

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 è stato predisposto nell'ottica del miglioramento continuo del benessere organizzativo del personale della Provincia di Fermo ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. 198/2006 e con l'intento di favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano nella dovuta considerazione la posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Il P.A.P. 2024-2026 è strutturato in due parti:

Sezione prima: Quadro sintetico della situazione occupazionale con dati articolati per genere nella Provincia di Fermo.

Sezione seconda: Azioni positive per il personale della Provincia di Fermo, suddivise per annualità e area di riferimento.

IL QUADRO NORMATIVO:

Il D. Lgs. del 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", all'art. 48, prevede l'obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, di predisporre *"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 sotto rappresentate, 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."* Tale adempimento era già stato previsto da alcune normative di settore, quali l'art. 2, comma 6, della Legge 10/4/1991 n. 125 e dall'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23/5/2000 n. 196. Le amministrazioni sono state inoltre richiamate a dare attuazione a tale previsione nella Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 recante *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*. Appare, inoltre, opportuno richiamare le previsioni in materia di pari opportunità contenute nel D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, segnatamente agli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57.

Va ricordata, inoltre, la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 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"*. In particolare, l'articolo 19 prevede che gli Stati membri tengano conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di occupazione e impiego. In tempi più recenti, si inserisce anche l'art. 11 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd.

Collegato lavoro) che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.

La Legge n. 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano *"al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato 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"* (art. 57, comma 1). All'introduzione del CUG ha fatto seguito la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità in materia di *"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"* del 04/03/2011. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali successivo a quello del 1/04/1999, stipulato il 14.9.2000, prevede, inoltre, all'art. 19 Pari opportunità: *"Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L.125/1991 e degli artt. 7, comma 1, e 61 del D. Lgs. n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.*

L'art. 34, rubricato *"Congedi per le donne vittime di violenza"* del CCNL 21.5.2018, prevede ancora che *"la lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato"*. Ancora, l'art. 72 del sopracitato CCNL 21.5.2018 prevede che le amministrazioni disciplinino, in sede di contrattazione decentrata integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti e delle rispettive famiglie.

La direttiva n. 2, in data 26.6.2019, del Ministro per la Pubblica Amministrazione, delinea inoltre le misure per rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace, in tal senso, il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Provincia di Fermo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Al suo interno, il documento 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 per il triennio 2024-2026 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che all'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ed è parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento 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 costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze. 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.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

SEZIONE PRIMA - Dati relativi alle risorse umane dell'Ente – Aggiornamento al 31/12/2023

Alla data del 31 dicembre 2023, la situazione del personale dipendente in servizio a **tempo indeterminato**, presenta il seguente quadro:

DIPENDENTI N. 75 (73 dipendenti +2 dirigenti)

DONNE N. 26, corrispondente al 34,67 %

UOMINI N. 49, corrispondente al 65,33 %

A questi vanno aggiunti:

- **n. 1 Segretario Generale** (sede vacante dal 01/12/2023);
- **n. 8 unità di personale a tempo determinato di cui n. 7 unità di genere femminile e n. 2 unità di genere maschile.**

Dal computo sono esclusi i candidati che risulteranno vincitori dei concorsi a tempo indeterminato relativi al piano occupazionale 2023, ancora in corso di svolgimento e che si concluderanno entro il 31/12/2023.

Tab. 1 Numero dei dipendenti a tempo indeterminato

	Uomini		Donne		Totale
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	

Contratto a Tempo Indeterminato	45	66,18%	23	33,82%	68
Categorie protette (L. n. 68/99)	4	80%	1	20%	5
Dirigenti	0	100%	2	100%	2
Totale	49	65,33 %	26	34,67 %	75

Tab. 2 Distribuzione del personale a tempo indeterminato in organico disaggregato per genere e per settore di appartenenza

	Uomini		Donne		Totale
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	
Settore I - ORGANI ISTITUZIONALI – AFFARI GENERALI – UFFICIO ELETTORALE – CONTRATTI – S.U.A. - PROVVEDITORATO - RISORSE UMANE	3	20%	12	80%	15
Settore II - VIABILITA' – INFRASTRUTTURE –PATRIMONIO – EDILIZIA SCOLASTICA - PNRR	29	85,30%	6	14,70%	35
Settore III - AMBIENTE E TRASPORTI – PIANIFICAZIONE TERRITORIALE - CED – POLIZIA PROVINCIALE	14	77,78%	3	22,22%	17
Servizio Risorse Finanziarie	2	40%	3	60%	5
Servizi Pubblica Istruzione, Segreteria generale, staff presidenza	1	33,33%	2	66,67%	3
Totale complessivo	49	65,33 %	26	34,67 %	75

Tab.3 Monitoraggio disaggregato per genere e area

AREA	TOT. UOMINI AL 31/12/2023	TOT. DONNE AL 31/12/2023	TOTALE GENERALE
DIRIGENTI		2	2
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	15	18	33
ISTRUTTORI	15	6	21
OPERATORI ESPERTI	19	0	19
TOTALE	49	26	75

Tab. 4 Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale

	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	
DIRIGENTI					
Personale a tempo pieno			2	100%	2
Personale con P.T. inferiore al 50%					
Personale con P.T. superiore al 50%					
TOTALE 2					
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE					
Personale a tempo pieno	14	46,67%	16	53,33%	30
Personale con P.T. inferiore o uguale al 50%	1	50%	1	50%	2
Personale con P.T. superiore al 50%			1	100%	1
TOTALE 33					
ISTRUTTORI					
Personale a tempo pieno	15	71,43%	6	28,57%	21
Personale con P.T. inferiore al 50%					
Personale con P.T. superiore al 50%					
TOTALE 21					

OPERATORI ESPERTI					
Personale a tempo pieno	19	100%	0		19
Personale con P.T. inferiore al 50%					
Personale con P.T. superiore al 50%					
TOTALE 19					

Orari svolti dai full time: dal lunedì al venerdì 8:00-14:00 con i rientri pomeridiani nelle giornate di martedì e giovedì 15:00-18:00

Flessibilità oraria e tipologia

- **Part-time orizzontale:** quando il lavoratore lavora tutti giorni ad orario ridotto ed esattamente dal lunedì al venerdì;
- **Part-time verticale:** il lavoratore lavora a tempo pieno, ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- **Part-time misto:** quando vi è la combinazione delle due modalità orarie precedenti.

Una diversa strutturazione dell'orario di lavoro deve essere sempre autorizzata dal Dirigente del Settore di riferimento oltre che dal Dirigente del Servizio Risorse Umane.

Tab. 5 Monitoraggio part- time distribuiti per genere

	UOMINI		DONNE		Totale
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	
Orizzontale			1	100%	1
verticale	1	100%		100%	1
misto			1	100%	1
Totale	1	33,33%	2	66,67%	3
% sul personale complessivo					4%
Dirigenti					
Orizzontale					
verticale					
misto					
Totale					

%sul personale complessivo					
Elevate Qualificazioni					
Orizzontale					
verticale					
misto					
Totale					
%sul personale complessivo					
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni					
Orizzontale			1	100%	1
verticale	1	100%			1
misto			1	100%	1
Totale	1		2		3
% sul personale complessivo					4 %
Area Istruttori					
Orizzontale					
verticale					
misto					
Totale					
% sul personale complessivo					
Area Operatori Esperti					
Orizzontale					
verticale					
misto					
Totale					
% sul personale complessivo					

Tab. 6 Monitoraggio disaggregato, per genere, dei dipendenti a tempo determinato e degli altri lavoratori utilizzati con contratti atipici

	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	
Dirigente ex art.110, comma 1, D. Lgs. 267/2000	1	100%			1
Personale a tempo determinato – Emergenza Sisma (etero-finanziato)	2	33,33%	4	66,67%	6
Personale a tempo determinato			2	100%	2
Contratti occasionali-autonomi, professionali/co.co.co	0		0		0

Tab. 7 Retribuzioni incarichi dirigenziali

RETRIBUZIONE POSIZIONE	DIRIGENTI		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
€ 45.512,35		1	1
€ 22.756,18		1	1
TOTALE		2	2
	DIRIGENTI TEMPO DETERMINATO EX ART.110, COMMA 1, D. LGS. 267/2000		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
€ 43.462,25	1		1
TOTALE	1		1

Tab. 8 Retribuzioni posizioni Elevate qualificazioni

VALORE INCARICO POSIZIONE ORGANIZZATIVA	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	
€ 8.000,00	5	83,33%	1	16,67	6

€ 10.000,00	3	50%	3	50%	6
TOTALE	8	66,67%	4	33,33%	12

Tab. 9 Personale per genere ed età

	31/12/2023		UOMINI		DONNE	
	N.	%	N.	%	N.	%
Fascia età 30-34	2	100%	0	0%	0	0%
Fascia età 35-39	3	100%	0	0%	0	0%
Fascia età 40-44	2	29%	5	71%	5	71%
Fascia età 45-49	11	58%	8	42%	8	42%
Fascia età 50-54	8	57%	6	43%	6	43%
Fascia età 55-59	13	81%	3	19%	3	19%
Fascia età 60-64	10	71%	4	29%	4	29%
TOTALE	49		26		26	75

Dall'analisi delle tabelle emerge che la composizione dei dipendenti è sensibilmente sbilanciata a favore del genere maschile, che rappresenta il 65,33% del totale dei dipendenti, in riduzione di circa 4 punti percentuali rispetto ai dati del triennio precedente.

Per quanto concerne la distribuzione del personale per Settori/Servizi, la tab. 2 evidenzia che il genere femminile presenta una frequenza maggiore rispetto a quello maschile nei settori che hanno una natura più "amministrativa"; al contrario, il genere maschile presenta una frequenza maggiore nei settori di natura più "tecnica", in linea con il dato del precedente piano.

In merito alle Aree, quella con la frequenza più alta è quella dei "Funzionari ed Elevate Qualificazioni", che vede un bilanciamento di genere; l'area degli "Operatori esperti", che presenta una frequenza pari al 25,33% sul totale dei dipendenti, evidenzia un completo sbilanciamento a favore del genere maschile.

Le n. 3 unità di personale part-time dell'Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni presentano uno sbilanciamento a favore del genere femminile.

Per quanto concerne le n. 8 unità di personale a tempo determinato, si evidenzia una netta prevalenza del genere femminile (pari al 75%), dato in linea con la precedente rilevazione.

La composizione della classe dirigenziale, costituita da 2 unità a tempo indeterminato e da 1 unità a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D. Lgs. 267/2000, presenta una prevalenza del genere femminile (n. 2 unità), dato in completa controtendenza rispetto al triennio precedente.

Il dato relativo agli incaricati di Elevata Qualificazione, evidenzia una netta prevalenza del genere maschile che rappresenta il 66,67% del totale delle posizioni organizzative; il dato è in linea rispetto alla precedente rilevazione. Tale prevalenza si riscontra, nella fascia di retribuzione più bassa. Per la fascia di retribuzione più alta si registra un completo bilanciamento dei generi. Giova evidenziare che l'età media delle incaricate di Elevata Qualificazione è più bassa rispetto a quella dei colleghi di genere maschile.

La distribuzione del personale per genere ed età evidenzia che il bilanciamento di genere si riscontra nelle fasce centrali di età 45-49 e 50-54, che rappresentano poco meno della metà di tutti i dipendenti. Le altre fasce sono sbilanciate in favore del genere maschile.

SEZIONE SECONDA – AZIONI POSITIVE PER IL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI FERMO.

La pianificazione delle azioni positive rappresenta per la Provincia di Fermo una sostanziale opportunità di delineare un percorso concreto di azioni finalizzate al perseguimento del

benessere organizzativo, della realizzazione del principio di pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'ente e del miglioramento e implementazione delle politiche di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare. La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione, suddivisi in tre macro aree.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

1) PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DI UNA CULTURA DI PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ';

2) CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO;

3) BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE;

Premesso che parte degli obiettivi individuati nel precedente Piano triennale di Azioni Positive 2021/2023 sono stati raggiunti, mentre altri sono rimasti inattuati, con la presente programmazione si intende procedere a riproporre e potenziare, alcune finalità connesse alla promozione delle Pari Opportunità per il benessere lavorativo e per l'assenza di discriminazioni riportate nel Piano appena scaduto, pianificandole in riferimento ad una specifica annualità, mantenendo inalterata la trasversalità delle azioni descritte attraverso le macroaree.

ANNUALITÀ 2024

AMBITO 1: Promozione e sensibilizzazione di una cultura di parità e pari opportunità

- **OBIETTIVO: Rafforzamento del ruolo svolto dal Comitato Unico di Garanzia**

AZIONI:

1. Costituzione del nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità in scadenza il prossimo 09 dicembre 2023;
2. Redazione del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia;
3. Adesione alla Rete di buone prassi dei CUG della Regione Marche, denominata MarCUG, obiettivo non raggiunto nel corso delle precedenti annualità, a causa di un riscontro tardivo della Rete legato alla pandemia da Covid;

TEMPI DI REALIZZAZIONE: entro il 2024.

INDICATORE DI EFFICACIA/EFFICIENZA: n. di azioni realizzate nel rispetto del cronoprogramma definito dal piano.

- **OBIETTIVO: Sensibilizzazione nei confronti della tematica della violenza e disparità di genere**

AZIONI:

1. Organizzazione di un evento specifico con il coinvolgimento di un testimonial di rilievo che rappresenti occasione di coinvolgimento, informazione e sensibilizzazione non solo per il personale dipendente, ma anche per ogni eventuale stakeholder presente nel territorio;
2. Promozione e diffusione di corsi specificamente rivolti al contrasto della violenza di genere.

TEMPI DI REALIZZAZIONE: entro il 2024.

INDICATORE DI EFFICACIA/EFFICIENZA: n. di azioni realizzate nel rispetto del cronoprogramma definito dal piano.

ANNUALITA' 2025

AMBITO 2: Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

- **OBIETTIVO: Promozione e monitoraggio degli istituti contrattuali funzionali volti a favorire i bisogni di conciliazione del personale.**

AZIONE:

1. Indagine relativa all'utilizzo dei differenti istituti contrattuali funzionali al miglioramento della conciliazione lavoro/famiglia.
2. Prosecuzione dell'azione di promozione del lavoro da remoto e dello Smart Working.
3. Mantenimento e promozione dell'utilizzo della flessibilità oraria.

TEMPI DI REALIZZAZIONE: entro il 2025.

INDICATORE DI EFFICACIA/EFFICIENZA: n. di azioni realizzate nel rispetto del cronoprogramma definito dal piano.

ANNUALITA' 2026

AMBITO 3: Benessere organizzativo e salute

- **OBIETTIVO: promozione della salute psico fisica e del diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre**

AZIONI:

1. Riedizione della somministrazione del questionario relativo al benessere organizzativo percepito rivolto a tutto il personale (l'indagine è stata già esperita nel corso dell'annualità 2020), il cui valore comparativo permetta di individuare nuovi aspetti di forza o di criticità che possano guidare gli auspicabili correttivi al fine del miglioramento del benessere percepito da parte del personale dipendente.
2. Incontro di condivisione anche su piattaforma digitale con l'RSPP aperto a tutti i dipendenti relativo agli esiti del Documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008.
3. Promozione di una mappatura delle competenze professionali dell'Ente ai fini di un migliore utilizzo e valorizzazione delle stesse all'interno dell'Ente.

TEMPI DI REALIZZAZIONE: entro il 2026.

INDICATORE DI EFFICACIA/EFFICIENZA: n. di azioni realizzate nel rispetto del cronoprogramma definito dal piano.

APPROVAZIONE DEL PIANO, DURATA, MONITORAGGIO E PUBBLICAZIONE

Con nota prot. n. 21822 del 21/12/2023 si è ottenuto il parere di competenza alla Consiglieria di parità della Provincia di Fermo per il triennio 2024 - 2026.

Il presente Piano delle Azioni Positive ha validità per il Triennio 2024-2026 e potrà essere oggetto di revisione ed aggiornamento. Il Piano Triennale delle Azioni Positive è pubblicato come allegato al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) in una sezione specifica del sito istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente anche sulla rete "*Intranet*" dell'Amministrazione provinciale.