COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
Istituzione Comitato: Determinazione Coordinamento Generale n. 90 del 21/03/2012: periodo 2012-2016.

1° Rinnovo Comitato: Provvedimento Amministratore Unico n. 86 del 18/05/2016: periodo 2016-2020.

SEGRETERIA C.U.G. - 0881/762255
E-MAIL - cug@arcacapitanata.it
PEC. – arcacapitanata@pec.arcacapitanata.it

Piano Triennale Azioni Positive in materia di pari opportunità

2022/2024

dell'A.R.C.A. Capitanata

ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 d.lgs. n. 198/2006 smi

e dell'art. 57 d. lgs. n. 165/2001 smi

Adottato con Decreto del Commissario Straordinario n. _____

SOMMARIO

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 3
PREMESSA 5
PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'AGENZIA 2022-2024 7
SITUAZIONE DEL PERSONALE 8
AREE DI INTERVENTO E AZIONI 10
MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE DEL PIANO 13
DURATA E DIFFUSIONE DEL PIANO 13

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Legge 10 aprile 1991, n. 125, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.

D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”.

D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151 , “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”.

D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (artt. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni e integrazioni.

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”.

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216 , “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”.

D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246. Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. 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”.

D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, “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 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 (artt. 21-23) , “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”.

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".

D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119, "Attuazione dell'art. 23 della Legge 4 novembre 2010, n. 183".

Legge 23 novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni".

Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella Legge 15 ottobre 2013, n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere.

D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, " Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Legge 7 agosto 2015, n. 124 , "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche".

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, 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).

Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017.

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

PREMESSA

La legge 10 aprile 1991 n. 125 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro"* (ora abrogata dal d.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) ha rappresentato una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, introducendo nel nostro ordinamento, ai fini della realizzazione di una parità sostanziale, le "azioni positive".

La nozione giuridica di "azione positiva" viene specificata, dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" del decreto legislativo sopra citato, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, misure "speciali" che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "temporanee" in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che, ciascuna Pubblica Amministrazione predisponga un Piano di azioni positive volto a "assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" e che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica l'importanza del ruolo delle amministrazioni pubbliche a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

Il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi di pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Più in particolare, il novellato art. 7 prevede che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta

relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

Infine, l’art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), ha reso esplicito l’obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'AGENZIA 2022-2024

Ai sensi dell'art. 2 del Regolamento di funzionamento del Comitato, nell'ambito dei compiti propositivi assegnati dalla legge, il Comitato predispone il piano azioni positive 2022-2024, dando un fattivo contributo all'Agenzia che vuole innovarsi con la consapevolezza che il cambiamento avviene attraverso scelte precise dirette a realizzare le migliori condizioni e opportunità di lavoro.

La presente proposta si colloca in continuità con il precedente piano 2019-2021 da cui mutua alcune azioni e attività ritenute ancora valide e non completamente esaurite. Ad esse se ne aggiungono altre coerenti con il cambiamento organizzativo dell'Ente e finalizzate al miglioramento del benessere dei lavoratori strettamente funzionale all'efficienza e all'efficacia dell'attività istituzionale.

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024 tende a valorizzare l'organizzazione, promuovendo un'attenzione specifica all'introduzione di interventi innovativi per il benessere organizzativo indirizzati alla qualità del lavoro e di vita delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente.

Il suo fine è creare un ambiente dove i dipendenti possano svolgere con impegno e soddisfazione le proprie mansioni, funzionale agli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Il Piano dell'Agenzia tiene conto:

delle esigenze specifiche del dipendente e dell'organizzazione;

dell'utenza che usufruisce dei servizi;

delle attività erogate.

L'Agenzia al fine di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

SITUAZIONE DEL PERSONALE

Il personale dipendente di ruolo a tempo indeterminato (alla data del 31/12/2021) è pari a 49 unità.

Nel corso dell'anno 2021, l'Agenzia è stata coinvolta in processi di mobilità volontaria esterna in entrata, che hanno condotto all'assunzione di n. 1 cat. C, assegnata all'Ufficio Legale/Precontenzioso (già in posizione di comando nell'anno 2020). A seguito dell'espletamento della procedura ex art. 1, comma 447 della L.n. 145/2018, è stata assunta, mediante stabilizzazione, n. 1 cat. A, già Lavoratore Socialmente Utile (D.Lgs 81/2000) con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale/verticale.

È stato, inoltre, collocato a riposo n. 1 cat. C.

Rispetto al totale dei dipendenti di ruolo, n. 25 appartengono al genere femminile ovvero il 44%, n. 24 al genere maschile e quindi il 56%.Ripartendo il personale in 4 fasce d'età 30/39 – 40/49 – 50/59 –dai 60 in poi anni, si evidenzia quanto segue:

- 30/39 anni: n. 6 dipendenti (tutte donne);
- 40/49 anni: n. 18 dipendenti (di cui n. 10 donne e n. 8 uomini);
- 50/59 anni: n. 13 dipendenti (di cui n. 7 donne e n. 6 uomini);
- Dai 60 anni in poi n. 12 dipendenti (di cui n. 2 donne e n. 19 uomini).

TABELLA 1 - ORGANICO AL 31/12/2021

QUALIFICA	DOTAZIONE ORGANICO	IN SERVIZIO
DIRIGENZA	3	2
CAT D	5	15
CAT C	26	15
CAT B3	8	9
CAT B1	5	4
CAT A	4	4
TOTALE	**72**	**49**

TABELLA 2 - ORGANICO SUDDIVISO PER GENERE AL 31/12/2021

QUALIFICA	UOMO	DONNA
DIRIGENZA	1	1
CAT D	**7**	**8**
CAT C	7	8
CAT B3	4	5
CAT B1	1	3
CAT A	4	/
	24	**25**

TABELLA 3 - ORGANICO SUDDIVISO PER GENERE, CATEGORIA E TITOLO DI STUDIO AL 31/12/2021

QUALIFICA	SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA		TOTALE
	U	D	U	D	U	D	
DIRIGENZA					1	1	2
CAT. D			2	1	5	7	15
CAT C			4	1	4	6	15
CAT B1- B3			4	5	1	3	13
CAT A	4						4
TOTALE	**4**		**10**	**7**	**11**	**17**	**49**

TABELLA 4 - ORGANICO SUDDIVISO PER GENERE, CATEGORIA E PER ETA' AL 31/12/2021

FASCE DIPENDENTI PER ETA'	DA 30 A 39		DA 40 A 49		DA 50 A 59		DA 60 IN POI		TOTALE
	U	D	U	D	U	D	U	D	
DIRIGENZA	/	/	/	/	1	1	/	/	**2**
CAT. D	/	/	4	3	1	3	2	2	**15**
CAT C	/	3	2	4	3	1	2	/	**15**
CAT B1- B3	/	3	2	3	1	2	2	/	**13**
CAT A	/	/	/	/	/	/	4	/	**4**
TOTALE	**/**	**6**	**8**	**10**	**6**	**7**	**10**	**2**	**49**

TABELLA 5 - ORGANICO SUDDIVISO PER GENERE, CATEGORIA E ANZIANITA' DI SERVIZIO PRESSO L'ARCA CAPITANATA AL 31/12/2021

DIPENDENTI PER ANZIANITA' DI SERVIZIO	0-5		6-10		11-15		16-20		21-25		26-30		31-35		36-40		41-59		TOT
QUALIFICA	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
DIRIGENZA						1			1										2
CAT. D	0	1	0	0	3	3	1	1	1	1	0	0	0	0	2	2	0	0	15
CAT C	1	4	1	1	1	2	0	0	1	1	0	0	2	0	1	0	0	0	15
CAT B1- B3	0	5	1	2	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	13
CAT A	1	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
TOTALE	**3**	**7**	**6**	**10**	**1**		**7**	**1**	**2**	**2**			**3**		**4**	**2**	**0**	**0**	**49**

TABELLA 6 - ORGANICO SUDDIVISO PER LAUREA E GENERE AL 31/12/2021

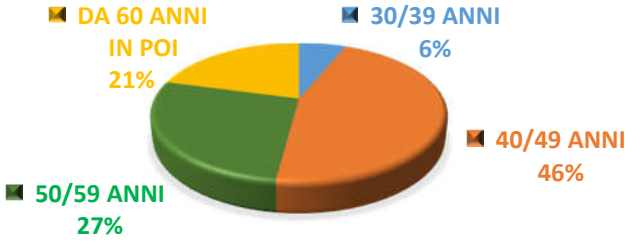
LAUREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
GIURIDICA	3	13	16
ECONOMICA	1	2	3
TECNICA	5	1	6
ALTRE LAUREE	2	1	3
TOTALE	**11**	**17**	**28**

TABELLA 7 - ORGANICO SUDDIVISO PER GENERE, CATEGORIA E AREA DI APPARTENENZA AL 31/12/2021

AREA	DIRIGENTI		CAT. D		CAT. C		CAT. B1-B3		CAT.A		TOTALE
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
DIREZIONE	1 (dirigente Area Patr.)	0	1	3	3	5	2	2	4	/	21
AMMINISTRATIVA		1	3	3	2	3	1	3	/	/	16
PATRIMONIO			4	1	2	/	2	3	/	/	12
TOTALE	**1**	**1**	**8**	**7**	**7**	**8**	**5**	**8**	**4**	**/**	**49**

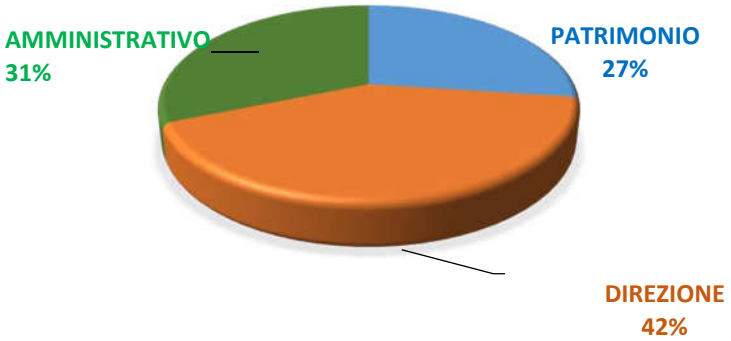
DIPENDENTI SUDDIVISI PER SESSO

DIPENDENTI SUDDIVISI PER ETA'



DIPENDENTI SUDDIVISI PER TITOLO DI STUDIO

DIPENDENTI SUDDIVISI PER AREE



AREE DI INTERVENTO E AZIONI

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano triennale 2019-2021 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, di un maggior benessere lavorativo, oltre che di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Le Azioni sono state raggruppate in base alle seguenti Aree tematiche, corrispondenti agli obiettivi strategici di programma:

Obiettivo 1 - Promuovere ruolo e funzionalità degli organismi di parità

Obiettivo 2 - Promuovere la cultura delle pari opportunità

Obiettivo 3 - Favorire il benessere organizzativo e contrastare le discriminazioni

Obiettivo 1- Promuovere ruolo e funzionalità degli Organismi di parità

Azioni

a. Aggiornare e implementare l'Osservatorio sul personale dell'Arca Capitanata

● Aggiornamento annuale dei dati sul personale di cui al Format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019. Tali dati riguardano non solo la ripartizione per genere del personale nei vari livelli di inquadramento e posizioni di responsabilità, ma anche il divario economico e la media delle retribuzioni, la fruizione delle misure di conciliazione, dei congedi parentali, dei permessi della L. 104/1992, ecc.

● Analisi accurate dei suddetti dati statistici da parte del CUG, al quale vengono trasmessi annualmente da parte dell'Amministrazione, per verificare eventuali disparità a cui porre rimedio con la progettazione di appositi interventi o azioni positive. Tale analisi della situazione dovrà confluire nella prevista relazione che il CUG dovrà redigere annualmente in base sempre alla più volte citata Direttiva 2/2019.

● Implementazione dell'Osservatorio con altri dati riguardanti i nuovi istituti contrattuali quali ad esempio le ferie solidali o e altri permessi previsti dalla normativa vigente, nonché i dati attinenti all'utilizzo del lavoro agile, sia nel periodo pandemico che a regime.

b. Rafforzare ruolo e attività del CUG

● Rinnovo dei componenti del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente alla luce della scadenza del mandato dell'attuale organismo.

● Eventuale aggiornamento del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia" in conformità a possibili nuove Linee di indirizzo dell'Amministrazione.

● Formazione dei componenti del CUG, anche con auto formazione, sulle materie relative alle pari opportunità, alla sicurezza sul lavoro, al mobbing, ecc.

● Promozione della conoscenza sul ruolo e sulle funzioni del CUG tra il personale dell'Ente utilizzando vari canali di comunicazione

● Collaborazione e supporto ai CUG dei Comuni del territorio e organizzazione di momenti di confronto con gli stessi per scambio di buone prassi.

Obiettivo 2 - Promuovere la cultura delle pari opportunità

Azioni

a. Promuovere l'uso di un linguaggio amministrativo ed istituzionale attento alle differenze di genere

● Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi attraverso la redazione ed utilizzo di apposite Linee guida. Tutto ciò anche per dare attuazione a quanto espressamente previsto dalla Direttiva 2/2019 al punto 3.5, lettera e): "utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. persone anziché uomini)". Per la realizzazione di tale azione si provvederà a nominare un apposito gruppo di lavoro.

b. Promuovere attività informative/formative e di sensibilizzazione in materia di cultura delle pari opportunità e di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne

● Garantire la diffusione all'interno dell'Ente di materiali informativi circa progetti, eventi, nonché servizi di pubblica utilità in materia di violenza di genere.

Obiettivo 3 - Favorire il benessere organizzativo e contrastare le discriminazioni

Azioni

a. Promuovere la "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"

Tali azioni afferiscono non solo all'Obiettivo in oggetto, ma anche alla sfera delle pari opportunità.

● Facilitare l'utilizzo degli strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro del personale.

● Adozione di misure idonee per il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (es. maternità, congedi parentali, malattia, infortunio, ecc.), attraverso interventi di miglioramento dei flussi informativi durante l'assenza e/o affiancamento da parte del responsabile o di chi ha sostituito la persona assente, per assicurare il mantenimento delle competenze, l'accesso alla possibilità di formazione oltre che la garanzia del proseguimento della carriera.

b. Favorire Nuovi modelli di lavoro

Anche tali azioni afferiscono non solo all'Obiettivo in oggetto del Benessere Organizzativo, ma anche a quello della promozione delle pari opportunità.

● Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell'emergenza epidemiologica scoppiata nell'anno 2020. Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre che misura di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra dirigenti e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili". Dai risultati dell'indagine contenuta all'interno del Questionario sul benessere lavorativo, somministrato nel dicembre scorso a tutto il personale dell'Ente, circa l'utilizzo del lavoro agile durante il periodo emergenziale e sulle problematiche riscontrate, potranno emergere spunti per organizzare al meglio tale modalità di lavoro nel suo futuro prossimo.

● Programmare percorsi di formazione per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile.

c. Sperimentare azioni volte alla costruzione di un clima lavorativo improntato al benessere organizzativo ed individuale

● Valorizzazione di buone pratiche e progettazione e realizzazione di soluzioni organizzative innovative ed interventi vari per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE DEL PIANO AZIONI POSITIVE

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano Azioni Positive, l'Agenzia, alla fine di ogni anno, considerato nel piano triennale, redige una relazione sullo stato di attuazione delle azioni positive, illustrando le attività svolte.

DURATA E DIFFUSIONE DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale e potrà, all'occorrenza, essere aggiornato annualmente.
Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Agenzia e reso disponibile a tutto il personale dipendente.
Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al Comitato Unico di Garanzia consigli e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità, affinché si possa procedere ad un conseguente adeguamento del Piano.