



Piano di azioni positive triennio 2020 – 2022

[Articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i.
«Codice delle pari opportunità»]

I... le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici ... 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... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.

«L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale... Gli enti locali e regionali, che sono gli ambiti di governo più vicini ai cittadini, rappresentano i livelli d'intervento più idonei per combattere il persistere e il riprodursi delle disparità e per promuovere una società veramente equa. Essi possono, nelle loro sfere di competenza ed in cooperazione con l'insieme degli attori locali, intraprendere azioni concrete a favore della parità.

[dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck]

Indice

Fonti normative	pagina 3
Premessa	pagina 4
Articolo 1 – Alcuni dati sul personale del comune di Cuneo	pagina 5
Articolo 2 – Breve analisi del P.A.P. triennio 2019-2021	pagina 8
Articolo 3 – Obiettivi generali del P.A.P. triennio 2020-2022	pagina 9
a) anno 2020	pagina 10
b) anno 2021	pagina 11
c) anno 2022	pagina 11
Articolo 4 – Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie	pagina 11
Articolo 5 – Monitoraggio del Piano	pagina 11
Articolo 6 – Durata	pagina 11

Fonti normative

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 s.m.i. «Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»;
- decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i. «Testo unico sull'ordinamento degli enti locali»;
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;
- decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i. «Codice delle pari opportunità», che stabilisce, per la pubblica amministrazione, l'obbligo di adottare piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;
- direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- direttiva del Ministro per le riforme e innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 «Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella pubblica amministrazione», che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni e 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;
- decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro»;
- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 «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 4 novembre 2010, n. 183 «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», cosiddetto “Collegato al lavoro”;
- direttiva della Presidenza del consiglio dei ministri 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»;
- legge 7 agosto 2015, n. 124 «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»;
- legge 22 maggio 2017, n. 81 «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 n. 3/2017 della presidenza del Consiglio dei ministri in materia di lavoro agile;
- direttiva n. 2/2019 della presidenza del Consiglio dei ministri – Ministro per la P.A. e sottosegretario delegato alle pari opportunità che sostituisce la citata direttiva 23 maggio 2007.

Premessa

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.

Sono 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 luoghi di vertice.

L'amministrazione comunale di Cuneo, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di Cuneo al quale sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che a ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, ha elaborato le seguenti linee di azione che costituiscono il Piano di Azioni Positive [in seguito "PAP" o "Piano"] relativo al triennio 2020 – 2021.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, il Piano, in continuità con i precedenti PAP, conferma l'attenzione ai temi della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, della conciliazione e del contrasto alle discriminazioni.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa quindi innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzativi, di nuove proposte o di bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Il presente Piano di azioni positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito Internet dell'ente [www.comune.cuneo.gov.it].

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, in modo da poter procedere, in sede di predisposizione del nuovo piano, a un adeguato aggiornamento.

Articolo 1 – Alcuni dati sul personale del comune di Cuneo

Il patrimonio più importante di cui dispone l'amministrazione è costituito dal capitale umano: le persone sono una risorsa sempre più fondamentale sia per il raggiungimento degli obiettivi, sia per la gestione dei profondi processi di cambiamento che in questi anni hanno caratterizzato la Pubblica amministrazione.

L'organizzazione attuale dell'ente ha come sue finalità principali:

- rispondere tempestivamente ai bisogni della comunità locale attraverso modelli organizzativi funzionali all'attuazione delle strategie e dei programmi definiti dagli organi di direzione politica;
- assicurare la più ampia responsabilizzazione della dirigenza attraverso la valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale;
- assicurare la crescita della qualità dei servizi attraverso l'efficiente impiego delle risorse, l'ottimizzazione dei processi, il miglioramento della qualità e della quantità delle prestazioni, sia con riferimento ai servizi resi direttamente che per il tramite di enti e organismi partecipati dal Comune;
- valorizzare le risorse umane dell'ente premiando il merito e promuovendo la crescita professionale;
- assicurare condizioni di pari dignità nel lavoro e di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

La tabella che segue riepiloga la **situazione** del personale a tempo indeterminato in servizio alla data del **31 dicembre 2019**:

Categoria	Personale in servizio	
	Totale	di cui part-time
Segretario Generale¹	1	
Dirigenti	8 ^(*)	
Categoria D - Direttivi	41	3
Categoria C - Istruttori	175	27
Categoria B - Esecutori	82	20
Categoria A - Operatori	19	4
Totale	326	54

(*) di cui un dirigente articolo 110 Decreto legislativo 267/2000

Come emerge dalla tabella sopra riportata, il personale in servizio al 31 gennaio 2019 è pari a 325 unità, comprensive dei dirigenti, oltre al segretario generale. Tale dato diventa particolarmente indicativo se raffrontato con l'analogo valore al 31 dicembre 2010 [394]: si registra infatti un significativo decremento del personale, percentualmente pari al 17%.

È comunque importante segnalare che, rispetto al medesimo dato dello scorso anno [319 unità], per la prima volta da una decina di anni, si evidenzia un aumento, seppur minimo, del personale in servizio.

Delle 317 unità di personale del comparto, 54 sono in regime di part time. Inoltre, l'effettiva entità numerica della forza lavoro disponibile deve tener conto dell'applicazione di

¹ Dipendente dall'Agenzia autonoma nazionale per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali (articolo 97 decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i.), in convenzione con provincia di Cuneo.

alcuni istituti di derivazione sia normativa, sia contrattuale, che ne riducono sensibilmente la consistenza come, a titolo puramente esemplificativo, i congedi parentali, le aspettative, i permessi per il diritto allo studio e i benefici di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 s.m.i. «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate».

Volendo fare un'analisi più accurata della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato, è opportuno classificare i dipendenti distribuendoli per genere, per età e per categoria professionale, così come risulta dalla seguente tabella:

Inquadramento	Classi di età									
	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Categoria A	0	0	5	11	2	0	0	1	0	0
Categoria B	0	4	6	17	0	0	4	15	32	4
Categoria C	8	18	32	22	1	8	13	33	33	7
Categoria D	0	3	13	7	1	0	2	10	4	1
Dirigenti	0	0	2	5	0	0	0	1	0	0
Segretario generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Totale	8	25	58	62	5	8	19	60	69	12

Guardando alla **distribuzione per genere** dei dipendenti comunali, possiamo dire che si tratta di un universo composto, in maniera quasi equivalente, da donne e da uomini, con una leggera prevalenza delle prime [168] sui secondi [158]. L'incidenza del genere femminile è infatti pari al 51,53%.

Relativamente all'**età anagrafica**, l'invecchiamento degli occupati pubblici che si è manifestato negli anni passati rappresenta un fenomeno che può portare conseguenze in termini di qualità dei servizi e di capacità innovativa per l'intero aggregato della PA.

È comunque importante segnalare che le assunzioni effettuate nel corso del 2019 hanno interessato personale giovane, andando ad aumentare la consistenza delle unità con meno di trent'anni.

L'età media dei dipendenti comunali è infatti passata da 50,27 anni rilevata a fine 2018 a 49,19 anni; l'età media per le femmine è passata da 50,02 a 49,97 anni, per i maschi da 49,98 a 48,37 anni.

Naturalmente, se messa a confronto con i dati rilevati nel 2010, si evidenzia ancora un invecchiamento del personale, ma anche in questo caso si sottolinea un, anche se minimo, cambiamento di rotta.

Anche il **titolo di studio** è un ottimo indicatore del livello qualitativo di qualsiasi organizzazione, ivi compreso il comparto pubblico.

La tabella che segue analizza il personale comunale dipendente non dirigente proprio sotto questa lente, evidenziando che il 29% di tale personale ha acquisito la laurea triennale, magistrale o vecchio ordinamento e più del 50% il diploma di scuola superiore:

PERSONALE NON DIRIGENZIALE						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO DI STUDIO	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma superiore	32	10,09	31	9,78	63	19,87
Diploma di scuola superiore	76	23,97	86	27,13	162	51,10
Laurea	4	1,26	9	2,84	13	4,10
Laurea magistrale	38	11,99	41	12,93	79	24,92
Totale personale	150	47,32	167	52,68	317	100,00
% sul personale complessivo	47,32	14,93	52,68	16,62	100	31,55

Da un confronto con i dati in valore assoluto registrati lo scorso anno, si sottolinea che il numero totale dei laureati è aumentato da 73 a 92 unità evidenziando quindi l'alta scolarità del personale neo assunto.

Per quanto attiene il tema della conciliazione vita-lavoro, il comune di Cuneo, da sempre molto attento alle necessità e ai bisogni del proprio personale, ha già da tempo introdotto gli istituti del telelavoro e del part-time "temporaneo", legato a particolari momenti della vita dei/le dipendenti, che si aggiunge al part-time già previsto contrattualmente.

Inoltre consente al proprio personale un'ampia flessibilità in entrata e in uscita dal lavoro, flessibilità che permette una migliore distribuzione del proprio tempo di vita in relazione alle necessità personali/familiari di ciascun dipendente.

La tabella che segue rappresenta le misure di conciliazione di cui possono usufruire i/le dipendenti dell'ente, suddivise per genere ed età:

Tipo misura conciliazione	Classi di età											
	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale
PT 30%						0				1		1
PT 50%				2	1	3			2	3	1	6
PT 60%				1		1			1			1
PT 70%			1			1		1	5	4	1	11
PT 80%				4	1	5			8	8		16
PT 83,33%						0				1	2	3
Telelavoro		2	3	1		6		3	4	1		8
Part-time temporaneo		1		1		2		3		1		4
Totale personale	0	3	4	9	2	18	0	7	20	19	4	50
% sul personale complessivo	0,00	2,21	2,94	6,62	1,47		0,00	5,15	14,71	13,97	2,94	

Articolo 2 – Breve analisi del P.A.P. triennio 2019-2021

Il precedente piano, relativo al triennio 2019/2021, prevedeva alcune azioni positive nell'ambito dei seguenti temi:

- a) Formazione, con particolare attenzione alla formazione per i membri del C.U.G., per i dipendenti neo assunti o “ricollocati” in nuovi profili e assegnati a nuove mansioni;
- b) Tutela dell'ambiente lavorativo;
- c) Conciliazione vita - lavoro

Per quanto riguarda la **formazione**, il Comune ha avviato, fin dal 2016, un piano di formazione volto – da una parte – ad approfondire tematiche di interesse generale il cui quadro normativo e regolamentare aveva subito di recente una pesante revisione — a titolo di esempio: nuovo codice degli appalti pubblici, anticorruzione e trasparenza, accesso agli atti e accesso civico; dall'altra, a fornire utili elementi per meglio assolvere ai propri compiti quotidiani: sicurezza informatica, approccio alle nuove realtà sociali del territorio, codice di comportamento.

In particolare, il “Piano della formazione del personale” del Comune di Cuneo per l'anno 2019 ha perseguito i seguenti obiettivi:

1. obiettivo generale: mantenere strutturato in maniera permanente il sistema formativo per favorire lo sviluppo delle risorse umane, anche in ragione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale, valorizzando le risorse e le competenze personali, per ottenere, in parallelo, un efficace sviluppo organizzativo;
2. obiettivi specifici: soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:
 - innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico
 - nuove assunzioni
 - nuove assegnazioni settoriali di personale
 - obblighi di legge
 - necessità di aggiornamento professionale
 - obiettivi di Peg assegnati ai dirigenti, che implicano conoscenze e competenze nuove
 - riforma del ruolo della dirigenza.

Relativamente alla **tutela dell'ambiente di lavoro**, l'azione positiva inserita nel piano consisteva nel riproporre ai/lle dipendenti il questionario ANAC relativo all'indagine sul benessere lavorativo percepito. Il questionario è stato proposto non più in forma cartacea come avvenuto la volta precedente, ma in versione “digitale” con lo scopo da una parte di facilitare il compito al personale, dall'altra di limitare l'uso della carta. La partecipazione del personale è stata decisamente inferiore alle aspettative, infatti solo il 30% ha compilato il questionario. Il servizio Personale, in collaborazione con il CUG, sta analizzando i dati ottenuti per valutare le criticità evidenziate e le possibili azioni migliorative da intraprendere.

In merito alla **conciliazione vita – lavoro**, le proposte riguardavano due particolari istituti, quello delle ferie solidali, introdotto dal CCNL 21 maggio 2018, e la gestione delle ore straordinarie, con la possibilità di distribuirne il recupero su un periodo di tempo più ampio per permettere al personale dipendente di gestire in modo semplice ed elastico anche eventuali esigenze improvvise.

Articolo 3 – Obiettivi generali del P.A.P. triennio 2020-2022

In linea con il P.A.P. precedente, anche per il prossimo triennio le azioni positive che l'ente vuole introdurre si svilupperanno secondo i seguenti obiettivi generali:

- a) la conoscenza e, in modo particolare, la formazione del personale come motore di crescita professionale e di promozione della cultura delle pari opportunità;
- b) il benessere lavorativo e la tutela dell'ambiente di lavoro;
- c) la ricerca di nuove forme di conciliazione vita – lavoro.

Relativamente al punto a), l'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro si pone infatti quale condizione necessaria e indifferibile dell'attività svolta dalla pubblica amministrazione chiamata, negli ultimi tempi, a sostenere un notevole incremento quantitativo e qualitativo dei servizi forniti al cittadino ed alle imprese.

Per il Comune di Cuneo la formazione costituisce impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo.

La rilevanza riconosciuta alla formazione è sintomo evidente della volontà dell'ente di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che l'ambiente lavorativo può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni e obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

In quest'ottica e in linea con quanto sollecitato in diversi contesti dalle stesse rappresentanze sindacali, sempre maggiore attenzione dovrà essere posta al tema della comunicazione interna e al tema della trasparenza, anche fornendo specifiche e adeguate motivazioni delle scelte operate nei processi riguardanti la gestione delle persone. L'obiettivo è quello di favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni e una gestione più collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

L'obiettivo c) ribadisce e consolida l'azione svolta dall'Amministrazione comunale in questi anni di forte impulso alle misure di flessibilità del rapporto di lavoro con l'obiettivo di favorire la valorizzazione del personale e, nello stesso tempo, di promuovere l'adozione di modelli organizzativi più coerenti con i bisogni delle lavoratrici/dei lavoratori sempre tenendo presente le esigenze di erogazione dei servizi alla cittadinanza.

In quest'ottica sono stati introdotti e disciplinati nel regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi due istituti contrattuali di particolare significato: il telelavoro e il part time.

Gli obiettivi generali sopra individuati vengono declinati secondo i seguenti interventi e azioni:

a) – Obiettivo “Formazione” – anni 2020/2021/2022

Destinatari	Membri del CUG – Dirigenti – Dipendenti interessati
Obiettivo	Promuovere una cultura antidiscriminatoria che miri a tenere alto il livello di attenzione nell’agire quotidiano (atteggiamenti, linguaggi, azioni e reazioni) e diffonda una uniforme conoscenza del fenomeno e delle procedure da seguire, elementi necessari nei rapporti con l’utenza e tra colleghi.
Descrizione dell’intervento	Partecipazione a corsi di formazione sui temi di antidiscriminazione
Tipologia di azione	Rivolta all’interno dell’ente

Destinatari	Tutti i/le dipendenti, con particolare attenzione per i neo-assunti
Obiettivo	Fornire ai/alle neo dipendenti indicazioni di base sulla struttura, sul contesto dell’ente, sulla normativa trasversale [anticorruzione, obblighi di trasparenza] e sulle procedure interne
Descrizione dell’intervento	Organizzazione interna di corsi, in base al “Piano formativo” dell’ente
Tipologia di azione	Rivolta all’interno dell’ente

Destinatari	Tutti i/le dipendenti, con particolare attenzione per i dipendenti “ricollocati” in profili diversi e assegnati a nuove mansioni con utilizzo di PC
Obiettivo	Fornire ai/alle dipendenti interessati/e la formazione di base sui principali programmi informatici del pacchetto Office [Word ed excel]
Descrizione dell’intervento	Organizzazione di corsi, anche appoggiandosi a specifiche scuole di formazione
Tipologia di azione	Rivolta all’interno dell’ente

Destinatari	Tutti i/le dipendenti
Obiettivo	Fornire ai/alle dipendenti la possibilità di seguire specifici corsi di formazione direttamente dalla propria postazione di lavoro
Descrizione dell’intervento	Approfondimento della possibilità di fruizione di attività formative e di studio a distanza tramite webinar e video lezioni. Informazione dettagliata ai colleghi in merito a tale strumento formativo
Tipologia di azione	Rivolta all’interno dell’ente

b) – Obiettivo “Tutela dell’ambiente di lavoro” – anno 2021

Destinatari	Tutti i/le dipendenti
Obiettivo	Analisi del “benessere lavorativo”
Descrizione dell’intervento	Riproporre ai dipendenti il questionario ANAC relativo all’indagine sul benessere lavorativo percepito. Il questionario sarà compilabile su apposita piattaforma on-line. Analizzare i risultati ottenuti e proporre possibili azioni migliorative
Tipologia di azione	Rivolta all’interno dell’ente

c) – Obiettivo “Conciliazione vita - lavoro” – anno 2021

Destinatari	Tutti i/le dipendenti
Obiettivo	Ferie solidali
Descrizione dell'intervento	Informazione e sensibilizzazione dei dipendenti in merito all'istituto delle ferie solidali previsto dal nuovo CCNL 21 maggio 2018
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente

d) – Obiettivo “Conciliazione vita - lavoro” – anno 2022

Destinatari	Tutti i/le dipendenti
Obiettivo	Maggior conoscenza da parte del personale dipendente degli istituti previsti contrattualmente e normativamente [a titolo d'esempio permessi, congedi, aspettative]
Descrizione dell'intervento	Incontri informativi ai dipendenti in merito agli istituti previsti contrattualmente e normativamente in tema di conciliazione vita - lavoro
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente

Articolo 4 – Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Cuneo si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando a eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Articolo 5 – Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2020-2022 sarà sottoposto a monitoraggio annuale, che consentirà al C.U.G. di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate e di suggerire correttivi e cambi di strategia.

L'ente approverà il Piano del triennio successivo tenendo conto anche degli esiti del monitoraggio annuale e della valutazione effettuata dal C.U.G.

Articolo 6 – Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del C.U.G., delle rappresentanze sindacali e del personale.

Il presente piano esplicherà i suoi effetti fino all'approvazione del successivo Piano di azioni positive.