



Comune di Rapallo
Città Metropolitana di Genova

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI RAPALLO 2019-2021

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del _____

INDICE

Premessa.....	pag 3
- Analisi del personale dipendente.....	pag 6
- Composizione del personale dipendente.....	pag 7
- Obiettivi Generali	pag 8
- Obiettivi Specifici	pag 9
- Azioni.....	pag 9
- Attuazione e durata.....	pag 10
- Monitoraggio.....	pag 10
- Pubblicità e diffusione.....	pag 10

PREMESSA

IL QUADRO DI RIFERIMENTO

I principi dettati dagli atti fondamentali dell'Ente

- Lo Statuto : Articolo 6 comma 2 – OBIETTIVI DELL'AZIONE COMUNALE

“Costituiscono altresì obiettivi primari dell'azione del Comune di Rapallo la tutela della qualità della vita e dell'ambiente nonché le risorse naturali; la rivitalizzazione del centro storico e delle frazioni; la valorizzazione delle tradizioni e dei costumi della Città; la promozione della solidarietà; la tutela e la conservazione dei valori culturali legati alla tradizione della comunità internazionale; IL SUPERAMENTO DELLE DISCRIMINAZIONI, LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITA'”;

- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con provvedimento di Giunta Comunale n° 333 del 27 Aprile 1998 e ss.mm.ii.

Articolo 3 PRINCIPI E CRITERI GENERALI DI ORGANIZZAZIONE

“L'organizzazione amministrativa del Comune riveste carattere di strumentalità rispetto al conseguimento dei fini istituzionali dello stesso e si informa, specificatamente, ai seguenti principi e criteri generali:

1 omissis- 2 omissis-3 omissis –4 omissis –5 omissis – 6 omissis – 7 omissis –8 omissis – 9 omissis – 10 omissis – 11 omissis – 12 omissis -13 parità e pari opportunità nell'accesso al lavoro nella progressione in carriera e nel trattamento sul lavoro”;

I principali riferimenti normativi e contrattuali

- Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali”
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità” Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 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”
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”
- DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego del 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE;
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei

“Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 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. 3/2017 in materia di lavoro agile)

Il presente Piano delle Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Rapallo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come previsto dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, 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 e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

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. La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

Il Codice definisce le *azioni positive* come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”. 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 sotto rappresentate ed 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.

Il Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione tra i quali, dall’art. 27 in poi, quelli che riguardano:

- divieto di discriminazione nell’accesso al lavoro
- divieto di discriminazione retributiva
- divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- divieto di discriminazione nell’accesso alle prestazioni previdenziali

- divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

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

Sono misure "**speciali**" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice. Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

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 Comune di Rapallo ha approvato negli anni il Piano delle Azioni Positive e ha istituito, secondo quanto stabilito dalla Legge n. 183/2010, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Con provvedimento di Giunta n° 63/2011 contestualmente all'istituzione del Comitato (C.U.G.) venivano approvati i criteri generali per la disciplina della composizione, il funzionamento e le attribuzioni del Comitato suddetto con funzioni consultive, propositive, di progettazione e verifica in ordine al rispetto ed alla garanzia dell'attuazione dei principi di *parità e pari opportunità*, al *benessere organizzativo*, al *contrasto alle discriminazioni* e alle violenze morali e psicologiche (mobbing), nonché in materia di *sicurezza e tutela della salute* nei luoghi di lavoro.

- con provvedimento dirigenziale n. 261 del 24 marzo 2011 venivano nominati i componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e

contro le discriminazioni;

- con provvedimento dirigenziale n. 936 del 27.10.2015, a seguito della scadenza del precedente, è stato nominato il nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

- con provvedimento dirigenziale n. 605 del 13.06.2018, si è provveduto alla nomina di un nuovo componente effettivo a seguito della cessazione dal servizio di un dipendente membro del comitato.

In continuità con i precedenti Piani, il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Rapallo vuole proporsi non solo come adempimento ad un obbligo di legge (art.48 D.Lgs n.198/2006) ma uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente e nella comunità.

ANALISI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Al fine di definire obiettivi e azioni positive da realizzare all'interno dell'Ente è opportuno procedere con l'analisi del personale dipendente. In particolare nelle tabelle che seguono si descrive la situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune di Rapallo al 31.12.2018 suddiviso per genere, in base alle categorie, ai settori di attività, all'età, alla tipologia di orario di lavoro, alle assenze per malattia e alla fruizione di istituti normativi relativi alla conciliazione vita lavoro.

Il personale in servizio Al 1° gennaio 2019

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, incluso il Segretario generale, è la seguente:

Dipendenti	Segretario	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat A	TOTALE
Donne		1	45	58	22	1	127
Uomini	1	3	15	28	26	11	84
TOTALE	1	4	60	86	48	12	211

I dipendenti part-time sono 24 donne e 6 uomini

Per quanto riguarda i Dirigenti e le Posizioni Organizzative occorre precisare che ai primi è stata conferita la direzione dei Servizi come definiti con l'organigramma approvato con Provvedimento GC n° 495/2016), mentre le Posizioni Organizzative corrispondono, per lo più, a ruoli di responsabilità degli uffici che gestiscono le funzioni e le competenze assegnate a vari Servizi GC n°95/2017)

La situazione del personale, al 1° gennaio 2019, risulta essere la seguente:

	Dirigenti	Titolari di PO	Attribuzione Incarichi Specifiche Responsabilità (dati disponibili per anno 2017)	TOTALE
Donne	1	8	20	29
Uomini	3	2	11	16
TOTALE	4	10	31	45

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER ORARIO DI LAVORO, CATEGORIA E GENERE

La situazione per età/categoria e titolo di studio/categoria suddivisa tra uomini e donne è la seguente:

DIPENDENTI SUDDIVISI PER ETA' E CATEGORIA				
Dipendenti DIRIGENTI /Segretario	<40 anni	40-50 anni	>50 anni	Totale
Donne			1	1
Uomini			4	4
Dipendenti Categoria D	<40 anni	40-50 anni	>50 anni	Totale
Donne	5	17	22	45
Uomini	1	2	12	15
Dipendenti Categoria C	<40 anni	40-50 anni	>50 anni	Totale
Donne	5	25	28	58
Uomini	5	8	15	28
Dipendenti Categoria B	<40 anni	40-50 anni	>50 anni	Totale
Donne	1	4	17	22
Uomini	0	7	19	26
Dipendenti Categoria A	<40 anni	40-50 anni	>50 anni	Totale
Donne			1	1
Uomini		1	10	11
TOTALI	17	64	130	211

DIPENDENTI SUDDIVISI PER TITOLO di STUDIO				
Dipendenti DIRIGENTI /Segretario	Scuola d'obbligo	Diploma	Laurea	Totale
Donne			1	1
Uomini			4	4
Dipendenti Categoria D	Scuola d'obbligo	Diploma	Laurea	Totale

Donne	1	7	37	45
Uomini		8	7	15
Dipendenti Categoria C	Scuola d'obbligo	Diploma	Laurea	Totale
Donne	3	36	19	58
Uomini	4	18	6	28
Dipendenti Categoria B	Scuola d'obbligo	Diploma	Laurea	Totale
Donne	10	11	1	22
Uomini	21	5		26
Dipendenti Categoria A	Scuola d'obbligo	Diploma	Laurea	Totale
Donne	1			1
Uomini	10	1		11
TOTALI				
	50- 23,69%	86-40,75%	75-35,54%	211

Dai dati sopra riportati si rileva, proporzionalmente, una distribuzione analoga per età tra uomini e donne all'interno delle Categorie nonché una distribuzione per Categorie e titoli di studio, non totalmente in linea con i titoli attualmente richiesti per l'accesso dall'esterno ma in misura non significativamente differente per uomini e donne.

Inoltre, i limiti assunzionali imposti agli Enti locali negli scorsi hanno, ovviamente, provocato un progressivo aumento dell'età media dei dipendenti (più del 63,03% dei quali ha più di 50 anni).

OBIETTIVI GENERALI

Il Comune di Rapallo nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasioni favorevoli di riuscita;
- Azioni positive come strategia destinata a realizzare l'uguaglianza delle opportunità.

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

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto della/del lavoratrice/tore alla pari libertà e dignità della persona;
2. garantire il diritto delle/dei lavoratrici/tori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche degli uomini e delle donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.
9. Valorizzare il ruolo e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

OBIETTIVI SPECIFICI

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Rapallo 2019-2021 è suddiviso in quattro macro-azioni tematiche che si svilupperanno, nell'arco del triennio, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia anche in relazione all'individuazione delle priorità e della tempistica:

Nel corso del triennio 2019/2021 il Comune di Rapallo intende, quindi, realizzare il Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

- A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA
- B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE
- C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI
- D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

AZIONI

Macro-azione 1:

Obiettivo A) Comunicazione e Trasparenza

Azioni:

1. Ascolto dei dipendenti anche attraverso comunicazioni inviate all'apposita casella mail al C.U.G.;
2. Banca dati delle competenze – individuazione attraverso un'indagine interna delle professionalità acquisite e competenze trasversali di tutti i dipendenti ad integrazione della Banca dati curricula, già esistente per il personale appartenente alla Categoria D ;
3. Pubblicazione del presente P.T.A.P.;
4. Attivazione di flusso di notizie e informazioni oggetto delle varie Azioni del presente P.T.A.P..

Macro-azione 2:

Obiettivo B) Formazione - Salute e Benessere Organizzativo

Azioni:

1. Rilevazione delle necessità dei singoli servizi;
2. Adesione a proposte di Enti esterni o organizzazione in house di eventi formativi che tengano conto delle reali esigenze dei servizi e dei dipendenti rivolte sia al personale di categoria che ai dirigenti;
3. Formazione dirigenti, posizioni organizzative, alta professionalità, sulle tematiche del benessere organizzativo e relative verifiche;
4. Formazione, aggiornamento e sensibilizzazione del personale in merito ai temi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza;
5. Attivazione di iniziative di formazione mirata sulle competenze e sui ruoli richiesti dalle e dai componenti del C.U.G., ed in occasione del rinnovo della composizione del Comitato.
6. Effettuazione prove di comportamenti, previsti dai vari protocolli sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, da adottare in caso di emergenza;
7. Promozione, anche attraverso la formazione, di una cultura di cooperazione tra i dipendenti;
8. Sviluppo della condivisione e diffusione delle conoscenze apprese, con la possibilità di informare/formare i colleghi che non hanno partecipato alla formazione;
9. Analisi e verifica per individuazione di apposito locale da destinarsi, opportunamente attrezzato, a sala ristoro, fruibile dai dipendenti durante la pausa caffè / pranzo.

Macro-azione 3:

Obiettivo C) Conciliazione dei Tempi

Azioni:

1. Promozione di azioni per un equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro;
2. Facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
3. Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro in primis del bisogno di conciliazione dei/delle dipendenti con figli in età 0-5 anni.(part-time, smart working , flessibilità

oraria), sulla base del quadro normativo di riferimento.

4. Misure di sostegno alle/ai dipendenti al rientro dopo lunghe assenze per congedi di maternità/paternità, congedi parentali, aspettative (azioni formative dedicate, supporto al reinserimento nel luogo di lavoro).

Macro azione 4:

Obiettivo D) Contrasto alle discriminazioni

1. Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere.
2. Informazione, formazione e sensibilizzazione sul contrasto alle discriminazioni, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

ATTUAZIONE E DURATA

Il presente Piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati, al fine di poterlo aggiornare, correggerne gli obiettivi e le metodologie adottate.

Il Piano potrà essere oggetto di revisione ed aggiornamento anche a seguito di richiesta formulata dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

MONITORAGGIO

Si prevede di monitorare l'attuazione del Piano con:

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Rapallo attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato alla Dirigente del Servizio " Servizi Demografici - Personale e GSI ", che ne darà comunicazione al C.U.G. con cadenza annuale - l'organizzazione di un incontro annuale di raccordo, monitoraggio ed eventuale rimodulazione del Piano delle azioni positive tra il CUG, l'Ufficio Personale , le RSU

Il C.U.G. svolgerà i compiti di verifica sulle azioni positive qui individuate nonché di proposta su eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del prossimo

PUBBLICITA' E DIFFUSIONE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Rapallo 2019-2021, sarà pubblicato in una sezione ad hoc del sito istituzionale e diffuso a tutti i / le dipendenti tramite il sistema "Intranet" dell'Amministrazione Comunale. Si renderanno disponibili con questi strumenti anche le revisioni, i report annuali e finali di monitoraggio. Saranno inoltre organizzati, a richiesta, incontri di presentazione e condivisione con il personale per illustrare le azioni previste e, durante i tre anni di attuazione i report di monitoraggio.