



COMUNE DI SANTA GIUSTINA

Provincia di Belluno

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

NR. 37 DEL 24-03-2015

ORIGINALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

L'anno duemilaquindici addì ventiquattro del mese di Marzo, alle ore 20:00, nella SEDE MUNICIPALE, si riunisce la Giunta Comunale:

Cognome e Nome		Presenti	Assenti
VIGNE ENNIO	SINDACO	X	
BORTOLIN ANGELA	ASSESSORE	X	
MONAJA MANOLA	ASSESSORE		X
VIECELI STEFANO	ASSESSORE	X	
MINELLA IVAN	ASSESSORE	X	
Presenti - Assenti		4	1

con la partecipazione del Segretario Comunale, MANUELA BASSANI, con funzioni di verbalizzante, presieduta dal Sig. ENNIO VIGNE, SINDACO.

Il presidente, constatato che il collegio è riunito in numero legale, dà inizio alla trattazione dell'argomento sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO l'art. 48 del D. Lgs. 198 del 11/04/2006, il quale dispone quanto segue: "Ai sensi degli articoli 1 , comma 1, lettera c), 7 , comma 1, e 57 , comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 , le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall' articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all' articolo 10 , e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l' articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";

RICHIAMATO altresì l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010, il quale testualmente dispone:

"Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi";

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri ad oggetto "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»(art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)" sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione On. Prof. Renato Brunetta e dal Ministro per le Pari Opportunità On. Dott.ssa Mara Carfagna e sulla quale è stato acquisito il parere favorevole della Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 3 marzo 2011,

RICHIAMATA la precedente delibera di Giunta n. 52 del 28.04.2011, con cui è stata approvata la convenzione per la gestione in forma associata del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la

valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione (CUG) che vede la Comunità Montana Feltrina, oggi Unione Montana Feltrina, come ente capofila;

DATO ATTO CHE, in attuazione della convenzione sopra richiamata, la Comunità Montana Feltrina, oggi Unione Montana Feltrina, nell'ambito del Servizio Personale Associato (con Determinazione n. 38 del 28.10.2011) ha istituito ai sensi dell'art. 21 della L. 183 del 04.11.2010 (c.d. "Collegato lavoro") il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in avanti CUG), costituito in forma associata dai seguenti enti: Comunità Montana Feltrina, oggi Unione Montana Feltrina (capofila), Comuni di Alano di Piave, Cavaso del Tomba, Cesiomaggiore, Lamon, Pedavena, Santa Giustina, Sovramonte ed Ente Parco Nazionale Dolomiti Bellunesi;

CHE al sopra indicato Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni hanno successivamente nel tempo aderito anche i Comuni di Paderno del Grappa, Segusino, Seren del Grappa, Lentiai, Mel, Trichina, Limana, Arsiè e l'Unione dei Comuni del Basso Feltrino;

PREMESSO che il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;

VISTA la precedente delibera di Giunta n. 16 del 5.03.2012 con la quale è stato approvato il Piano triennale di Azioni Positive 2012/2014;

VISTA la proposta di Piano triennale di Azioni Positive 2015/2017 presentata dal sopradetto Comitato Unico di Garanzia con nota in data 10.03.2015 prot. n. 2431, e allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

VISTO il D. Lgs n. 267 del 18.08.2000 ;

VISTO il D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

VISTO il vigente Regolamento comunale sui controlli interni;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica da parte del Responsabile dell'Area Amministrativa, ai sensi di quanto disciplinato dall'articolo 49 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

Con VOTAZIONE favorevole ed unanime, espressa in forma palese

DELIBERA

DI APPROVARE, per le ragioni espresse in premessa, il Piano Triennale di Azioni Positive per le pari opportunità 2015/2017, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

DI PUBBLICARE nel sito istituzionale di questo Comune di Santa Giustina nella apposita sotto sezione della sezione denominata "Amministrazione Trasparente" il Piano Triennale di Azioni Positive 2015/2017 approvato, in attuazione di quanto previsto, in particolare, dal D.Lgs n. 33/2013;

DI TRASMETTERE al CUG presso l'Unione Montana Feltrina, copia della presente deliberazione;

DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento alle rappresentanze sindacali aziendali e territoriali;

DI COMUNICARE l'adozione della presente deliberazione, contestualmente all'affissione all'Albo pretorio

on line comunale, ai Capigruppo Consiliari, ai sensi di quanto disciplinato dall'articolo 125 del D.Lgs n. 267 del 18.08.2000.

Quindi la presente deliberazione, con successiva e separata VOTAZIONE favorevole ed unanime, espressa in forma palese per alzata di mano, viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134 comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, stante l'urgenza di darvi esecuzione.

Del che si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
ENNIO VIGNE

IL SEGRETARIO
MANUELA BASSANI

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.



COMUNE DI SANTA GIUSTINA

Provincia di Belluno

**PARERE EX ART. 49 D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N.267, PROPOSTA DELIBERAZIONE RIGUARDANTE:
APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'**

Il sottoscritto, responsabile del servizio Amministrativo, formula il proprio parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento.

SANTA GIUSTINA, 24-03-2015

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

LILLI TREMONTI

PROPOSTA DI Deliberazione di Giunta N. 57 del 24-03-2015



COMUNE DI SANTA GIUSTINA

Provincia di Belluno

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Atto di GIUNTA N° 37 del 24-03-2015, avente ad oggetto APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA', pubblicata all'albo pretorio di questo ente per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 comma i, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e dell'art. 32, comma 1, Legge 18.06.2009, n. 69.

Li, 03-04-2015

IL RESPONSABILE DELLE PUBBLICAZIONI
COSSALTER MARIASILVIA

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.

COMUNE DI SANTA GIUSTINA

PROVINCIA DI BELLUNO

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana.

L’art. 48 del D. Lgs. 198/2006, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino **piani triennali di azioni positive** volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto dalla normativa, **le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne**. Sono misure non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Rappresentano delle misure 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 luoghi di vertice.

L’art. 8 del D. Lgs. 150/2009 prevede, inoltre, 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 (lett. h).

L’art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010 (c.d. “Collegato Lavoro”), introduce inoltre delle innovazioni nell’ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne. In particolare, l’articolo 21 prevede l’istituzione presso ciascun Ente dei *Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* come strumento per le istituzioni e le parti sociali di promozione e governance dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile nei luoghi di lavoro. Il Comitato unico di garanzia sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

La Comunità Montana Feltrina (in qualità di capofila), i Comuni di Alano di Piave, Cesiomaggiore, Lamon, Pedavena, Santa Giustina, Sovramonte, Cavaso del Tomba e il Parco Nazionale delle Dolomiti Bellunesi hanno costituito in forma associata il Comitato Unico di Garanzia, il quale ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e ha il compito di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Successivamente vi hanno aderito Paderno del Grappa, Segusino, Seren del Grappa, Lentiai, Mel, Trichiana, Limana, Arsiè e l'Unione dei Comuni del Basso Feltrino.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce in tale contesto e trae origine proprio dall'attività propositiva e consultiva del Comitato.

Quadro organizzativo dell'Ente Comune di Santa Giustina al 31 dicembre 2014.

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

Lavoratori	Cat D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
	4	11	9	0	24
Donne	2	8	3	0	13
Uomini	2	3	6	0	11
Totale	4	11	9	0	24

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati Responsabili di Area ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni di responsabilità(art 107 D.Lgs. 267/2000)	Donne	Uomini
Numero 4	2	2

Nonché:

Segretario	Donne	Uomini
Numero 1	1	0

Si da atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Azioni positive per il triennio 2015-2017

L'Amministrazione di Santa Giustina per il prossimo triennio, persegue la realizzazione delle seguenti azioni positive tese a promuovere le pari opportunità nell'ambiente di lavoro.

Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Al fine di promuovere il ruolo del CUG, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG, verranno periodicamente inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Monitoraggio annuale relativo alla situazione dell'organico, declinato per genere

Sarà garantita, per il tramite del Comitato Unico di Garanzia che si farà carico di tale attività (in base a quanto stabilito dalla Convenzione che istituisce la gestione in forma associata del Comitato), un'analisi a cadenza annuale della situazione dell'organico, declinata per genere, al fine di individuare le aree organizzative maggiormente critiche e per mettere in luce eventuali discriminazioni da rimuovere.

Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

L'Ente si impegna a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate 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 del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

- approvazione del codice di condotta contro le molestie sessuali, idoneo a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*
- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;

Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- diffusione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.).

Promozione della flessibilità oraria

L'Amministrazione continuerà a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari (legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori) attraverso l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

L'Amministrazione si impegnerà a trovare, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, oltre che delle norme vigenti, una soluzione che permetta ai lavoratori e alle lavoratrici di poter al meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun dipendente.

Promozione del telelavoro

L'Amministrazione si impegna a promuovere, anche favorendo l'inserimento di apposita previsione nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale, il telelavoro, ovvero il lavoro a distanza quale forma flessibile di impiego che – facilitando la conciliazione tra i tempi lavorativi e i carichi familiari – rappresenta un'azione positiva a sostegno delle pari opportunità.

La diffusione del telelavoro sarà promossa anche in forma parziale, alternata o temporanea, evitando che possano instaurarsi forme di discriminazione di coloro che ne usufruiscono.

Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;

Reinserimento lavorativo

L'Amministrazione presterà particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale rimasto assente per lungo tempo a vario titolo, prevedendo un periodo di affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Promozione delle pari opportunità di formazione e valorizzazione delle competenze

I piani di formazione dell'Amministrazione saranno definiti in modo da consentire pari possibilità ai dipendenti di frequentare i corsi individuati. Si terrà pertanto conto dell'articolazione dei corsi in base a orari e sedi utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

L'Amministrazione si impegna inoltre a valorizzare adeguatamente le competenze e i contributi del personale disabile eventualmente impiegato, attraverso il coinvolgimento nelle iniziative di formazione promosse e mediante apposite iniziative di accompagnamento sia in fase di inserimento lavorativo, sia in momenti successivi, al fine di rilevare e risolvere eventuali problematiche che dovessero insorgere.

Sviluppo di carriera e professionalità

L'Amministrazione si impegna a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, promuove il merito e il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti (incentivi sia economici che di carriera) selettivi, secondo logiche meritocratiche. Inoltre, si impegna a promuovere le pari opportunità anche mediante l'inserimento di specifici obiettivi organizzativi (che potranno rivolgersi sia al contesto interno sia al contesto esterno di ciascun Ente) nel *Piano della performance*. Sarà inoltre garantita la coerenza tra il *Piano della performance* e il presente Piano di Azioni Positive.

Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro costituiti dall'Amministrazione

L'Amministrazione si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, nonché in tutti gli altri eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente, la pari rappresentanza di uomini e donne.

Durata e pubblicità del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e potrà, all'occorrenza, essere aggiornato annualmente. Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce "Trasparenza, valutazione e merito" e reso disponibile a tutto il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità, affinché si possa procedere ad un conseguente adeguamento del Piano.