



COMUNE di GIZZERIA

(Provincia di Catanzaro)



Copia

Deliberazione n. 191 Data 23/11/203	Oggetto: Predisposizione e approvazione del Piano Triennale delle azioni positive, art. 48 del D.Lgs 198/2006, triennio 2023/2025.
--	--

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

L'anno **Duemila ventitrè** il giorno 23 (**ventitrè**) del mese di **novembre** alle ore 9,30 nella Sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Vice Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

N°	Cognome e Nome	Carica	Presenti
1	Argento Francesco	Sindaco	NO
2	Arcieri Antonio	Assessore - Vice Sindaco	SI
3	Corica Pasqualina	Assessore	SI
4	Falvo Bruno	Assessore	SI
5	Raso Sabrina	Assessore	SI

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale verbalizzante: **Dott.ssa Mariagrazia Crapella**.

Il Presidente **Sig. Arcieri Antonio** in qualità di **Vice Sindaco** dichiarata aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

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 Piani di azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nellavoro;

Visto l’art. 48 del suddetto D.lgs. 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 D.lgs. 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 e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che 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;

Considerato che, in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all’art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l’impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 23 del 07/02/2023, esecutiva ai sensi di legge, contenente il Piano triennale 2023/2025;

Ravvisata la necessità di procedere all’approvazione del Piano Azioni Positive per il triennio 2024/2026, rispondente alla normativa di riferimento ed alle esigenze organizzative dell’Ente;

Visto l’allegato Piano delle azioni positive per il triennio 2024/2026, allegato sub A), parte integrante e sostanziale del presente atto, e ritenuto meritevole di approvazione;

Considerato che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico del bilancio dell’Ente;

Dato atto che non necessita il parere di regolarità contabile di cui all’articolo 49 del TUEL sopra richiamato, in quanto il presente atto non comporta oneri economici a carico dell’Ente;

Visti:

- il vigente Regolamento Comunale sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il Regolamento sui Controlli Interni;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii;
- il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;
- l’art. 4 del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 e ss.mm.;
- l’art. 46 comma 3 del Regolamento sull’ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico- amministrativa del presente atto, reso dal Segretario Comunale - Responsabile dell’Area Amministrativa/Affari Generali - ai sensi dell’art. 49 del D.lgs. n. 267/2000, per come

modificato dall'art.147 del D.L. n. 174/2012, convertito in legge 07/12/2012, n. 213;

Con votazione unanime resa nelle forme di legge,

DELIBERA

- 1. Di ritenere** la premessa, che costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm.ii. del presente atto, parte integrante e sostanziale dello stesso;
- 2. Di approvare** il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2024/2026, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (All. sub A);
- 3. Di dare atto**, altresì, che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico del bilancio dell'Ente;
- 4. Di trasmettere** altresì il presente provvedimento con accluso P.A.P. alla Consigliera di Parità Regionale al seguente indirizzo: uff.cons.parita@regione.calabria.it;
- 4. Di dare mandato** al Responsabile del Servizio Affari Generali di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ed R.S.U. competenti;
- 5. Di disporre**, altresì, Pubblicare in modo permanente, ai fini della massima trasparenza e dell'accessibilità totale (art. 11 D.Lgs. 150/2009), copia del presente sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", a cura del Responsabile dell'Area Amministrativa, oltre alla ordinaria pubblicazione all'albo pretorio on-line, ai sensi dell'art. 32 della L. n. 69/2009e del vigente Regolamento;
- 6. Di dichiarare**, immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 134, comma 4, del citato D.Lgs. n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

**Il Presidente
Vice Sindaco**

F.to Arcieri Antonio

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Mariagrazia Crapella

D.L.vo 18 agosto 2000 N° 267 – Art. 49 c 1° e s.m.i. <u>Parere di Regolarità Tecnica</u> Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica Il Responsabile del Servizio F.to (<i>Dott.ssa Mariagrazia Crapella</i>) Gizzeria, lì 23/11/2023	D.L.vo 18 agosto 2000 n° 267 – Art. 49 c 1° e s.m.i. <u>Parere di Regolarità Contabile</u> <u>NON DOVUTO</u> Gizzeria, lì 23/11/2023
---	---

CERTIFICATO di PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata, per rimanervi per 15 giorni consecutivi, all'Albo Pretorio on-line di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009 n. 69).

Gizzeria, lì 27/11/2023

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Mariagrazia Crapella

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli Atti d'Ufficio

ATTESTA

Che la presente Deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line sul sito web istituzionale di questo comune, accessibile al pubblico (art. 32, c 1, della Legge n. 18.06.2009, n. 69 e s.m.i.) per quindici giorni consecutivi (art. 124, c. 2, D.Lgs. 267/2000);

Che contestualmente all'affissione all'Albo è stata comunicata ai Capi Gruppo Consiliari in data 27/11/2023 prot. n° 9252;

Che la presente Deliberazione è divenuta esecutiva in data 23/11/2023 in quanto:

- Dichiarata immediatamente eseguibile ai dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n° 267/2000;
 Entro 10 giorni non sono pervenute richieste ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. n° 267/2000 ed essa pertanto è divenuta esecutiva il giorno successivo al decimo di pubblicazione.

Gizzeria, lì 27/11/2023

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Mariagrazia Crapella.

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Dalla residenza municipale, lì 27/11/2023

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Mariagrazia Crapella

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE
(P.A.P.)
TRIENNIO 2024-2026**

ai sensi dell'art. 48 del D. lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28.11.2005 n. 246” e s.m.i.

Approvato con Delibera di G.C. N. 191 del 23/11/2023

Normativa di riferimento

- Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”, art. 48;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;
- Dlgs. n.165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Dlgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246”;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- Dlgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

Premessa

L'art.48 del Dlgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

A seguito dell'istituzione dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (L. n.183/2010, art.21), il compito di redigere tali piani spetta ai C.U.G. Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di GIZZERIA per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”. Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Il Comune di Gizzeria sta procedendo ad avviare la costituzione il Comitato Unico di Garanzia (CUG), il quale nel rispetto dell'art. 21 della Legge183/2010 assolve a compiti propositivi, tra i quali quello di predisporre piani di azioni positive per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e cercando di garantire l’assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua e inoltre assolve a compiti di verifica dei risultati delle stesse azioni positive.

La situazione del Comune di Gizzeria

La continua ridefinizione del contesto normativo di riferimento che ha inciso particolarmente sulle politiche di gestione del personale sia in termini di valutazione della produttività lavorativa (d.lgs., 150/2009), sia in termini di prospettive di carriera; il blocco delle retribuzioni, l'assenza di turn- over e, quindi, di ricambio generazionale, la continua richiesta di servizi di qualità, hanno fortemente influenzato l'organizzazione degli uffici.

Dati del Personale a Tempo Indeterminato e determinato

Ad oggi la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato è la seguente:

Dipendenti a tempo indeterminato		Totale
Uomini	21	21
Donne	04	04
totale	25	25

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale a tempo indeterminato

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	5	0
B	4	0
C	8	4
D	4	0
TOTALE	21	4

Schema monitoraggio del personale in mobilità. Decreto n. 12824 del 18/10/2019. Burc n. 116 del 18/10/2019

ZUCCHERINO	EUGENIO
NOTTE	GIUSEPPE
TORCASIO	FRANCESCO
TORCASIO	UMBERTO
MASTROIANNI	GIANFRANCO
RUBERTO	FRANCO AGOSTINO
FOLINO	SALVATORE
BELLOMO	TOMMASO
COLELLA	SANDRO
PALMIERI	LORETTA
ANDRICCIOLA	ANGELINA
PALMIERI	LILLO
FALVO	SALVATORE
CAPARROTTA	SALVATORE
ISABELLA	PAOLO
TOMAINO	DONATELLA
TORCASIO	STEFANIA
COSTANTINO	GIOVANNA

OBIETTIVI ED AZIONI DEL PIANO

Nel corso del triennio il piano delle azioni positive dell'Ente nella definizione degli obiettivi si propone diverse azioni e ispira ai seguenti principi:

- "Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- "Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi e le azioni positive che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

Obiettivo n. 1 garantire un monitoraggio continuo della situazione del personale dell'Ente;

Obiettivo n. 2 favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e favorire il benessere organizzativo e lavorativo all'interno dell'Ente;

Obiettivo n. 3 Proseguire nella realizzazione di iniziative di formazione interna che, attraverso il potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di knowhow e di esperienze tra dipendenti, favoriscano la crescita professionale, apportando anche un maggiore benessere organizzativo;

Obiettivo n. 4 promuovere anche tra il personale la comunicazione, la diffusione delle informazioni e l'educazione sui temi delle pari opportunità tra uomo e donna in collaborazione con l'assessorato competente.

- **Azione positiva 1.** tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
-
- **Azione positiva 2.** garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- **Azione positiva 3** Organizzare iniziative di formazione ed aggiornamento su tematiche relative all'area amministrativa e all'area tecnico-informatica per quanto attiene in particolare l'utilizzo di nuovi strumenti informatici e procedure in dotazione all'Ente;
- **Azione positiva 4** Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché si favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e si tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- **Azione positiva 5** Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- **Azione positiva 6** Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- **Azione positiva 7** Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze dell'uomo e della donna all'interno dell'organizzazione.
- **Azione positiva 8** proseguire nel favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità;

- **Azione positiva 9**ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti, introducendo un nuovo elemento di contrasto al disagio lavorativo con la valutazione del rischio legato allo stress lavoro-correlato.
- **Azione positiva 10**Garantire il continuo aggiornamento del sito WEB dedicato alle Pari Opportunità al fine di divulgare l'attività dell'amministrazione comunale ai dipendenti ed ad altre realtà esterne.
- **Azione positiva 11**Continuare a condividere la programmazione delle iniziative per la ricorrenza dell'8 marzo e del 25 novembre per ricordare il ruolo e l'importanza delle donne nella nostra società e sensibilizzare sul problema della violenza sulle donne.
- **Azione positiva 12 Formazione**

Intervento : Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, e difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi.

- **Azione positiva 13 Benessere Organizzativo**

Intervento: Chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro, rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti; adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate:- il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso-Sviluppo del progetto "staffetta": previsione di un percorso per coinvolgere i lavoratori più "anziani" favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso (anche nell'ottica di "sostenere" e valorizzare il ruolo all'interno dell'organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l'uscita dal lavoro). Favorire un ambiente di lavoro cordiale e accogliente al fine di ridurre i contrasti e la conflittualità interpersonale.

- **Azione positiva 14 Conciliazione tempi lavoro/famiglia**

Intervento: Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale concordando con il proprio dirigente un orario di lavoro flessibile. Diffusione massima delle informazioni connesse alla fruizione dei permessi, congedi e aspettative previste contrattualmente. Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe. Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.

- **Azione positiva 15 Pari Opportunità**

Intervento : L'Ente si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità; Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Gizzeria valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi; assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

Durata del Piano

Il presente piano e gli obiettivi e le azioni positive in esso contenuti hanno durata triennale. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, al Cug del Comune di Gizzeria non appena costituito, nonché pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia in itinere che alla scadenza del P.A.P., sia possibile un adeguato aggiornamento.