

## ***Piano delle Azioni Positive Triennio 2021-2023***

### **Normativa di riferimento**

Dlgs. n.165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

Dlgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246”;

Direttiva del Ministro per le Riforme e le 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 uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

Dlgs. n. 81/2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

Dlgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

art.21, 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” - c.d. “Collegato Lavoro”

Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità 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”

Direttiva numero 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Ministero della Pubblica Amministrazione - Sottosegretario delegato per le Pari Opportunità

## **Premessa**

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2020-2022 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Iacp di Trapani l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. Il Piano 2021-2023 si pone in continuità con il precedente Piano 2020-2022, che nella sostanza viene riproposto considerato che nell'anno 2020 l'emergenza pandemica ha impedito la sua completa realizzazione, ma occorre sottolineare che il contesto che resta estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

L'art.48 del dlgs. n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La norma prevede che detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sotto rappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi. In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 29/93 e successive modifiche ed integrazioni (gli Enti inadempienti non possono assumere personale).

Si evidenzia inoltre la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate. Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Il Piano Triennale individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Il Piano delle Azioni Positive 2021-2023 viene approvato nell'anno in cui ricade la ricorrenza del 25° anniversario della sottoscrizione della Dichiarazione e della Piattaforma d'azione di Pechino sulla parità di genere, nell'ambito della quarta conferenza mondiale sulle donne delle Nazioni Unite. La dichiarazione di Pechino, sottoscritta da 189 Paesi, contiene un progetto per l'attuazione di pari diritti, libertà e opportunità per le donne che costituisce tutt'oggi il punto di partenza per la promozione e la realizzazione di politiche volte alla parità di genere.

## **Le Risorse Umane dell'Iacp di Trapani**

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, di una aggiornata illustrazione della consistenza degli organici, distinti per qualifiche e per genere. Questa la rappresentazione della situazione del personale dipendente delle categorie dalla D alla A, in servizio a tempo indeterminato e determinato (situazione rilevata alla data del 01/01/2021), presenta il seguente raffronto tra la situazione di uomini e donne. L'Ente peraltro già nel corso dell'anno 2016 ha provveduto ad applicare una nuova organizzazione degli uffici suddivisi in Aree (3), Servizi (9) e Staff (2) , secondo quanto stabilito con D.C. 108/2015.

|                           | uomini | donne | totale |
|---------------------------|--------|-------|--------|
| PERSONALE A TEMPO INDET   | 32     | 34    | 66     |
| A TEMPO PIENO             | 23     | 16    | 39     |
| IN PART-TIME FINO AL 50%  | 0      | 1     | 1      |
| IN PART-TIME OLTRE IL 50% | 8      | 17    | 25     |
| Personale in aspettativa  | 2      | 1     | 2      |
| Totale                    | 30     | 34    | 65     |

|                           | uomini | donne | totale |
|---------------------------|--------|-------|--------|
| PERSONALE A TEMPO DETER.  | 2      | 0     | 2      |
| A TEMPO PIENO             | 1      | 0     | 1      |
| IN PART-TIME FINO AL 50%  | 0      | 0     | 0      |
| IN PART-TIME OLTRE IL 50% | 1      | 0     | 1      |
| IN ASPETTATIVA SINDACALE  | 0      | 1     | 1      |
| Totale                    | 2      | 1     | 3      |

***I Dirigenti di Area sono***

|   | NOMINATIVO              | CTG              | AREA                                                                                              |
|---|-------------------------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Dott. SAVONA Pietro     | Dirigente a t.d. | Direttore Generale – Dirig. Area Organizzazione – Dirig. a.i. Area Gest. Patrimonio Serv. 1° e 3° |
| 2 | Dott. GABRIELE Nunziata | Dirigente        | Dirigente Area Finanziaria – a.i. Gest. Patrim. Serv. 2°                                          |

***Responsabili di Servizio sono:***

|   | NOMINATIVO                 | CTG | AREA ORGANIZZATIVA                              |
|---|----------------------------|-----|-------------------------------------------------|
| 1 | Dott. MARTINELLI A. Matteo | D2  | SERV. I “RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE”        |
| 2 | Sig. Diego Di Discordia    | C6  | SERV. II “GESTIONE INQUILINI”                   |
| 3 | Sig. RUGGIRELLO Pietro     | C6  | SERV. III “UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO”   |
|   | NOMINATIVO                 |     | AREA GESTIONE PATRIMONIO                        |
| 4 | Geom. SCADUTO Giovanni     | C2  | SERV. I “SEGRETERIA TECNICA E APPLATI”          |
| 5 | Ing. MANGIONE Fabio        | C1  | SERV. II “MANUT. E RECUPERO EDILIZIO”           |
| 6 | Arch. Francesca D’Amico    | D7  | SERV. III “PROGRAMMAZIONE E GEST. TECNICA”      |
|   | NOMINATIVO                 |     | AREA FINANZIARIA                                |
| 7 | Dott. SPANO’ Vincenzo      | D/1 | SERV. I "PROGRAMM. FINANZIARIA E GEST. RISORSE" |
| 8 | Dott. Margherita Porcaro   | D7  | SERV. II "ECONOMATO E PROVVEDITORATO"           |
| 9 | Avv. MONTANTI Laura        | D7  | SERV. III “LEGALE E CONTENZIOSO”                |

***I Responsabili degli Staff sono:***

|   | NOMINATIVO                   | CTG | UFFICI DI STAFF                 |
|---|------------------------------|-----|---------------------------------|
| 1 | Sig. SAN BRUNONE Giangaspare | C6  | SISTEMI INFORMATIVI             |
| 2 | Sig. GIACALONE Gaspare       | C6  | AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI |

*Si da atto, che non occorre favorire l'equilibrio, ai sensi dell'art.48, comma 1, del Decreto Legislativo 11.04.2006, n.198, la presenza femminile del personale è rapportata a quella maschile sia in termini numerici che di livello contrattuale.*

## **Costituzione del Comitato Unico di Garanzia**

Con Deliberazione Commissariale n. 33 del 27/03/2020 è stato costituito il *Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*. L'organismo è previsto dall'art. 57 del D.Lgs 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n.183.

Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da n. 2 componenti designati uno dalle organizzazioni sindacali provinciali maggiormente rappresentative ed uno dalle RSU, e da n. 1 componente rappresentante l'Amministrazione con funzione di Presidente,.

I componenti e il presidente del CUG durano in carica 4 anni e svolgono le attività previste a titolo gratuito.

## **Compiti del Presidente del CUG**

Il Presidente rappresenta il CUG, ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno, ne coordina i lavori e dirige le attività, in raccordo con i Dirigenti ed i Capi Servizio e con eventuali Enti esterni.

## **Compiti del CUG**

Il CUG esercita i compiti a esso spettanti ai sensi dell'art. 57, comma 3, del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 21 della legge 183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità.

In particolare il Comitato entro il 31 marzo di ogni anno, propone il piano delle attività da svolgere in sintonia con il documento approvato dall'Amministrazione (Piano Triennale) ed esercita, a titolo esemplificativo e non esaustivo, compiti propositivi su:

interventi e progetti mirati all'analisi delle condizioni di clima lavorativo;

interventi e progetti mirati sul contrasto alle criticità riscontrate nell'ambiente lavorativo.

Compiti consultivi (pareri) su:

progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione;

piani di formazione del personale;

orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

criteri di valutazione del personale; contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Compiti di verifica (analisi e monitoraggio) su:

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, alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

I servizi di segreteria del CUG verranno assolti dallo Staff Affari Generali e Istituzionali dell'Ente.

### **Linee Generali di Intervento**

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. Le azioni si svilupperanno in un arco triennale con definizione di priorità in relazione ai contenuti delle azioni e alle disponibilità finanziarie per le medesime.

Il Piano sarà oggetto di monitoraggio, di revisione ed eventualmente aggiornamento anche con nuove azioni, al fine di rendere possibili le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari in corso d'opera

### **Gli obiettivi generali del Piano di Azioni Positive dell'IACP di Trapani**

#### **PRINCIPI**

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, l'IACP di Trapani si ispira ai seguenti principi:

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

In questa ottica gli obiettivi di carattere generale che l'Amministrazione Comunale intende perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o *mobbizzanti*;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;

5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
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.

## **Obiettivi ed azioni del Piano 2021-2023**

Nel corso del triennio 2021-2023 il piano delle azioni positive dell'Ente propone in gran parte le attività già previste per il triennio precedente; considerato che per l'anno 2020 l'emergenza pandemica ha quasi del tutto impedito l'attuazione delle azioni previste. Pertanto si proseguirà nel triennio 2021/2023 ispirandosi ai seguenti obiettivi, per ciascuno dei quali ci si propone diverse azioni:

### **Obiettivo n. 1**

CUG – Comitato Unico di Garanzia - Garantire un monitoraggio continuo, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente

#### **Azione positiva 1.1 – ANNO 2021**

Redigere ogni anno, in occasione della relazione annuale del CUG, una sintesi della situazione del personale anche in un'ottica di genere per poter cogliere informazioni in merito a eventuali situazioni di rilievo rispetto alla distribuzione del personale tra categorie e aree e rispetto alla diffusione del part-time.

#### **Azione positiva 1.2 ANNO 2021/2022/2023**

Corso di formazione sul regolamento del CUG – Formazione e sensibilizzazione, diffusione, della cultura dell'antidiscriminazione e sul “benessere individuale e di gruppo e sul benessere organizzativo”

Corso di formazione sulla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero della Pubblica Amministrazione

Incontro formativo con esperti a livello nazionale in materia di “Gender Mainstreaming” e confronto/dibattito sul tema

### **Azione positiva 1.3 – ANNO 2021/2022/2023**

Analizzare i dati relativi alla fruizione dei diversi istituti di assenza da parte del personale pubblicati nel Conto Annuale, con particolare riferimento a quelli correlati ai temi della conciliazione vita-lavoro (ad esempio congedi parentali e permessi legge 104/1992).

### **Azione positiva 1.4 – ANNO 2021/2022/2023**

Attività di informazione tra i dipendenti sulle competenze e le attività del CUG e attività di sensibilizzazioni su tali tematiche, anche attraverso convegni che prevedano l'utilizzo di strumenti telematici.

### **Azione positiva 1.5 – ANNO 2021**

Azioni per l'applicazione del Protocollo d'Intesa per il contrasto ai fenomeni di violenza di genere stipulato in data 21/5/2020 tra il Ministero delle pari opportunità e la Rete dei Comitati Unici di Garanzia

### **Azione positiva 1.6 – ANNO 2021**

Creare nell'ambito del sito WEB dell'Ente una finestra dedicata alle Pari Opportunità al fine di divulgare l'attività dell'amministrazione e del Comitato Unico di Garanzia ai dipendenti ed ad altre realtà esterne e continuo aggiornamento con pubblicazioni di news nella pagina Facebook dedicata alle tematiche delle Pari Opportunità con la prospettiva di ampliarne i fruitori.

## **Obiettivo n. 2**

### **Parità e Pari Opportunità**

### **Azione positiva 2.1 – ANNO 2021/2022/2023**

Verificare che l'esperienza del lavoro agile, nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale soprattutto in coincidenza dell'emergenza epidemiologica del 2020, non abbia fatto registrare forme di discriminazione e abbia effettivamente favorito una maggior autonomia e responsabilità delle persone, un più marcato orientamento verso i risultati e la *mission* dell'Ente, rinsaldando la fiducia tra dirigenti e collaboratori. All'uopo potrà essere eventualmente prevista un'indagine sull'utilizzo di tale modalità di lavoro durante il periodo emergenziale e sulle problematiche riscontrate, anche al fine di migliorarne le modalità nel suo futuro uso ordinario.



### **Azione positiva 2.2 – ANNO 2021**

Potenziare la piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di “risultati” che al mero “tempo di lavoro”, nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).

### **Azione positiva 2.3 – ANNO 2021/2022/2023**

Rafforzare la comunità dei facilitatori digitali per diminuire il divario di competenze digitali in modo da evitare che si creino situazioni di svantaggio, accompagnando le persone che hanno necessità di imparare ad utilizzare nuovi strumenti tecnologici

### **Azione positiva 2.4 – ANNO 2021/2022/2023**

Allargare ed estendere la possibilità, anche a fine emergenza, della più ampia flessibilità di orario di lavoro per favorire esigenze familiari su richiesta del dipendente, tenuto conto della differenza di genere.

### **Azione positiva 2.5 – ANNO 2021/2022/2023**

Aggiornare le figure chiave dell'organizzazione aziendale in merito agli strumenti per realizzare le pari opportunità all'interno del luogo di lavoro. Stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente accelerando e incentivando il cambiamento nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere. Favorire la crescita professionale e di carriera complessiva del personale con la tendenza al riequilibrio di eventuali situazioni e posizioni lavorative ove un genere sia sottorappresentato.

### **Azione positiva 2.6 – Anno 2021**

Istituzione e avvio di un tavolo di lavoro finalizzato all'analisi della normativa, delle disposizioni applicative e strumentali e delle risorse necessarie all'avvio del lavoro agile con la differenza di genere

### **Obiettivo n.3**

Promozione dell'equilibrio tra vita professionale e vita familiare, con particolare riferimento alla genitorialità

### **Azione positiva 3.1 – ANNO 2021/2022/2023**

- a) l'accoglimento di richieste di part-time a dipendenti interessati da particolari situazioni familiari;
- b) il consolidamento della Banca delle Ore (Orario Multiperiodale) al fine di mettere prioritariamente le lavoratrici in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario con permessi compensativi;
- c) il migliore utilizzo della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita per le lavoratrici che accudiscano minori entro limiti concordati e nel rispetto delle fasce di servizio obbligatorie;
- d) il consolidamento dell'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri;
  
- e) azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari con specifico riferimento alle disposizioni in materia di assenza per ferie, permessi e malattia;
- f) il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sul tema della pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione del piano delle azioni positive.
- g) Analizzare i dati relativi alla fruizione dei diversi istituti di assenza da parte del personale pubblicati nel Conto Annuale, con particolare riferimento a quelli correlati ai temi della conciliazione vita-lavoro (ad esempio congedi parentali e permessi legge 104/1992).

### **Obiettivo n. 4**

Sviluppo carriera e professionalità prevedendo:

#### **Azione 4.1 – ANNO 2021/2022/2023**

Procedere ad un'analisi dei risultati delle indagini sui dipendenti, anche in un'ottica di "giustizia sociale". Svolgere un'attività di analisi istruttoria finalizzata alla costruzione di un "concorso delle idee" rivolta al personale dell'Ente.

Opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;

Analizzare i dati relativi al numero dei dipendenti inidonei, al fine di conoscere più approfonditamente la tematica per i suoi risvolti soprattutto sul piano degli interventi di formazione mirati alla riconversione professionale

## **Obiettivo n. 5**

Commissioni di concorso e bandi di selezione:

### **Azione 5.1 ANNO 2021/2022/2023**

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni, laddove la legge non disponga diversamente, sarà assicurata la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

## **Obiettivo n. 6**

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica

### **Azione 6.1 – Anno 2021/2022/2023**

Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere

Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione

Informazione, formazione e sensibilizzazione sul tema del mobbing: riconoscere i segnali di stress, favorire forme di comunicazione efficaci, gestione dei conflitti

### **SOGGETTI, UFFICI COINVOLTI E RISORSE**

Il Direttore Generale entro 30 giorni dalla approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive, e sua pubblicazione, pianificherà un incontro, con i dirigenti di Area e i Capi servizio per illustrare il contenuto del Piano. A tale incontro dovrà essere invitato il CUG.

### **STRUMENTI E VERIFICHE**

Il presente Piano ha durata triennale. Le azioni positive descritte nel Piano verranno, pertanto, attuate nel periodo di validità dello stesso. Con appositi provvedimenti deliberativi le azioni del Piano Triennale di Azioni Positive potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere. L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG che a seguito di verifica, proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente. Nel corso del triennio si attuerà, da parte del Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con le Aree ed i Servizi, un monitoraggio costante delle azioni positive proposte. Il Piano è pubblicato sul sito web dell'Ente in maniera visibile ed accessibile a tutti i lavoratori e le lavoratrici.

### **Adesione alla Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro**

L'Iacp di Trapani aderisce alla Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro promossa da alcune associazioni nazionali e sostenuto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Pari Opportunità e dal Ministero del Lavoro, Carta che è allegata al presente Regolamento e ne costituisce parte integrante.

### **Durata e monitoraggio del piano**

Il Piano delle Azioni Positive ha durata triennale (2021-2023) e verrà pubblicato sul sito dell'Ente all'interno della voce "Regolamenti" e in "Amministrazione Trasparente". Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dello stato di attuazione e dell'efficacia delle azioni adottate ed eventuale integrazione dello stesso se valutata necessaria. A conclusione del 2021 nei termini previsti dalla norma il C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia - procederà a stilare la relazione annuale propedeutica al rinnovo del piano triennale.