



GARDONE VAL TROMPIA
PROVINCIA DI BRESCIA

Sezione 3.5 alla Delibera di G.C. n. del 15/02/2024

Nota di aggiornamento 2024
del
Piano Triennale delle Azioni Positive
2022-2024



*Approvato con deliberazione di Giunta Comunale del Piano Integrato di
Attività e Organizzazione (P.I.A.O). n. del 15/02/2024*

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”*

3.5. Piano delle azioni positive

3.5.1. Premessa

Il **D.lgs. n. 198/2006** recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*” (di seguito “Codice”) ha come obiettivo primario “*eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile e in ogni altro campo*”.

Anche l'**art. 7 co. 1 del D. Lgs. 165/2001** afferma che “*le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*”.

La rimozione degli ostacoli richiede di intraprendere azioni positive al fine di eliminare o prevenire le discriminazioni o per compensare gli svantaggi: l'**articolo 48** del Codice, intitolato “*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*” stabilisce infatti che le amministrazioni pubbliche predispongano **Piani triennali di azioni positive** tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent’anni per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

Le **azioni positive** sono **misure temporanee speciali** che, superando il principio della mera uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

“*Speciali*” poiché specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

“*Temporanee*” in quanto necessarie finché si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La recente **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019** “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle*

amministrazioni pubbliche", ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, "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 l'intento di rafforzare i CUG all'interno delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, la Direttiva specifica che "La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace".

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), nell'ambito dei suoi compiti propositivi, deve indicare all'Amministrazione delle azioni positive al fine di predisporre il "**Piano triennale di azioni positive**", che l'Amministrazione è tenuta ad adottare ai sensi dell'art. 48 del d. lgs. n. 198 del 2006.

Le amministrazioni pubbliche, per raggiungere gli obiettivi che la Direttiva si propone, devono attenersi alle **linee d'azione** indicate nel punto n. 3 della Direttiva n. 2/2019, ovvero:

- garantire ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi costituzionali, vietano qualsiasi forma di discriminazione in ambito lavorativo;
- predisporre Piani Triennali di Azioni Positive al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro;
- promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali;
- garantire il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione e favorire la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale attraverso la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgono tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 del Comune di Gardone Val Trompia, rappresenta uno strumento per offrire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

3.5.2. Nota di aggiornamento 2024

Il Piano delle Azioni Positive è annoverato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O), in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021.

La presente Nota di aggiornamento per l'anno 2024 è predisposta sulla scorta delle indicazioni fornite dal Comitato Unico di Garanzia che, nei verbali redatti nel corso del 2023 hanno monitorato lo stato di attuazione degli obiettivi del Piano di azioni positive del 2022-2024 e, con i verbali n. 1 e 2 del 18/01/2024 e del 02/02/2024, hanno fornito indicazioni circa l'aggiornamento per il corrente anno 2024.

Nell'ambito dei compiti di verifica, il CUG ogni anno deve presentare all'organodi indirizzo politico - amministrativo, entro il 30 marzo, una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente ed eventuali indicazioni aggiuntive, alla luce delle quali si procederà ad un ulteriore adeguamento del Piano Azioni Positive per il 2024.

La presente nota di aggiornamento ha ottenuto il parere positivo da parte della Consigliera delle

Pari Opportunità della provincia di Brescia pervenuto al protocollo generale dell'Ente il .../02/2024 con protocollo n.

Si rimanda inoltre al Piano Azioni Positive 2022/2024 approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 71 del 16/06/2022, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente Nota di aggiornamento 2024.

3.5.3. Obiettivi e azioni positive

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 ricomprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Area delle Risorse Umane

Obiettivo 2: Area della Comunicazione

Obiettivo 3: Area della Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Obiettivo 4: Area Logistica strutturale

Per ogni obiettivo generale sono definite specifiche azioni positive, ossia misure temporanee e speciali che, superando il principio della mera uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a possibili svantaggi intervenuti nel tempo e per rimuovere ogni forma di oggettivo ostacolo alla "carriera" del personale femminile, senza tuttavia eccedere in inutili formalismi, fermo restando la valutazione di merito e professionalità.

Obiettivo 1: Risorse Umane

L'obiettivo primo ha lo scopo di favorire la valorizzazione delle risorse umane presenti nell'Ente.

Azione positiva n. 1.1: Azioni tese al miglioramento del benessere lavorativo

Il Comune di Gardone Val Trompia ha costituito il Comitato unico di garanzia (CUG) con deliberazione G.C. 47 del 23/03/2011, l'ha rinnovato con determinazione n. 587 del 16/11/2020 e successivamente aggiornato con determinazioni n. 172 del 17/03/2022, n. 58 del 23/01/2023 e n. 42 del 26/01/2024. La composizione del Comitato rimarrà in carica fino al 15/11/2024;

Nel corso del 2023 si è data piena attuazione all'istituzione dello "Sportello di ascolto" per i dipendenti. Come si evince dal verbale del CUG n. 1 del 18/01/2024 in data 24/08/2023, con determinazione dirigenziale n. 571, si è provveduto a stanziare una spesa pari a € 1.000 per l'attivazione dello sportello e, in data 18/10/2023, il Presidente ne ha dato comunicazione a tutti i dipendenti.

Un primo monitoraggio, all'inizio dell'anno 2024, evidenzia una mancata partecipazione dei dipendenti alla misura proposta; pertanto, il CUG invita l'amministrazione a rilanciare l'informativa attraverso la pubblicazione della notizia nel portale interno dei dipendenti (Intranet), oltre a comunicare tramite mail lo stato di attivazione dello sportello, al fine di accrescere la conoscenza e l'interesse verso questo strumento di azione positiva.

Attori coinvolti: CUG, Ufficio Servizi sociali

Azione positiva n. 1.2: Benessere organizzativo

Per quanto riguarda il benessere organizzativo è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, sia dalle scelte dell'Ente a livello generale in materia di personale e sia dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti delle singole strutture in termini di comunicazione interna, di contenuti del lavoro, di condivisione di decisioni ed obiettivi, di riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Nel corso dell'anno 2024 sarà effettuata una nuova rilevazione del benessere organizzativo percepito da parte dei dipendenti. L'indagine sarà basata sia su quesiti a risposta chiusa che aperta, elaborati in collaborazione con la psicologa dello sportello di ascolto, al fine di rilevare eventuali

situazioni di disagio e consentire all'Ente di introdurre specifici correttivi organizzativi che possano migliorare il "benessere organizzativo" e favorire la motivazione professionale del personale dipendente. L'indagine sarà impostata in modo tale da tutelare l'anonimato effettivo.

Sulla base del riscontro pervenuto dal questionario, si valuteranno successive azioni da intraprendere riservate ai dipendenti.

Attori coinvolti: CUG e Ufficio Risorse umane

Azione positiva n. 1.3: Sviluppo organizzativo

Attività attuate, al fine di perseguire maggiormente l'obiettivo delle Pari Opportunità:

- assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere diverso;

Nel corso del 2023 sono stati organizzati dall'amministrazione n. 3 concorsi pubblici per l'assunzione di n. 3 funzionari amministrativi-contabili e n. 1 funzionario tecnico e per tutti è stata assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere diverso (2 donne su 3 componenti e 1 donna su 3 componenti), come previsto dall'azione positiva di sviluppo organizzativo soprariportata.

- redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;

All'interno dei bandi sopracitati sono stati rispettati i vincoli relativi al rispetto della normativa in tema di pari opportunità;

- favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;

Durante l'anno 2023 n. 8 dipendenti donne hanno usufruito di corsi di formazione. L'amministrazione garantisce per i dipendenti un budget annuale per sostenere le spese di formazione.

Attori coinvolti: Ufficio Risorse umane e dirigenti/responsabili.

Obiettivo 2: Comunicazione

Il fine del secondo obiettivo è migliorare la comunicazione tra uffici e tra colleghi all'interno dell'Ente, oltre a promuovere e diffondere le informazioni e le buone prassi e favorire una continua formazione professionale dei dipendenti.

Azione positiva n. 2.1: Formazione e aggiornamento

Il Piano della formazione, che confluirà anch'esso nel PIAO, prevede la pianificazione dei corsi di formazione professionale del personale, finalizzati a migliorare sia la capacità relazionale che di cooperazione tra settori; esso recepisce le disposizioni in materia previste dal CCNL 2019/2021, Capo V, Formazione del personale.

Gli ambiti formativi riguardano le seguenti tematiche:

- Il comportamento organizzativo: modelli di comunicazione, clima e cultura;
- Gli effetti della comunicazione efficace sulla motivazione all'impegno lavorativo;
- Lavoro di gruppo e leadership;
- Formazione digitale tesa ad arricchire le competenze informatiche del personale.

Nel corso del 2023 si sono svolti due corsi finalizzati all'implementazione di competenze trasversali, uno dedicato ai dirigenti e titolari di EQ, l'altro rivolto a tutti i dipendenti.

I dirigenti e i titolari di EQ hanno partecipato ad un corso di formazione specifica intitolato “*Leader si diventa*”, incentrato sullo sviluppo delle soft skills e sulla capacità di ottimizzare le competenze e le capacità organizzative, relazionali e di leadership, sia di gruppo sia con l’utenza.

All’inizio del 2024, sulla scia del riscontro positivo manifestato dai dirigenti e dai titolari di EQ dopo la fruizione del corso dedicato loro, l’amministrazione ha organizzato per tutti i dipendenti dell’ente un corso di formazione intitolato “*Lavorare insieme per lavorare meglio*”, incentrato anch’esso sullo sviluppo delle soft skills e sulle competenze trasversali, teso a migliorare l’ambiente lavorativo per renderlo più collaborativo e quindi migliorando l’efficienza dei servizi resi dall’ente.

Il Piano della formazione recepisce le disposizioni in materia previste dal CCNL 2019/2021, Capo V, Formazione del personale.

Attori coinvolti: Dirigenti e responsabili. Dipendenti.

Azione positiva n. 2.2: Comunicazione interna

Il tema della comunicazione interna ed il tema della trasparenza rappresentano dei punti cruciali ai fini del benessere organizzativo e lavorativo. L’obiettivo è quello di favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni ed una gestione più collaborativa e partecipata che punti a rafforzare la motivazione e il senso di appartenenza all’organizzazione.

Nel corso del 2023 è stata organizzata una formazione interna per presentare la nuova Intranet del comune di Gardone V.T., accessibile ai soli dipendenti del comune nella quale vengono pubblicate notizie, manuali, video formazione, materiali e circolari. La Intranet è stata sviluppata utilizzando un’applicazione per la collaborazione di microsoft.

Attori coinvolti: Dirigenti, responsabili e dipendenti.

Azione positiva n. 2.3: Azioni di sostegno

Al fine di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, nel corso del 2023 sono state organizzate, in collaborazione con la Commissione pari opportunità del Comune di Gardone Val Trompia, delle iniziative per informare e sensibilizzare i cittadini contro la violenza di genere e contro la discriminazione, in particolare e a titolo esemplificativo, si sono svolti i seguenti eventi:

8 febbraio: presidio di solidarietà per le donne e i giovani iraniani;

8 marzo: spettacolo di improvvisazione teatrale dal titolo “*Prospettive*” presso i Capannoncini del Parco del Mella a cura di *Ragazze in Prova* – tema della parità di genere;

18 novembre: fiaccolata per la pace;

24 novembre: narrazione teatrale dal titolo “*Basta! Contro la violenza di genere*” presso Auditorium San Filippo a cura di Laura Mantovi - tema della violenza;

25 novembre: fiaccolata contro la violenza sulle donne, in collaborazione con la Consulta per le Pari opportunità di Valle Trompia;

Nel comune è anche attivo il centro antiviolenza Viva Donna, che collabora con i servizi sociali del Comune, che si occupa di aiutare e prestare assistenza e supporto alle donne e ai minori vittime di violenza.

Attori coinvolti: Ufficio Cultura

Obiettivo 3: Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Il terzo obiettivo mira a favorire la conciliazione e l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione dei tempi e delle condizioni di lavoro.

La Legge n. 81/2017 sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni di lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Infatti, è ormai dimostrato che un ambiente professionale attento alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

Il presente obiettivo promuove inoltre pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare la vita professionale con la vita familiare, a fronte di problematiche legate alla genitorialità, al carico familiare e allo sviluppo personale.

Azione positiva n. 3.1: Lavoro agile

La promozione del lavoro agile è un'importante azione di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro ed è finalizzata al miglioramento del benessere organizzativo del personale, basato su un rapporto di fiducia tra Ente e singolo dipendente.

Dopo la dichiarazione da parte dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, in data 5 maggio 2023, che sanciva il superamento della contingenza pandemica permettendo la restituzione alla contrattazione collettiva dell'utilizzo dello strumento del lavoro agile come strumento organizzativo, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione è tornata ad essere quella in presenza.

Il Comune di Gardone Val Trompia ha assunto un ruolo proattivo nel disciplinare il tema del lavoro agile introducendo, tramite deliberazione della Giunta comunale n. 10 del 18/01/2024, il Nuovo regolamento per la disciplina del lavoro agile.

Esso risulta maggiormente vantaggioso per il dipendente rispetto alla normativa precedente, in particolare, ai sensi dell'art. 9, *"la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile può essere svolta da un minimo di 4 fino ad un massimo di 10 giorni al mese (9 a febbraio), non cumulabili per un utilizzo successivo, usufruibili anche per un massimo di cinque giorni consecutivi"*.

Nel corso del 2023, il 33% del personale ha fatto ricorso al lavoro agile in modalità strutturale (nel 2022 i dipendenti che hanno fatto richiesta erano il 25%) e ha fornito un riscontro ampiamente positivo circa il gradimento della misura. Tutti i dipendenti che ne hanno fatto ricorso nel 2023 hanno manifestato l'intenzione di confermare la scelta del lavoro agile per il 2024, ritenendo lo strumento ottimale ai fini della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Attori coinvolti: Dirigenti, responsabili e dipendenti.

Azione positiva n. 3.2: Orario flessibile

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Gardone V.T. a partire dall'anno 2019 ha adottato un orario di lavoro flessibile in accordo con le Rappresentanze Sindacali Unitarie ed il Comitato Unico di Garanzia (CUG). Recependo i dettati del CCNL 2018 in materia di lavoro flessibile si è individuato un orario lavorativo che ha permesso all'Ente di ampliare le fasce di apertura al pubblico ed al personale di godere di una più ampia flessibilità oraria sia in entrata che in uscita. Nel 2024, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e curanei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite, ai sensi dell'articolo 36 co. 4 del CCNL 2019-2021 e in accordo con le organizzazioni sindacali, forme ulteriori di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

Attori coinvolti: Dirigenti, responsabili, Ufficio Risorse umane e R.S.U.

Obiettivo 4: Logistica strutturale

Il quarto obiettivo si prefigge di rendere le strutture comunali più accoglienti e più sicure verso i dipendenti.

Azione positiva n. 4.1: Locale di accoglienza

L'obiettivo in oggetto è stato pienamente raggiunto attraverso l'installazione, in saletta ristoro, di un forno a microonde, un frigorifero e un tavolo con delle sedie, al fine di consentirne l'utilizzo durante la pausa pranzo.

Attori coinvolti: Settore tecnico.

Azione positiva n. 4.2: Sicurezza e contingentamento del flusso dell'utenza

L'obiettivo si prefigge di migliorare il grado di sicurezza all'interno degli uffici comunali e al contempo di agevolare una migliore fruizione dei servizi da parte dell'utenza.

Pertanto, si propone di contingentare il flusso dell'utenza fuori dall'orario di apertura degli uffici, riservando solo a coloro che sono provvisti di appuntamento l'accesso agli stessi. L'obiettivo si può realizzare mediante la condivisione di un calendario con la portineria per il controllo dei soli accessi prenotati. Inoltre, si chiede di valutare l'installazione di strumenti di apertura/chiusura automatici al fine di assicurare la chiusura del Palazzo al di fuori degli orari di ricevimento del pubblico.

Attori coinvolti: tutti gli uffici.

Azione positiva n. 4.3: Piena accessibilità alla sede comunale

Come previsto dall'art 4 del d.lgs. 222 del 13/12/2023, si chiede di attivare tutti gli interventi possibili al fine di garantire una piena accessibilità fisica alla sede comunale da parte del personale e degli utenti con difficoltà o disabilità motorie, rimuovendo ostacoli e barriere architettoniche eventualmente presenti.

Attori coinvolti: ufficio tecnico

3.5.4. Disposizioni finali

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Brescia ed alla Consigliera provinciale di parità. Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Gardone Val Trompia.

Nel periodo di vigenza, sarà possibile inviare attraverso posta dedicata al seguente indirizzo di posta elettronica: cuggardonevt@comune.gardonevaltrompia.bs.it pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.