità, benessere organizzativo e promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'Ente*"

Azioni: Avviare il progetto sperimentale di telelavoro domiciliare (bozza di regolamento condivisa con le OO.SS. nella seduta del 17/10/2022 (cfr. Sottosezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile)

Attori coinvolti: Tutte le unità organizzative

Misurazione: Avvio progetto entro il 2023

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

Spesa: Eventuali oneri finanziari per l'Amministrazione da individuare nei limiti degli stanziamenti di bilancio.

INIZIATIVA N. 2

Obiettivo: *"Parità e pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica"*

Azioni: Garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato tramite la programmazione di appositi interventi formativi.

Attori coinvolti: la Direzione in sinergia con il CUG

Misurazione: Formazione entro il triennio

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

Spesa: Non comporterà nuovi oneri finanziari per l'Amministrazione.

INIZIATIVA N. 3

Obiettivo: *"Parità e pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica"*

Azioni: Protocollo d'intesa sulla necessità di ottimizzare il ruolo de CUG quale osservatorio per la percezione dei fenomeni di violenza di genere in attuazione alla Direttiva 2/2019, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Sottosegretario delegato per le pari opportunità.

Attori coinvolti: la Direzione in sinergia con il CUG

Misurazione: Sottoscrizione del protocollo d'intesa tra gli ERSU associati entro il 2023.

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

Spesa: Eventuali oneri finanziari per l'Amministrazione da individuare nei limiti degli stanziamenti di bilancio.

INIZIATIVA N. 4

Obiettivo: *"Parità e pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica"*

Azioni: Completamento dell'iter di approvazione dell'ingresso dell'ERSU di Catania nel CUG degli ERSU di Enna, Messina e Palermo (cfr. Relazione Attività anno 2020 della Presidente del CUG, prot. ERSU n. 6142 del 7/4/2021) e rimodulazione del regolamento per il funzionamento del CUG degli ERSU Siciliani.

Attori coinvolti: la Direzione in sinergia con il CUG

Misurazione: Entro il 2023

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

Spesa: Non comporterà nuovi oneri finanziari per l'Amministrazione

INIZIATIVA N. 5

Obiettivo: *"Pari opportunità, benessere organizzativo e promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'Ente"*

Azioni: Proseguire l'esperienza dell'estensione della flessibilità dell'orario di lavoro

Attori coinvolti: Direzione

Misurazione: Entro il 2023

Beneficiari: Tutto il personale a qualunque titolo in servizio

Spesa: Non comporterà alcun onere aggiuntivo per l'Amministrazione.

3.3.5. Monitoraggio e valutazione

Il CUG degli ERSU di Enna, Messina e Palermo svolgerà i compiti di verifica dei risultati delle Azioni Positive individuate.

L'Ente, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019, trasmetterà al CUG, le informazioni indicate nel format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - entro il 1° marzo di ciascun anno.

Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispone entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi posti risulterà fondamentale per la predisposizione delle azioni da inserire nel successivo Piano triennale.