



COMUNE DI SALUZZO
Comitato Unico di Garanzia

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
2026 - 2028

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive (PAP), redatto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, è finalizzato a mettere in atto azioni per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Reca gli aggiornamenti per il triennio 2026-2028, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno. Tali indicazioni si inseriscono in un più ampio quadro normativo nazionale ed europeo volto a promuovere la parità di genere e a contrastare ogni forma di discriminazione nel mondo del lavoro.

Il Decreto Legislativo 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), pilastro fondamentale della normativa italiana in materia, impone alle pubbliche amministrazioni di predisporre Piani triennali di azioni positive, delineando così un quadro obbligatorio e sistematico per la promozione delle pari opportunità.

La 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, come disposto dal D.lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150 prevedendo, in particolare, che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance tenga conto anche del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Il PAP, dunque, diventa parte integrante della pianificazione strategica e contribuisce a definire i risultati che le amministrazioni si propongono di raggiungere.

La Direttiva n. 2/2019, aggiornando le precedenti linee guida, ha fornito indicazioni operative ancora più precise e dettagliate per l'attuazione del PAP. In particolare, tale direttiva dispone che entro il 30 marzo di ogni anno, il CUG debba includere nella sua relazione annuale una sezione dedicata specificatamente allo stato di attuazione del PAP, indicando lo stato di avanzamento, le eventuali criticità, le misure correttive e le proposte per il futuro.

Infine, il Decreto del Presidente della Repubblica 81/2022, nel recepire le direttive europee, ha introdotto ulteriori misure per rafforzare il principio delle pari opportunità e contrastare la violenza di genere nei luoghi di lavoro. Nello specifico, questo decreto semplifica la gestione amministrativa attraverso l'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). I numerosi piani preesistenti vengono dunque assorbiti all'interno del PIAO, che diventa lo strumento centrale per la pianificazione e la programmazione delle attività delle pubbliche amministrazioni, garantendo una maggiore coerenza e integrazione degli obiettivi.

Pertanto, il presente Piano di Azioni Positive si pone in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

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

Le azioni del presente Piano potranno essere oggetto di modifiche e/o integrazioni a seguito di cambiamenti organizzativi, di nuove proposte o di bisogni che potranno emergere nel corso del

triennio.

Il Piano sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente:
<https://comune.saluzzo.cn.it/istituzione/comitato-unico-di-garanzia> nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Ambiti di azione

Il D.Lgs. n. 198 dell'11/04/2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella Pubblica Amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, che devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- *Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente*
- *Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale*
- *Valorizzazione delle caratteristiche di genere*

L'organizzazione del Comune di Saluzzo vede una forte presenza femminile, per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il Piano di Azioni Positive del Comune di Saluzzo è suddiviso nei quattro ambiti di azione indicati di seguito, nei quali si articolano gli interventi che l'Amministrazione intende perseguire:

- *Tutela dalle molestie e/o dalle discriminazioni*
- *Benessere lavorativo*
- *Conciliazione tra vita privata/lavoro*
- *Pari opportunità*

In continuità e sinergia con l'attività svolta dal CUG, s'intende proseguire e confermare gli ambiti di azione proposti con il piano relativo al triennio precedente.

Di seguito sono illustrate le azioni proposte per il triennio 2026-2028.

Ambito di azione: tutela dalle molestie e/o dalle discriminazioni

Il ruolo centrale dei Comitati Unici di Garanzia per la crescita della cultura delle pari opportunità si conferma attraverso l'esplicito intento della Direttiva n. 2/2019 di rafforzamento dei CUG, in quanto la stessa prevede che essi siano, all'interno dell'amministrazione pubblica, importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti.

Partendo dal presupposto che al momento non risultano casi di molestie e/o discriminazioni tra il personale comunale, è stata e **verrà mantenuta l'attenzione sul clima all'interno dell'Ente** allo scopo di conservare un ambiente lavorativo, individuale e organizzativo, sereno e collaborativo, al riparo dai cd."rischi psicosociali" (stress, burnout, mobbing, ...).

La Regione Piemonte, nell'ambito delle proprie competenze, opera per dare attuazione al divieto di discriminazione sancito dall'art. 21 della carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e

all'art. 3, primo comma della Costituzione, per dare attuazione al dovere di assicurare e promuovere l'uguaglianza sostanziale contenuto nell'art. 3, secondo comma, della Costituzione, nonché per attuare i principi sanciti dallo statuto regionale. E' istituito presso la Direzione Coesione sociale della Regione Piemonte il *Centro Regionale contro le discriminazioni in Piemonte* con il compito di coordinare la *Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte*, della quale fa parte anche la Provincia di Cuneo come *nodo territoriale*. Anche il Comune di Saluzzo è *Punto informativo* dal 2020 con un'operatrice appositamente formata che presta attività lavorativa presso la sede distaccata in Corso Roma 1/ter. Tale Punto informativo ha il compito principale di favorire l'emersione delle discriminazioni, diffondere informazioni e orientamento delle discriminazioni al Nodo territoriale di riferimento (a Cuneo, presso il Comune di Cuneo dal 2021) con eventuale collaborazione per l'individuazione di soluzioni.

In ottica di lotta alle discriminazioni, in qualità di "antenne" per la percezione dei fenomeni di violenza di genere nell'ente o di discriminazione il CUG intende **fornire immediate informazioni alle vittime che dovessero rivolgersi al Comitato**.

Ambito di azione: benessere lavorativo

All'interno della PA esiste un interesse sempre crescente non solo per la sicurezza e la salute del lavoratore, ma anche per la promozione del benessere (individuale ed organizzativo), della qualità della vita lavorativa e della motivazione al lavoro. Occorre pertanto mantenere una maggiore attenzione su alcuni aspetti di carattere relazionale, finora significativamente e ripetutamente trascurati nella PA, legati alla **comunicazione, alla motivazione, alla valorizzazione delle risorse umane**, al senso di appartenenza, all'interno di una cultura organizzativa che preveda sempre più il passaggio da una logica dell'adempimento ad una "cultura del risultato".

Con deliberazione della giunta comunale n. 2 del 12 gennaio 2022 l'Ente ha aderito formalmente alla Rete di conciliazione per il welfare, nell'ambito del Progetto il Fare e il Wel- Fare a valere sul Bando "Progettazione e attivazione di interventi di welfare aziendale " anche al fine di reperire fondi per attuare iniziative nel welfare aziendale.

Inoltre, su iniziativa del neo eletto CUG, deliberazione della giunta comunale n. 110 del 18 giugno 2025 l'Ente ha aderito alla rete WELLGRANDA che si pone l'obiettivo di costituire una rete di condivisione di buone pratiche e di ideazione di nuovi modelli, iniziative e attività nell'ambito del welfare aziendale e territoriale, oltre che di cooperazione, al fine di generare opportunità e sviluppo economico e sociale nell'ambito del territoriale provinciale di Cuneo.

Quando si parla di benessere organizzativo un valore strategico assume la comunicazione, intesa come strumento per motivare i collaboratori e le collaboratrici dell'ente, renderli partecipi delle trasformazioni e dei successi che stanno avvenendo nell'ente in cui operano, per infondere il senso appartenenza. Pertanto **saranno diffuse a tutto il personale le iniziative da attuare a livello sociale, culturale, di promozione**, con l'intento di accrescere il processo di identificazione dei/delle dipendenti.

Dagli ultimi esercizi, grazie in questo caso ad altre innovazioni normative, sono state attivate iniziative di valorizzazione particolare del personale interno, attraverso:

- n. 5 assunzioni da graduatorie di enti terzi di personale già dipendente dell'Ente, in

- categoria economica superiore a quella già posseduta, nei settori: servizi alla persona; amministrativi di staff (staff fondi europei e personale); sviluppo compatibile del territorio;
- n. 1 progressione verticale con disciplina precedente al d.l. 80/2021, in ambito personale tecnico esterno da categoria ex B a ex C;
 - n. 3 progressioni verticali da ex categoria C a ex categoria D nei settori: sociale-scolastico-servizi alla persona; sviluppo compatibile del territorio; servizi alla persona-cultura-turismo;
 - n. 1 progressione verticale da ex categoria B a ex categoria C in ambito tecnico esterno;
 - n. 1 progressione verticale da ex categoria B a ex categoria C in ambito finanziario;
 - n. 1 progressione verticale da ex categoria B1 a ex categoria B3 in ambito demografico;
 - n. 4 progressioni verticali in ambiti vari: 2 attuate in ambito tecnico (da ex categoria C a D), 1 attuata in ambito informatico/ced (da ex categoria C a D), 1 attuata in ambito polizia locale (da ex categoria C a D);
 - sono state avviate, ancora in corso di definizione, n. 4 progressioni verticali in ambiti vari: 2 in ambito finanziario (da ex categoria C a D); 1 in ambito tecnico (da ex categoria C a D); 1 in ambito amministrativo (da ex categoria B a C);
 - rimane in previsione n. 1 progressione verticale in ambito demografico (da ex categoria C a D);

Peraltro rimangono pur sempre delle restrizioni in ambito di assunzione di personale, ed è sempre più necessario utilizzare nel modo più ottimale possibile il personale esistente, attraverso la ricognizione delle attività e dei carichi di lavoro e le sinergie tra i diversi uffici e servizi così come l'impiego condiviso del personale tra uffici, servizi e settori.

In questo senso il CUG si farà promotore di momenti di confronto e tra specifici uffici che, anche se in momenti o fasi diverse, sono coinvolti nelle medesime attività o servizi ai cittadini, con l'intento di sviluppare la collaborazione, attivare metodologie di lavoro condivise, permettendo allo scambio e al confronto di accrescere lo spirito di collaborazione, snellire le procedure e rendere più efficace l'azione congiunta accrescendo in questo modo la qualità dei servizi offerti alla comunità cittadina.

L'Amministrazione dal canto suo, introduce direttive nei confronti dei settori e uffici dell'Ente, adottando soluzioni operative e riorganizzative, anche dei processi di lavoro, e avviando processi assunzionali ove fattibili, nel rispetto delle limitazioni finanziarie in occasione della revisione della programmazione dei fabbisogni.

Per quanto riguarda il **personale di nuova assunzione**, al fine di favorirne l'inserimento professionale si intende **proseguire con la formazione interna tenuta dai Dirigenti o Responsabili apicali**, per fornire indicazioni di base sulla struttura e sul contesto dell'Ente e sulle procedure interne amministrative.

Le/i componenti del CUG, rappresentando la quasi totalità dei settori dell'Ente, si impegnano a sostenere il personale di nuova assunzione accompagnandolo con visite guidate nelle varie sedi per conoscere colleghi e spazi nei quali si svolge l'attività comunale, coinvolgendolo in ogni attività promossa dal CUG, per favorirne l'inserimento in un clima accogliente e collaborativo.

Nella promozione del benessere organizzativo la formazione gioca un ruolo fondamentale, a tal proposito nel corso del triennio 2025/2027 si intende, compatibilmente con le risorse disponibili, **migliorare le competenze trasversali del personale attraverso attività di team building**, per favorire una maggiore consapevolezza dell'importanza del lavoro di squadra e lo spirito di condivisione, oltre che far emergere l'importanza delle *teamwork skills*. Le attività, rivolte a tutto il personale, potrebbe anche prevedere attività outdoor, culturali, sportive e/o di intrattenimento.

Il CUG si farà inoltre promotore, nel corso del proprio mandato, dell'attivazione di un **piano di welfare, a costo zero per l'Ente, che preveda benefit a favore dei dipendenti**, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita e il benessere del personale e dei loro familiari. L'intento è quello di attivare un sistema di servizi rivolti alle/i dipendenti del Comune migliorando il benessere e l'equilibrio vita-lavoro (a titolo esemplificativo: convenzioni con esercizi commerciali, centri sportivi, attività culturali, consegna della spesa sul luogo di lavoro, ritiro pacchi...)

Saranno inoltre programmati, nel corso del triennio, **percorsi formativi rivolti ai/alle componenti del CUG** su tematiche inerenti ai compiti ad esso spettanti.

Si intende porre attenzione sulla dimensione etica del lavoro in tutte le sue sfaccettature pertanto le/i dipendenti saranno chiamati a partecipare ai vari corsi di formazione organizzati direttamente dall'Ente in materia di anticorruzione e trasparenza anche sottoforma di webinar, cortometraggi, video, filmati o eventi in tema.

Ambito di azione: conciliazione vita privata/lavoro

L'adozione da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri della circolare n. 3 del 1 giugno 2017 in merito alle linee guida sull'organizzazione del lavoro nella PA, finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle/i dipendenti pubblici, aveva imposto un'attenta riflessione sulle misure organizzative da adottare, seppure in via sperimentale, per raggiungere l'obiettivo di una PA moderna, caratterizzata dalla valorizzazione delle risorse umane, dalla razionalizzazione delle risorse strumentali nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza, dalla responsabilizzazione del personale, alla riprogettazione dello spazio di lavoro, al più ampio utilizzo delle tecnologie digitali, al rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance, alla agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In considerazione del fatto che ogni Amministrazione può equilibrare il rapporto di lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione al momento lo strumento dello smartworking viene attuato, nell'ambito dell'Ente, principalmente per le/i dipendenti di categoria fragile. Si auspica comunque che eventuali ulteriori possibilità di attuazione del lavoro agile possano anche essere valutate per motivi extra categoria protette, fragili o a rischio, quali a titolo esemplificativo: dipendenti neogenitori o che assistono anziani o malati in casa.

Consapevoli delle difficoltà nel conciliare le cure familiari, soprattutto in presenza di figli piccoli, con le esigenze lavorative, è intenzione del CUG prevedere formazione mirata, supporto psicologico, e promuovere una cultura organizzativa inclusiva e attenta alle esigenze di colleghe e colleghi con situazioni familiari che richiedano attenzioni particolari.

Ambito di azione: pari opportunità

E' utile ricordare che le pari opportunità sono un principio giuridico inteso come l'assenza di

ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.

Nell'ambiente lavorativo, la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri riconosce al Comitato Unico di Garanzia un ruolo fondamentale per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.

Il CUG tra le sue competenze ha anche quella di essere "sentinella" contro le discriminazioni nell'ambito lavorativo. Il Comune di Saluzzo, partner del Nodo provinciale di Cuneo contro le discriminazioni in Piemonte, ha la possibilità di partecipare a dei momenti formativi gratuiti sulla tematica della Cultura contro le discriminazioni per prevenirle e combatterle.

Inoltre l'inclusione e le pari opportunità passano anche attraverso un uso del linguaggio e una comunicazione che sappiano porre attenzione alle differenze di genere, rappresentando persone e ruoli sociali e lavorativi in maniera plurale e non stereotipata.

Anche la comunicazione pubblica può e deve svolgere un ruolo fondamentale nella promozione di cambiamenti culturali e nel contrasto alle discriminazioni e agli stereotipi di genere. Pertanto, il linguaggio della pubblica amministrazione ha un ruolo strategico nel diffondere una cultura contraria alle discriminazioni, che promuova la parità di genere, valorizzando le differenze e contribuendo alla diffusione di modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso i quali tendere.

Le amministrazioni pubbliche, secondo le indicazioni europee dovrebbero utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio come ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori).

Con atto n. 61 del 22 marzo 2023 la Giunta comunale ha deliberato di costituire l'Organismo paritetico per l'innovazione, previsto dall'articolo 6 del nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali, sottoscritto il 16 novembre 2022. L'organismo per l'innovazione è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Partendo dalla consapevolezza che sburocratizzare e semplificare il linguaggio amministrativo significa renderlo più inclusivo e in grado di ridurre le distanze tra Amministrazione e persone destinatarie dei servizi e al fine di ampliare e rafforzare le competenze individuali sui temi delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere nel corso del 2026 sarà **proposto a tutto il personale il corso di formazione** sul linguaggio inclusivo ed etico, con l'obiettivo di sensibilizzare il personale sull'importanza del linguaggio come strumento di relazione, rispetto e gentilezza, favorendo la creazione di un manifesto condiviso dal quale emergeranno **linee guida** da adottare negli atti dell'Ente **che possano supportare il personale nel trovare soluzioni linguistiche rispettose delle differenze di genere e tutelino le fragilità e le diversità.**

Il CUG si farà portavoce con i Responsabili dei singoli Settori dell'Ente, per incentivare l'utilizzo delle indicazioni fornite con le linee guida per la redazione degli atti e nelle comunicazioni rivolte

sia all'interno che all'esterno dell' Ente. La presentazione delle linee guida, anche attraverso la figura di esperti, costituirà una delle tappe del percorso di sensibilizzazione e informazione rivolta al personale.

La ricorrenza dell'8 marzo rappresenta l'occasione utile per ricordare non solo le conquiste sociali, politiche ed economiche raggiunte dalle donne, ma anche per attirare l'attenzione sulle violenze e le discriminazioni che ancora oggi gravano sulla condizione delle donne nella società. Nel 2026 inoltre ricorre **l'80 anniversario del voto alle donne**, sarà dunque occasione per il CUG, in collaborazione con la Consulta Pari Opportunità del Comune di Saluzzo, sviluppare iniziative mirate per celebrare la ricorrenza, oltre a condividere e coinvolgere le/i dipendenti del comune in eventi come **la rassegna Dis-Pari Opportunità** che si tiene nel mese di marzo e ogni altra iniziativa che riguardi le tematiche del CUG.

Il presente Piano di Azioni Positive è rivolto a tutto il personale comunale ma per la realizzazione di specifiche attività o iniziative può essere prevista la partecipazione di personale esterno appartenente ad altri Enti in modo da realizzare quella sinergia e quella rete di relazioni che potrebbe rendere più proficuo lo scambio di esperienze.

Per rendere ancora più incisiva l'azione nei confronti del raggiungimento di una effettiva parità di genere all'interno dell'Ente il CUG intende inoltre dare avvio ad un percorso per la redazione e l'adozione del **Gender Equality Plan (GEP)** del Comune di Saluzzo, quale strumento organico di analisi, pianificazione e promozione delle politiche di parità di genere, coerente con il Piano delle Azioni Positive, il PIAO e le Linee guida nazionali ed europee in materia. Il GEP, o Piano per la Parità di Genere, è un documento strategico che le organizzazioni (pubbliche e private) creano per attuare azioni concrete volte a ridurre le disuguaglianze di genere, promuovere la parità di opportunità e valorizzare tutte le diversità (età, cultura, orientamento sessuale, ecc.).

Vista inoltre l'intensa attività che il Comune di Saluzzo svolge nello sviluppo di progetti, soprattutto in ambito europeo, l'adozione del GEP è diventata un requisito obbligatorio per accedere a molte tipologie di finanziamenti europei e per allinearsi alle strategie europee di parità di genere, concentrandosi su aree come equilibrio vita-lavoro, leadership, carriera, ricerca e contrasto alle molestie. L'eventuale adozione del GEP consentirà al Comune di Saluzzo di definire obiettivi, azioni, indicatori e modalità di monitoraggio, con il coinvolgimento del CUG e delle strutture competenti.

Sarà inoltre valutato l'avvio di un processo per l'ottenimento della **“Certificazione della parità di genere”**, introdotta dal PNRR e disciplinata dalla legge n. 162 del 2021 (legge Gribaudo) e dalla legge n. 234 del 2021 (legge Bilancio 2022). Il Sistema di certificazione della parità di genere ha l'obiettivo di accompagnare ed incentivare enti e imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne e assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile, promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi, riducendo il “gender pay gap” (“divario retributivo di genere” che indica la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini), aumentando le opportunità di crescita professionale e tutelando la maternità.

Monitoraggio e rendicontazione

Gli obiettivi del presente Piano saranno oggetto di adeguate attività di monitoraggio e rendicontazione, al fine di verificarne la realizzazione nonché la coerenza con gli obiettivi del Piano della performance, introducendo eventuali modifiche a seconda delle esigenze e qualora

necessario.

Nel mese di ottobre 2025 è stato somministrato un questionario a tutto il personale dell'Ente, per consentire al CUG neoeletto di svolgere un'analisi dei bisogni, al fine di indirizzare la propria attività verso iniziative che rispondano effettivamente ai bisogni rilevati. I risultati raccolti consentiranno al CUG di mettere in atto non solo singole iniziative, ma una strategia di azione più precisa e mirata, senza escludere che in futuro possano essere necessari altre forme di indagine per valutare l'efficacia delle attività condotte ed introdurre eventuali misure correttive.

Sulla base di quanto previsto dalla Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", competerà primariamente al CUG l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano. Tale verifica confluirà nella relazione che il CUG predisporrà entro il 30 marzo, che sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti e alla Giunta Comunale con pubblicazione sul sito internet del Comune.

Comunicazione

Nei primi mesi di attività, il nuovo CUG ha rilevato la necessità di diffondere una maggiore consapevolezza sulle attività dell'organismo, il suo ruolo, i componenti che lo formano, le sue competenze e il supporto che può fornire nel migliorare il benessere delle dipendenti e dei dipendenti dell'Ente.

Verranno pertanto messe in atto azioni comunicative interne al Comune di Saluzzo, ed eventualmente alla cittadinanza, con le finalità di cui sopra, per rendere più incisiva ed efficace l'azione che il CUG si propone.