

CUG - COMITATO UNICO  
DI GARANZIA  
COMUNE DI FERRARA



## Comitato Unico di Garanzia

PIANO OBIETTIVI E PERFORMANCE PER

FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA' E

L'EQUILIBRIO DI GENERE

(Gender Equality Plan)

PROPOSTA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA  
Condivisa nella riunione di lavoro del 13 Aprile 2023  
(Dati aggiornati al 31/12/2022)

## Sommario

Premessa

1. La normativa di riferimento
2. L'analisi dei dati del personale dipendente dal Comune di Ferrara
- 3. Obiettivi Strategici Generali**
  - 3.1 Obiettivo 1: Benessere Organizzativo
  - 3.2 Obiettivo 2: Parità e Pari Opportunità e Conciliazione lavoro e vita personale e familiare
  - 3.3 Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica

### 4. Linee di Attività

Obiettivo 1

- a) Somministrazione Questionario Benessere Organizzativo

Obiettivo 2

- a) adesione alla rete provinciale dei CUG
- b) partecipazione formazione rete nazionale dei CUG
- c) pari opportunità di accesso alla formazione, aggiornamento e qualificazione professionale; accesso alle informazioni sulla mobilità, alle comunicazioni e informazioni promosse dall'ente;
- d) indagine sulla Valutazione Stress da lavoro correlato;
- e) promuovere la conoscenza dell'istituto ferie e ore solidali.

Obiettivo 3

- a) promuovere un aggiornamento del "Codice di Comportamento" dei Dipendenti e sua massima conoscenza e divulgazione;
- b) realizzare "pillole" informative e formative sul ruolo e competenza del CUG e sulle tematiche di contrasto alle discriminazioni e stereotipi di genere.

## Premessa

Con D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* sono stati indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO: tra questi il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) previsto dall’art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

Questa sezione del PIAO riporta le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione di una cultura di pari opportunità, per il monitoraggio dell’equilibrio di genere, la valorizzazione delle differenze e la conciliazione dei tempi di vita, cura e lavoro.

Tali azioni positive sono state individuate in coerenza con quanto disciplinato dalla direttiva n.2/2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia delle amministrazioni pubbliche”* emanata nel giugno 2019 dal Ministero della Funzione pubblica.

In particolare la Direttiva n.2/2019 tuttora vigente, prevede che il Piano delle Azioni Positive, oggi PIAO, persegua le seguenti finalità:

- superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- semplificare l’implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- rafforzare il ruolo del CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale del Paese.

Le linee di attività e le misure attuative indicate nel presente PIAO sono espressione di una fattiva collaborazione tra tutte le componenti organizzative coinvolte quali la Direzione Generale, i Datori di Lavoro, Consigliera di Parità Provinciale e il Comitato Unico di Garanzia, volte a sostenere l’uguaglianza sostanziale fra uomo e donna al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

### 1. La normativa di riferimento

L’art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il **Piano Integrato di attività e organizzazione cosiddetto PIAO**, (che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa quali il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, il Piano Triennale delle Azioni Positive) quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell’ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. in quanto funzionale all’attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le

Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Richiamati:

- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

- la Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" che definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità, richiamando le disposizioni nazionali e gli indirizzi comunitari, in particolare la Strategia per la crescita dell'Europa 2020, e sottolineando l'importanza delle misure di conciliazione tra tempi di vita familiare, privata e professionale.

Tali misure sono individuate quale strumento per migliorare il tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata.

La Direttiva n. 2/2019 richiama inoltre il principio del gender mainstreaming, strategia di progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi per far sì che le donne e gli uomini possano beneficiare in ugual misura dell'uguaglianza di trattamento e che situazioni di disuguaglianza non si perpetuino, con l'obiettivo finale di raggiungere la parità tra i sessi.

- lo Statuto del Comune di Ferrara, al comma 2 lett. e) dell'art. 4 "Finalità e funzioni" stabilisce che il Comune di Ferrara *"adotta piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro attraverso discriminazioni sulla base del sesso, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere ovvero sulla base di qualsiasi altro elemento identificativo"*.

## **2. L'analisi dei dati del personale dipendente dal Comune di Ferrara**

L'analisi dei dati sul personale, così come fotografati al 31.12.2022, restituisce l'immagine di un'amministrazione con un'età prevalente, sia per gli uomini che per le donne, compresa fra 50 e 60 anni.

Complessivamente su n. 1.060 dipendenti, 280 sono uomini e 780 sono donne.

E' evidente un'ampia prevalenza della popolazione femminile tra il personale dipendente del Comune di Ferrara.(Vedi tabella 1)

Le posizioni dirigenziali e di responsabilità, a parità di titolo di studio di laurea magistrale, sono affidate prevalentemente al genere maschile. (4% sul personale maschile e 1% sul personale femminile). (Tabella 2)

Tale analisi rappresenta un punto di partenza focale per qualsiasi azione di *governance* di competenza del CUG del Comune di Ferrara, comprese quelle rivolte al benessere organizzativo e conciliazione dei tempi di vita e di cura familiare, oltre al contrasto alle discriminazioni.

Per quanto riguarda gli strumenti di conciliazione vita-lavoro, l'analisi dei dati emergenti al 31.12.2022 evidenzia un ricorso al part-time orizzontale, verticale e misto prevalentemente da parte delle donne, soprattutto nella fascia di età 41/50 e 51/60. Il dato mette in luce chiaramente come il carico di lavoro di cura, all'interno del nucleo familiare, grava principalmente sulle spalle delle donne.

Il dato sul part-time orizzontale, verticale e misto per le donne dai 31 ai 40 anni, età in cui solitamente si mette al mondo un figlio, registra un numero basso (complessivamente n. 13 persone, contro lo zero degli uomini). (Tabella 3)

Lo stesso non si può dire per i congedi parentali e permessi in base alla L.104/1992 dove il numero dei permessi/ora usufruito dal genere femminile è doppio rispetto a quelli del genere maschile. (Tabella 4)

**TABELLA 1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

Classi età Inquadramento	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
Dir. T.det				1						
Dir. T.ind			3	4	5			2	5	1
Impiegati B3/B3		3	1	1	1	2	4	3	4	
Impiegati B3/B4				3				1	10	2
Impiegati B3/B5				4				1	7	1
Impiegati B3/B6				3	2				1	1
Impiegati B3/B7					1				2	1
Impiegati B3/B8					2					
Impiegati C1	9	10	3	3		20	67	66	24	2
Impiegati C2		4	23	7	2		5	84	39	6
Impiegati C3			7	11	4			16	31	8
Impiegati C4			1	13	1			1	36	13
Impiegati C5				5	11				22	6
Impiegati C6					2			1	4	10
Impiegati D1	2	8	6	6	2	6	19	18	11	
Impiegati D2		1	6	13	4			24	19	5
Impiegati D3		3	2	6	6			3	11	6
Impiegati D4		1	1	4	3		1	1	16	2
Impiegati D5				1	4				9	5

Impiegati D6				3	3				4	6
Impiegati D7									2	2
Impiegati A3				1						
Impiegati A5					2				1	1
Impiegati A6				1					2	
Impiegati B1/B1		1		1					1	1
Impiegati B1/B2		1	4	3	8			3	18	12
Impiegati B1/B3			1	3	1		1		15	13
Impiegati B1/B4			1	3	2			1	4	2
Impiegati B1/B5				7	1				13	3
Impiegati B1/B6				2					8	
Impiegati B1/B7				1					2	
Impiegati B1/B8				1						
<b>Totale personale</b>	<b>11</b>	<b>32</b>	<b>59</b>	<b>111</b>	<b>67</b>	<b>28</b>	<b>97</b>	<b>225</b>	<b>321</b>	<b>109</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	1,04	3,02	5,57	10,47	6,32	2,64	9,15	21,23	30,28	10,28

**Nota Metodologica** - Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

**TABELLA 2 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	13	100	8	100	21	100
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	13		8		21	
% sul personale		62		38		100

**TABELLA 3 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

Classi età	UOMINI						DONNE							
	30	a 31	a 41	a 51	di 60	ot	%	30	a 31	a 41	a 51	di 60	ot	%
Tipo Misura conciliazione														

Personale che fruisce di part time orizzontale				3		3	1,62		1	15	16	7	39	5,85
Personale che fruisce di part time verticale			3	7	2	12	6,49	1	7	7	18	5	38	5,70
Personale che fruisce di part time misto			2		1	3	1,62	1	2	3	4		10	1,50
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile				1		1	0,54		4	4	14	1	23	3,45
Personale che fruisce di orari flessibili		9	26	76	55	166	89,73	4	35	162	256	100	557	83,51
Altro														
<b>Totale</b>	0	9	31	87	58	185	21,71	6	49	191	308	113	667	78,29
<b>Totale %</b>	-	1,06	3,64	10,21	6,81			0,70	5,75	22,42	36,15	13,26		

**TABELLA 4 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	878	28,57	2121	28,82	2999	28,75
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2106	68,53	4215	57,27	6321	60,59
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	67	2,18	841	11,43	908	8,70
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	22	0,72	183	2,49	205	1,96
<b>Totale</b>	3073		7360		10433	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>29,45</b>		<b>70,55</b>		<b>100,00</b>

### 3. OBIETTIVI STRATEGICI GENERALI

Il P.I.A.O. si prefigge di perseguire i seguenti obiettivi generali:

**Obiettivo 1:** Benessere Organizzativo;

**Obiettivo 2:** Pari Opportunità e Conciliazione lavoro e vita personale e familiare;

**Obiettivo 3:** Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica.

#### **Obiettivo 1: Benessere Organizzativo**

L'Organizzazione Mondiale della Sanità nel 1948 definiva la salute come "lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale" distinguendola quindi dalla semplice assenza di malattia o d'infermità.

Più recentemente i temi del benessere e clima organizzativo sono stati oggetto di ampia discussione e anche di attenzione amministrativa, per addivenire alla sua definizione in questi termini "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione".

È stato dimostrato da diversi studi che la capacità di una azienda di diffondere e promuovere il benessere dei propri collaboratori abbia un forte impatto sull'efficienza lavorativa e sulla produttività.

Il modo in cui i dipendenti vivono la relazione con l'ente di cui fanno parte incide notevolmente sulla motivazione, poiché il senso di appartenenza all'organizzazione, la condivisione dei valori e della cultura conferiscono significato all'attività di ognuno.

In questo circolo virtuoso, elementi come la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono fondamentali all'incremento del benessere psicofisico che si riflette positivamente sulla soddisfazione e sulla produttività.

Per agire in maniera vantaggiosa sul benessere organizzativo, l'Amministrazione insiste nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

#### **Obiettivo 2 - Parità e Pari Opportunità, Conciliazione lavoro e vita personale e familiare**

Su scala nazionale in linea con quanto definito nell'ambito dello strumento Next Generation EU, nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è stata posta la parità di genere come una delle tre priorità trasversali a tutte le missioni del programma, prevedendo di "*mettere la parità di genere come criterio di valutazione di tutti i progetti (gender mainstreaming) e promuovendo una strategia integrata di riforme, istruzione e investimento in infrastrutture sociali e servizi di supporto*". (Decreto PNRR2 -Decreto Legge n.36/2022).

Il tema delle pari opportunità rimane centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nel Comune di Ferrara, ad esempio sulla necessità di promuovere una reale condivisione dei carichi di cura familiare tra uomini e donne; ancora oggi sono le donne che devono sopportare - e spesso in solitudine - il peso della riorganizzazione dei tempi della propria vita quotidiana suddivisa tra la cura dei familiari e gli adempimenti lavorativi.

Occorre contrastare gli stereotipi culturali che cristallizzano l'innata vocazione della vigilanza e della cura nel solo genere femminile .

Il Comune di Ferrara dedica pertanto attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Nell'ottica di implementare le forme di flessibilità lavorative si auspica, anche alla luce dei dati che saranno elaborati del Questionario sul benessere organizzativo, l'adozione di un Regolamento interno per l'applicazione del LAVORO AGILE nel Comune di Ferrara.

Nell'ambito della "Formazione professionale del personale" vi è un costante impegno profuso a supporto della transizione al digitale, già ampiamente avviata, per cui proseguiranno le misure volte alla riduzione del *digital gap*, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente in essere tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, come quella che separa giovani e anziani.

Per andare incontro al fabbisogno di nuove competenze sarà necessario proseguire nel percorso intrapreso di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della *Digital Agility* che deve essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione accessibile a tutte e tutti, sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa. L'attività di formazione e informazione utilizza prevalentemente la piattaforma *formacomunefe.it* e le sue potenzialità potranno essere estese anche alla predisposizione di percorsi formativi che garantiscano la massima partecipazione anche di coloro che in regime di part-time o permessi vari, possono accedere in differita con orari e modalità flessibili.

L'obiettivo è di mettere in campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere e permettano nel contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale e del plurilinguismo.

### **Obiettivo 3 - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica**

Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica riveste un ruolo centrale l'utilizzo di una comunicazione rispettosa della

differenza di genere. Pertanto si intende promuovere una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi. A tal fine l'amministrazione punta all'informazione e alla sensibilizzazione dei dipendenti sui temi di competenza del CUG.

#### **4. LINEE DI AZIONI**

Gli obiettivi generali sopra descritti trovano attuazione attraverso le seguenti Linee di Azioni, comprendenti alcune iniziative già avviate dall'Amministrazione, finalizzate a valorizzare le potenzialità e le diversità nel rispetto delle pari opportunità e della dignità di ogni persona. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluto dare evidenza della multidimensionalità delle stesse.

##### **Benessere Organizzativo**

###### **Linea di Azione**

###### **a) Somministrazione del questionario sul benessere organizzativo**

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Ferrara, nell'ambito delle proprie competenze e d'intesa con i Vertici dell'Amministrazione, intende realizzare entro il primo semestre 2023 l'indagine sul benessere organizzativo per tutti i dipendenti che lavorano nell'ente di appartenenza.

Il questionario sul benessere organizzativo rappresenta un valido strumento finalizzato al miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente; esso contribuisce a fornire informazioni utili a descrivere, sotto diversi punti di vista, il contesto lavorativo di riferimento.

L'indagine comprende sette diverse sezioni che vanno dai dati anagrafici, il mio ente, il mio lavoro, i rapporti interpersonali e la comunicazione, lo smartworking, la formazione e lo sviluppo professionale, fino al sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il Questionario è stato caricato sulla piattaforma web limesurvey grazie alla collaborazione del Centro di Ricerca sul Valore Pubblico dell'Università degli Studi di Ferrara, è sarà accessibile per la compilazione da pc, tablet o smartphone.

Per la compilazione del questionario sono state date due settimane di tempo dalla data dell'avviso/invito inoltrato via email a tutti i dipendenti. Successivamente i dati raccolti in forma anonima ed aggregata, saranno elaborati dal team di UNIFE e condivisi con l'Amministrazione entro il mese di Giugno prossimo.

Il Report contenente l'elaborazione dei dati sarà pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente.

##### **Parità e Pari Opportunità, Conciliazione lavoro e vita personale e familiare**

###### **Linea di Azione**

a) adesione del Comune di Ferrara alla Rete provinciale dei Comitati Unici di Garanzia promossa dalla Consigliera di Parità Provinciale;

b) partecipazione dei membri del CUG (effettivi e supplenti) ai percorsi formativi di interesse promossi dalla Rete Nazionale dei CUG per sensibilizzare sulle tematiche della

differenza di genere e la tutela del principio di non discriminazione diretta o indiretta nell'ambito lavorativo e sulle pari opportunità;

c) promuovere e garantire pari opportunità e accessibilità a tutto il personale ai corsi di formazione, aggiornamento, qualificazione professionale attivati dall'Amministrazione, sia interni che esterni, oltre al riconoscimento della professionalità acquisita; promuovere e garantire la massima pubblicità e trasparenza delle procedure di reclutamento del personale e della mobilità, sia interna che esterna, onde favorire la piena partecipazione di chi è interessato al fine di migliorare il benessere lavorativo inteso come equilibrio tra esigenze lavorative ed esigenze di vita privata; veicolare in maniera puntuale e trasparente il flusso delle informazioni e comunicazioni dell'ente a tutto il personale di riferimento;

d) promuovere l'indagine sulla Valutazione del Rischio da Stress lavoro correlato, per l'identificazione dei fattori di rischio di stress e la conseguente elaborazione di un piano di intervento volto a prevenire e/o correggere eventuali criticità per migliorare le condizioni di benessere lavorativo dei dipendenti interessati; (obiettivo Performance 12.3.4)

e) promuovere la conoscenza e utilizzo del recente istituto delle ferie ed ore solidali tramite una comunicazione via email a tutto il personale dipendente, con istruzioni chiare di utilizzo correlate da alcune slide esplicative per un apprendimento rapido ed efficace.

#### **Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica**

##### **Linea di Azione**

a) promuovere un aggiornamento del contenuto del "Codice di Comportamento" e promuoverne la massima conoscenza e diffusione tra i dipendenti dell'ente;

b) realizzare "pillole" informative e di sensibilizzazione, in modalità online da remoto, a favore di tutti i dipendenti dell'ente volte a far conoscere l'esistenza, il ruolo e le competenze del CUG Comitato Unico di Garanzia; realizzare "pillole" informative e di sensibilizzazione sul contrasto degli stereotipi di genere, delle discriminazioni dirette e indirette e per diffondere una cultura relazionale e di comunicazione rispettosa tra i generi.

##### **5. Relazione annuale**

Ai sensi dell'art. 4 comma 4 del Regolamento di funzionamento le Azioni ed Attività sopra illustrate e che compongono il PIAO sono oggetto di una relazione annuale in ordine al loro stato di attuazione. Nella Sezione "Monitoraggio del PIAO" si darà conto di tutti gli strumenti di monitoraggio e rendicontazione previsti dalla normativa vigente.

##### **6. Durata**

Il PIAO ha durata triennale, una volta approvato dalla Giunta Comunale sarà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione.