



**COMUNE DI BUDONI**  
**PROVINCIA DI SASSARI**  
Piazza Giubileo, 1 07051 – Budoni (SS)  
Telefono 0784 844007- Fax 0784 844420

## **PIANO DI AZIONI POSITIVE ANNI 2021- 2023 (ART. 48 D. LGS. 198/06)**

### **1. PREMESSA GENERALE**

Ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" le amministrazioni pubbliche predispongono il Piano triennale di Azioni Positive, quale documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro volte a favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e contrastare ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione e violenza per i lavoratori.

In tale contesto il Comune di Budoni, in attuazione delle Leggi di riforma della Pubblica Amministrazione e delle Direttive Ministeriali in materia di Pari opportunità, adotta il Piano di Azioni Positive come strumento a duplice valenza:

- come strumento che persegue obiettivi di pari opportunità attraverso processi innovativi tesi a sanare le asimmetrie di genere presenti nell'organizzazione del lavoro, nelle prassi e nella cultura interna;
- come strumento che concorre a definire e misurare, anche in una ottica di genere, la performance della struttura organizzativa e dei dipendenti evidenziando fattori che incidono trasversalmente nel funzionamento dell'Amministrazione e che possono contribuire al miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi resi al cittadino.

### **2. FONTI NORMATIVE**

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

La presente legge è stata abrogata dall'art. 57, D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, ad eccezione dell'articolo 11.

**L. 53/2000** "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*". La norma persegue la finalità di promuovere un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione;

**D.lgs. 267/2000** "*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*" che, all'art. 6, dispone che -"Gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 1 O aprile 1991, n. 125, e per garantire la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi del comune e della provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti."

**D.lgs. 165/2001** L'art. 57, comma 1, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri, l'onere di:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

**D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198** "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*" che riprende e coordina, in un testo unico, la normativa di riferimento stabilendo:

- il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
- il divieto di discriminazione retributiva (art.28);
- il divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art.29);
- il divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art.30);
- il divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art.31);
- la nozione giuridica di "azioni positive" come misure speciali e temporanee dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro (art. 42).
- che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto ad "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale (all'art. 48).

**Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010, n.5** - "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";

**L. 15/2009 e D. Lgs.150/2009**: Ulteriori prescrizioni sono poste dal D.lgs. n. 150/2009 (attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni): all'art. 8: "*Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*": al comma 1, è previsto che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (letto. h). Il compito di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art.14, comma4, lett.h) è dell'Organismo indipendente di valutazione della performance.

**Legge 4 novembre 2010, n. 183** (cd. "Collegato Lavoro") con l'art.21 "*Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*" in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A., apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e introduce, ex novo, nell'art. 57, l'obbligo giuridico per le pubbliche amministrazioni di garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, non solo relativa al genere, ma anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua nonché di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo; prevede inoltre la costituzione dei Comitati paritetici unici di garanzia (CUG) in sostituzione dei comitati per le pari opportunità e dei comitati sul fenomeno del mobbing.

**DL n. 93 del 14.8.2013** coordinato con la Legge di conversione 15.10.2013 n. 119 - Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto alla violenza di genere.

**D.lgs. 15 giugno 2015 n. 80**, recante "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*" con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

**D.lgs. 12 maggio 2016, n. 90**, che ha introdotto l'art. 38 seppie, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009.

**Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016** sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale

**Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/Cee Direttiva Ministeriale del 23 maggio 2007**: finalità della direttiva sono quelle di spingere le amministrazioni pubbliche a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

**Direttiva ministeriale del 4/03/2011** prevede le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

**Direttiva del presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017**, con la quale sono stati forniti indirizzi prevede le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” con la quale sono stati forniti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della **legge 7 agosto 2015, n. 124** (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

**Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 Ministero per la Pubblica Amministrazione** *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*;

La Direttiva 2/2019 sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni». Le indicazioni fornite dalla direttiva in questione sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato - ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV). Nelle linee guida del 4 marzo 2011, adottate dai Ministri per la funzione pubblica e per le pari opportunità, sono state disciplinate le funzioni del CUG al quale vengono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge n. 183 del 2010). Al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento delle loro funzioni e superare alcune criticità sorte in sede applicativa, la direttiva n. 2/2019 costituisce un aggiornamento degli indirizzi contenuti nella direttiva 4 marzo 2011, che resta vigente per le parti non trattate nella nuova direttiva. Nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo (quali indagini di clima, codici etici e di condotta), nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica. Nella funzione propositiva del CUG sono comprese altre prerogative, tipo l'attuazione di Direttive Comunitarie e la contrattazione integrativa, per i temi che rientrano nelle proprie competenze. Quanto alla funzione consultiva, il CUG svolge azioni di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione tramite l'emissione di Pareri su: progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza, piani di formazione del personale, orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze. Con riferimento ai compiti di verifica, il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. Le attività attuate in base alle indicazioni contenute nella direttiva 2/2019 devono essere inserite nei Piani triennali di azioni positive.

### 3.OBIETTIVI

1. Nel corso del prossimo triennio il Comune di Budoni intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1:** Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- **Obiettivo 2:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 3:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4:** Utilizzo forme di flessibilità oraria finalizzata al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- **Obiettivo 5:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 6:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e controllo/contrasto sulle violenze di ogni genere.

➤ **Ambito d'azione: analisi dati del Personale (OBIETTIVO 1)**

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

#### FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31.12.2020:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti N. 12  
Donne N. 6  
Uomini N. 6

Di questi dipendenti n. 2 sono Responsabili di Area.

AREA	UOMINI	DONNE
Direzione Generale	0	1
Finanziaria/Tributi	1	2
Vigilanza	1	1
Demografica	0	2
Urbanistica	1	0
LL.PP.	2	0
Sociale	0	1

**MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

<b>CATEGORIA/POSIZIONE ECONOMICA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
C1 POE C1	0	1
C2 POE C2	3	0
C3 POE C3	0	2
C4 POE C4	0	1
C5 POE C5	0	1
C1 VIG	1	0
C5 VIG	0	1
D5 POE D3	1	0
D3 POE D1	1	0

**MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

<b>CATEGORIA D</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
<b>CATEGORIA C</b>			
Posti di ruolo a tempo pieno	4	6	10
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

**MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DEI DIPENDENTI CON INCARICO  
DI RESPONSABILE DI AREA:**

<b>RESPONSABILI D'AREA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
Direzione Generale	0	1
Finanziaria/Tributi	1	0
Vigilanza	1*	0
Demografica	1 *	0
Urbanistica	1*	0
Servizi Sociali	1*	0
LL.PP..	1	0

\*La responsabilità dell'Area Vigilanza è affidata in Convenzione al Comandante della Polizia Municipale di Badesi.

\*La responsabilità dell'Area Urbanistica/Servizi Sociali è affidata al Responsabile di Servizio LL-PP.

\* La responsabilità dell'Area Demografica è affidata in Convenzione Con la Regione Autonoma Sardegna.

➤ **Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)**

1, Il Comune di Budoni si impegna a fare sì che non si verificano 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.

➤ **Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 3)**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata;
3. 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.

➤ **Ambito di azione: assegnazione del posto (OBIETTIVO 3)**

1. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Budoni valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

➤ **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)**

1. Il Comune di Budoni favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53;
2. L'Amministrazione si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità famigliari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali il part time e la flessibilità dell'orario.

➤ **Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 5)**

1. Il Piano di formazione dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time;
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

➤ **Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 6)**

1. All'interno dell'Ente viene assicurata la raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.) attraverso la diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.



#### **4.RISORSE UMANE E FINANZIARIE**

La maggior parte delle azioni previste dal presente Piano sono realizzate a cura del personale interno all'Ente e la loro attuazione sostanziale non comporta alcuna ulteriore spesa a carico dell'ente. Per l'attuazione di alcuni interventi è programmata la procedura di accesso a canali di finanziamento nazionali e comunitari previsti in materia di pari opportunità.

#### **5.CRITERI E MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL PIANO**

Il monitoraggio e la verifica del Piano è assegnata al CUG che, unitamente all'Area Servizi Generali per la parte di competenza, collabora con l'Area Diritti di Cittadinanza alla redazione della relazione di sintesi delle azioni effettuate.

#### **6.DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano, approvato dalla Giunta Comunale, sentito il CUG, ha durata triennale 2021/2023. Nel periodo di vigenza potranno essere accolti pareri, osservazioni, suggerimenti utili per eventuali modifiche o integrazioni.

In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance (Direttiva n. 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione) o, più semplicemente, mediante l'integrazione e l'inserimento dei propri specifici obiettivi all'interno del medesimo Piano della performance.

#### **7. MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO**

Indispensabile è il monitoraggio delle azioni positive programmate. Tale azione dovrà essere assicurata allo scopo di verificare lo stato di avanzamento delle iniziative, misurare il grado di raggiungimento dei vari risultati previsti e rilevare le eventuali criticità riscontrate in sede di attuazione. Dovrà essere analogamente assicurato il continuo coinvolgimento degli Uffici, degli attori coinvolti nel presente piano, della Consigliera di parità, dell'OIV/NV, nonché delle organizzazioni sindacali e l'Organismo paritetico per l'innovazione (art. 6 CCNL del 21/05/2018). L'amministrazione, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019, attraverso l'Area Personale, dovrà trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - le informazioni di seguito indicate entro il 1° marzo di ciascun anno:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- se l'amministrazione ha provveduto a redigere il bilancio di genere.

Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispose 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.