



COMUNE DI ALIA

(Città metropolitana di Palermo)

Via Regina Elena n.1 - 90021 - Alia - (Pa) telefono 091-8210911

protocolloalia@pec.it

ORIGINALE DEL VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Registro Generale N° 49 del 06-03-2023

OGGETTO: Sezione PIAO "Approvazione piano triennale delle azioni positive 2023/2025 ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006."

L'anno duemilaventitrè, il giorno 6, del mese di marzo, alle ore 14:30, nella sede municipale, convocata a cura del Sindaco nelle forme di legge, si è riunita la Giunta municipale, con l'intervento dei Signori:

COGNOME E NOME	REFERENZA	PRESENTE	ASSENTE
GUCCIONE ANTONINO	SINDACO	X	
SIRAGUSA GAETANO	VICE SINDACO	X	
MICELI LUCIA PAOLA	ASSESSORE	X	
VICARI SALVATRICE	ASSESSORE	X	
LA TERRA FRANCESCO	ASSESSORE	X	

Presenti n.5

Assenti nessuno

Partecipa il segretario generale dott. Salvatore Gaetani Liseo, incaricato della redazione del verbale.

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita la Giunta a deliberare in ordine all'argomento in oggetto indicato.

Dall'Ufficio Risorse umane del Settore 2 "Affari Finanziari e Tributi" viene sottoposta alla Giunta municipale la seguente

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PREMESSO che, in ossequio alla normativa di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

che con deliberazione della Giunta municipale n.198 del 28 dicembre 2022, è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2022-2024 (Art.6 del decreto legge n.8/2021 convertito con modificazioni in legge n.113 del 6 agosto 2021 P. I. A. O. - 2022/2024 -Modalità semplificata ex art.6 Decreto Interministeriale del 30 giugno 2022);

-per l'anno 2022, il PIAO, nello specifico, assorbiva:

-Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT);

-Piano organizzazione del lavoro agile;

-Piano delle azioni positive;

-Piano della performance in forma semplificata 2022-2024-obiettivi dei titolari di posizioni organizzative;

-che in tale documento si dava atto, in considerazione delle difficoltà riscontrate in sede di prima applicazione della nuova disciplina, che nell'anno 2023 sarebbe integralmente riformulato il PIAO 2023/2025;

-che si rende necessario nelle more di una riformulazione complessiva di tale documento, procedere, nell'ambito del PIAO 2023-2025, all'approvazione della sezione Piano delle azioni positive;

VISTO l'art. 48 del suddetto decreto legislativo n. 198/2006 avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita :*"ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono 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 sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale."*

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

PRECISATO:

-che l'adozione del Piano delle azioni positive (cosiddetto P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

-che gli obiettivi di cui al suddetto piano mettono al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e responsabilità professionali, sviluppando la valorizzazione delle differenze di genere;

PRESA VISIONE dell'allegato documento Sezione PIAO "Piano azioni positive per il triennio 2023/2025", e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

EVIDENZIATO che in applicazione della Sezione PIAO del piano triennale 2023-2025 di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, approvato con deliberazione di Giunta municipale n. 7 del 25 gennaio 2023, con la sottoscrizione del presente atto e del relativo verbale, il Responsabile del procedimento, il Responsabile del Settore, il Segretario e i componenti della Giunta dichiarano, ciascuno nei propri confronti, che non sussistono conflitti di interesse, anche potenziali, in relazione all'oggetto della presente deliberazione;

VISTA la legge regionale 15 marzo 1963, n.16 "Ordinamento amministrativo degli enti locali nella Regione siciliana";

VISTA la leggen. 142/90, come recepita dalla legge regionale n.48/91 e successive modifiche;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" che, tra le altre cose, reca norme in materia di "ordinamento finanziario e contabile";

VISTA la legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30 "Norme sull'ordinamento degli enti locali";
VISTA la legge del 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21) "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di 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";
VISTA la legge n. 6/2014 "legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere";
VISTO il CCNL Funzioni Locali 2016-2018, sottoscritto il 21 maggio 2018, nonché i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro per le parti ancora in vigore;
VISTO il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 138 del 29 agosto 2011;
VISTO il vigente Regolamento comunale di contabilità, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 20 del 31 marzo 2016;
VISTO lo Statuto comunale;
TUTTO ciò premesso e considerato;

SI PROPONE

1-di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art.3 della legge regionale n.7/2019, le motivazioni in fatto e in diritto, esplicitate in narrativa e costituenti parte integrante e sostanziale del dispositivo;

2-di approvare, di conseguenza, la sezione PIAO " Piano delle azioni positive" (cosiddetto P.A.P.) per il triennio 2023/2025, redatto ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. A);

3. di dare atto, che il presente provvedimento non comportando oneri riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, non necessita di parere contabile;

4. di trasmettere il presente atto, ai Responsabili dei Settore 1- 2- 3 e 4 e ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 del Ccnl relativo al comparto funzioni locali triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, alla RSU e ai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del suddetto Ccnl;

5. di dare atto:

-che in applicazione della Sezione PIAO "Piano triennale 2023-2025 di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, approvato con deliberazione della Giunta municipale n.7 del 25 gennaio 2023, con la sottoscrizione del presente atto, il Responsabile del procedimento, il Responsabile del settore, il Segretario e i componenti della Giunta dichiarano, ciascuno nei propri confronti, che non sussistono conflitti di interesse, anche potenziali, in relazione all'oggetto della presente deliberazione;

-che il responsabile del procedimento di cui all'art.5 della legge regionale n.7/2019 viene individuato nella dipendente sig. Filippa Ornella Scaccia istruttore contabile cat. C;

-che il presente provvedimento verrà pubblicato all'Albo Pretorio, per estratto sul sito internet ai sensi della legge regionale n.11/2015, nonché alla scadenza dei termini di legge sul sito istituzionale dell'Ente, Sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti – Dati ulteriori", ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013;

6-di dichiarare la deliberazione conseguente alla presente proposta, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12-comma 2- della legge regionale n.44/1991, immediatamente esecutiva.

Alia, 24 febbraio 2023

Il Responsabile del procedimento
Filippa Ornella SCACCIA

IL RESPONSABILE DEL SETTORE 2
Incaricata di funzioni dirigenziali
Dott.ssa Maria Grazia MINNUTO

Pareri espressi sulla proposta ai sensi degli artt. 49 e 147 - bis del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Parere in ordine alla REGOLARITA' TECNICA Favorevole

Addì 05-03-2023

Il Responsabile del Settore SETT. 2 - AFFARI FINANZIARI Dott.ssa MINNUTO MARIA GRAZIA

LA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Sezione PIAO "Approvazione piano triennale delle azioni positive 2023/2025 ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006."

VISTA la proposta di deliberazione come riportata nella prima parte del presente verbale;

VISTA la legge regionale 15 marzo 1963, n. 16 "Ordinamento amministrativo degli enti locali nella Regione siciliana";

VISTA la legge 8 giugno 1990, n.142 "Ordinamento delle autonomie locali", come recepita dalla legge regionale 11 dicembre 1991, n.48 "Provvedimenti in tema di autonomie locali";

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" che, tra le altre cose, reca norme in materia di "ordinamento finanziario e contabile";

VISTA la legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30 "Norme sull'ordinamento degli enti locali";

VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa reso ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del decreto legislativo n.267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, dalla responsabile dell'area amministrativa, dott.ssa Maria Grazia Minnuto;

TUTTO ciò premesso e considerato;

DELIBERA

-di approvare e fare propria la proposta di deliberazione di cui in premessa, che qui si intende integralmente riportata e trascritta.

SUCCESSIVAMENTE

RAVVISATA la necessità di dare immediata attuazione al presente provvedimento;

VISTO l'art. 12, comma 2, della legge regionale 3 dicembre 1991, n. 44;

DELIBERA

-di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

La presente deliberazione si compone di n. 05 pagine e n. 01 allegati. Del che si è redatto il presente verbale letto, approvato e sottoscritto come segue:

L'ASSESSORE ANZIANO	II SINDACO	II SEGRETARIO GENERALE
Rag. Salvatrice VICARI	Dott. Antonino GUCCIONE	Dott. Salv. GAETANI LISEO

Copia del presente verbale di deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio on-line, come prescritto dall'art. 11 della legge regionale n.44/1991, il _____ al n. _____ del Reg. Pubbl., e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Dalla residenza municipale, _____

Il Responsabile della pubblicazione
A. Valeria GUCCIONE

Copia del presente verbale di deliberazione è stata defissa dall'Albo Pretorio on-line il _____, senza che siano state prodotte opposizioni.

Dalla residenza municipale, _____

Il Responsabile della pubblicazione
A. Valeria GUCCIONE

Copia del presente verbale di deliberazione è stata trasmessa ai Capigruppo con nota prot. n. _____ del _____.

Dalla residenza municipale, _____

Il Segretario generale
Dott.Salv. GAETANI LISEO

Il presente verbale di deliberazione è stato pubblicato sul sito ufficiale del Comune ai sensi della legge regionale 28 giugno 2015, n. 11 in data _____

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____

[] decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, ai sensi dell'art. 12, comma 1, legge regionale n.44/1991.

[] perché dichiarata immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della legge regionale n. 44/1991.

Dalla residenza municipale, _____

Il Segretario generale
Dott.Salv. GAETANI LISEO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N. _____ /2023 Reg. pubbl.

Io sottoscritto Segretario generale, su conforme dichiarazione del messo, certifico che copia del presente verbale di deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi a partire dal _____ e sino al _____ e che, entro tale termine, non sono state prodotte opposizioni.

Dalla residenza municipale, _____

Il Segretario generale
Dott.Salv. GAETANI LISEO



Comune di Alia

(Città metropolitana di Palermo)

Via Regina Elena n.1, 90021 – Alia. Telefono 091-8210911

protocolloalia@pec.it

SETTORE 2

UFFICIO RISORSE UMANE

Allegato “A”

SEZIONE PIAO - PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025

PREMESSO:

- che l'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche) prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c.1, lett. c, 7 c.1 e 57 c.1, del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla *“rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*;

- che la predetta direttiva 23/5/2007 cita *“...La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche”*.

CONSTATATO:

- che la valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese;

-che la tutela delle 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 degli utenti.

Con il presente piano di azioni positive il Comune di Alia favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con particolare riferimento:

- all' ambiente di lavoro;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all' individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche tramite l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, fatte salve le attuali norme della fattispecie;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

PERTANTO, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle disposizioni legislative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Situazione attuale

L'analisi dell'attuale situazione (al 31 dicembre 2022) del personale dipendente in servizio il Comune di Alia presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini lavoratori e donne lavoratrici:

Quadro del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2022:

<i>Lavoratori</i>	<i>Tempo indeterminato</i>	Totale
Uomini	20	20
Donne	29	29
Totale	49	49

Così suddiviso per ambiti :

Lavoratori	Servizi Finanziario/Tributi/ Personale/ cultura	Servizio Tecnico	Servizi demografici	Servizio Polizia Locale e Amministrativo	Servizi sociali e pubblica istruzione	Affari generali
Uomini	3	13	0	2	0	2
Donne	13	1	4	0	4	7
Totale	16	14	4	2	4	9

Dipendenti a tempo pieno indeterminato, parziale e full-time suddivisi per categorie:

Lavoratori	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D	TOTALE
Uomini	0	4	15	1	20
Donne	0	13	13	3	29
Totale	0	17	28	4	49

Obiettivi e pianificazione azioni positive per il triennio 2023/2025

Ambito di azione:	<i>Ambiente di lavoro</i>
Obiettivo:	Il Comune di Alia si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Azioni positive	<ul style="list-style-type: none">- Effettuare indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate;- Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità;- Proseguire nell'azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento;- Aggiornare i regolamenti già adottati dall'ente, recipienti i principi di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
-----------------	---

Ambito di azione:	<i>Formazione</i>
Obiettivo:	Nei limiti imposti dalla vigente normativa, programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno. Programmare percorsi formativi specifici.
Azioni positive	<ul style="list-style-type: none">- Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare;- Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e /o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo).

Ambito di azione:	<i>Orari di lavoro</i>
Obiettivo:	Mantenere l'armonizzazione raggiunta e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
Azioni positive	<ul style="list-style-type: none">- Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria già introdotte (es. part-time, anche di tipo verticale);- Prevedere articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate.

Ambito di azione:	<i>Sviluppo carriera e professionalità</i>
Obiettivo:	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'ente.
Azioni positive	<ul style="list-style-type: none">- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Ambito di azione:	<i>Informazione</i>
Obiettivo:	Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli

	obiettivi dell'Amministrazione.
Azioni positive	<ul style="list-style-type: none">- Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità con la pubblicazione del presente Piano sulla intranet comunale.- Curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari.- Informare i cittadini attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità nonché del presente Piano di azioni positive sul sito internet del Comune.

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutti i servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio on line, sul sito web del Comune di Alia alla sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti – Dati ulteriori", ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali, e dell'Amministrazione, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.