

COMUNE DI CARPANETO PIACENTINO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNO 2025/2027

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE

ALLEGATO __2.2.5__ PIANO AZIONI POSITIVE – OBIETTIVI PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA' E L'EQUILIBRIO DI GENERE –

Premessa

Il Comune ha conferito all'Unione Valnure e Valchero la funzione di gestione del servizio personale e pertanto il Piano è stato approvato dalla Giunta Unione con delibera n. 01 del 13/01/2025, dichiarata immediatamente eseguibile.

Nel presente allegato si riportano gli elementi maggiormente significativi riferiti nello specifico al Comune di Carpaneto Piacentino e gli obiettivi previsti per il triennio 2025-2027.

Normativa di riferimento

L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 dell'11 Aprile 2006, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, con lo scopo di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva del 23 maggio 2007 promossa dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni della pubblica amministrazione di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, ha individuato nella PA un ruolo propositivo e propulsivo al fine di attuare concretamente il principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione della discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

L'art. 21 della Legge n. 183 del 04 Novembre 2010, apporta significativi cambiamenti agli artt. 1, 7 e 57 del Decreto Legislativo n. 165 /2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" con il quale era stata prevista l'istituzione del "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*". Con questo intervento il Legislatore, va ad ampliare le garanzie previste del 2001, esplicitando il ruolo della PA nel garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nella sicurezza sul lavoro. Le PA devono assicurare, altresì, un ambiente improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

La direttiva 2/19 del Ministro della Pa e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità procede alla definizione delle linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, di cui al d.lgs.198/06, sostituisce la direttiva 23 maggio 2007, ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» di cui all'articolo 57 d.lgs. vo 165/01. La presente direttiva si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Il D.L. n. 80 del 9 Giugno 2021 recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* introduce il PIAO, un documento unico di programmazione e governance che accorpa, tra gli altri, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione nelle politiche di sviluppo delle risorse umane. Pertanto, il Piano delle Azioni Positive è stato integrato all'interno dello strumento principe della programmazione dell'ente, al fine di farne strumento attivo di sviluppo delle persone, anche in chiave di parità di genere. Il presente D.L. inoltre:

- contiene disposizioni volte a garantire il rispetto del principio della parità di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici nelle procedure di selezione e reclutamento disciplinare dal decreto;

- stabilisce che le amministrazioni debbano assicurare la parità di genere quando invitano i candidati ai colloqui selettivi nell'attribuzione di incarichi ad esperti e professionisti ai fini dell'attuazione dei progetti del PNRR;

Le linee guida sulla “Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le PA” adottate dalla presidenza del Consiglio in data 10 Ottobre 2022 che in attuazione dell'art. 5 del D.L. n. 36 del 30 Aprile 2022, si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscano vantaggi specifici. Dopo aver analizzato il contesto e le strategie in atto a livello nazionale, europeo e internazionale, le linee guida si rivolgono direttamente alle Amministrazioni, in particolare agli uffici di vertice o a quelli incaricati della gestione delle risorse umane, ed entra nel merito delle azioni utili a migliorare la parità di genere nella PA.

Anche il CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali 2019-2021, sottoscritto in data 16 Novembre 2022, all'art. 28 individua la necessità di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore della pari dignità umana delle persone, riconoscendo un'identità alias a coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione, tramite la sottoscrizione di un accordo di riservatezza confidenziale, al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori transgender.

Infine anche il D.P.R. n. 487 del 9 Maggio 1994, aggiornato a seguito delle modifiche introdotte dal D.P.R. n. 82 del 16 Giugno 2023, all'art. 6 stabilisce che *“al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, il bando indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, si applica il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), in favore del genere meno rappresentato”*.

La strategia delle azioni positive è, quindi, rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, tra lavoratrici e lavoratori, consentendo concretamente l'accesso ai diritti. In tal senso si evidenzia la stretta correlazione con il Testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al decreto legislativo numero 81/2008 che, recependo le raccomandazioni della Commissione Europea in materia, raccomanda in particolare, all'articolo 28 comma 1, la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori negli ambienti di lavoro, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro correlato, “nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”. Tra i fattori determinanti lo stress lavoro correlato vi sono condizioni oggettive legate al contenuto del lavoro e al contesto lavorativo e condizioni soggettive, legate al clima di gruppo e alla percezione individuale dei vari fattori: pertanto, nella valutazione del rischio, si sono date indicazioni affinché venga prioritariamente eseguita la valutazione oggettiva su alcuni indicatori considerati sentinella” che necessitano, quindi, di un monitoraggio continuo e si proceda solo successivamente, qualora si evidenzino un rischio medio-alto, con analisi di approfondimento.

Di seguito i principali obiettivi che si intendono realizzare:

Nella definizione degli obiettivi l'Amministrazione si ispira ai seguenti principi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Gli obiettivi sono i seguenti:

- 1) Programmazione attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale;
- 2) Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità;
- 3) Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra Responsabilità familiari e professionali;
- 4) Tutelare l'ambiente di lavoro favorendo benessere e riducendo lo stress da lavoro correlato;
- 5) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale;
- 6) Sensibilizzazione, informazione e comunicazione.

Di seguito si provvede ad analizzare il contesto organizzativo e la situazione dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2023, per l'Unione e ciascun ente aderente, come da conto annuale, con particolare interesse alla ripartizione per genere:

COMUNE DI CARPANETO PIACENTINO:

AZIONI POSITIVE DA METTERE IN ATTO PER L'UNIONE VALNURE E VALCHERO E PER I COMUNI ADERENTI

-Suddivisione del personale a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo parziale per genere e per livelli di inquadramento:

qualifica / posiz.economica/profilo	Cod.	Totale dipendenti al 31/12/2022 (*)		A tempo pieno		In part-time fino al 50%		In part-time oltre il 50%		Totale dipendenti al 31/12/2023 (**)	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
SEGREARIO A	0D0102										
SEGREARIO B	0D0103										
SEGREARIO C	0D0485										
DIRETTORE GENERALE	0D0097										
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.	0D0095										
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO FUORI D.O.	0D0098										
SEGREARIO GENERALE CCIAA	0D0104										
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	0D0164										
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO IN D.O.	0D0165										
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O.	0D0195										
RESPONSABILE DEI SERVIZI O DEGLI UFFICI IN D.O.	0D0196										
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0FZEQF	2	2	2	2	1				3	2
ISTRUTTORI	0IR000		9		8			1			9
OPERATORI ESPERTI	0OEESP	3	2	3	2					3	2
OPERATORI	0OP000										
CONTRATTISTI	000061										
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL	000096										
TOTALE		5	13	5	12	1			1	6	13

TOTALE DIPENDENTI	19
% DONNE SUL TOTALE	68,42 %
% UOMINI SUL TOTALE	31,58 %

-Suddivisione del personale a tempo indeterminato per genere, livelli di inquadramento ed età:

qualifica/posiz.economica/profilo (sono evidenziate quelle valorizzate nella T1)	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI														TOTALE	
		fino a 19 anni	tra 20 e 24 anni	tra 25 e 29 anni	tra 30 e 34 anni	tra 35 e 39 anni	tra 40 e 44 anni	tra 45 e 49 anni	tra 50 e 54 anni	tra 55 e 59 anni	tra 60 e 64 anni	tra 65 e 67 anni	68 e oltre				
		U D	U D	U D	U D	U D	U D	U D	U D	U D	U D	U D	U D	U D			
SEGRETARIO A	000102																
SEGRETARIO B	000103																
SEGRETARIO C	000485																
DIRETTORE GENERALE	000097																
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.	000095																
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO FUORI D.O.	000098																
SEGRETARIO GENERALE CCIAA	000104																
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	000164																
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO IN D.O.	000165																
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O.	000095																
RESPONSABILE DEI SERVIZI O DEGLI UFFICI IN D.O.	000096																
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0FZE0F						1	1	1	1						3	2
ISTRUTTORI	0R000				2	1		1	1	2	2		2				9
OPERATORI ESPERTI	0OEESP						1			2		1		1		3	2
OPERATORI	0OP000																
CONTRATTISTI	000081																
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL	000096																
TOTALE						2	1	2	1	2	3	3		3		1	13

TOTALE DIPENDENTI	19		
tra 30 e 34 anni	U	0	0,00%
	D	2	10,53%
tra 35 e 39 anni	U	0	0,00%
	D	1	5,26%
tra 40 e 44 anni	U	2	10,53%
	D	1	5,26%
tra 45 e 49 anni	U	1	5,26%
	D	2	10,53%
tra 50 e 54 anni	U	3	15,79%
	D	3	15,79%
tra 55 e 59 anni	U	0	0,00%
	D	3	15,79%
tra 60 e 64 anni	U	0	0,00%
	D	1	5,26%
TOTALE	U	6	31,58%
	D	13	68,42%

-Attribuzione Incarichi di Elevata Qualificazione suddivise per genere, nel rispetto di quanto previsto dalla Programmazione 2025-2027:

	UOMINI	DONNE
Responsabile Servizio Urbanistica	1	
Responsabile Servizio Lavori Pubblici / Espropri		1
Responsabile Servizio Affari Generali-Segreteria e Cultura		1
Responsabile Servizio Anagrafe		1
TOTALE	1	3

Come si evince dalle tabelle, si tratta di una popolazione con una predominanza femminile: le donne rappresentano infatti il 68,42% del totale del personale in servizio, tendenza che trova riscontro anche nella ripartizione delle posizioni di vertice.

L'altra caratteristica del personale su cui focalizzare l'attenzione è l'età: si riscontra una età media piuttosto elevata.

Obiettivi ed azioni positive: vengono di seguito dettagliate per ogni area di intervento le azioni da porre in essere per perseguire gli obiettivi del piano per le annualità 2025-2027:

- 1) Programmazione attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale:

Obiettivi e descrizione	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale, con lo scopo di mantenere livelli elevati di formazione e aggiornamento.
Azioni Positive	1)I percorsi formativi dovranno essere realizzati in orario di lavoro, consentendo qualora ce ne fosse necessità, di seguire i corsi da remoto o in differita. 2)Coinvolgere attivamente i Responsabili di servizio affinché individuino i soggetti tenuti alla formazione. 3) Prevedere azioni formative volte a favorire il reinserimento dei dipendenti dopo un periodo di assenza prolungato, tramite appositi corsi e periodi di affiancamento con i colleghi. 4)Coinvolgere i Responsabili di servizio per la programmazione di attività formative ad hoc per i dipendenti neo-assunti, sia di carattere generale, sia di natura più tecnica in relazione al servizio di appartenenza. 5)Promuovere attività informative sul tema della leadership di genere, rivolte in prima battuta ai Responsabili di servizio. 6)Programmare interventi formativi sulla mediazione dei conflitti nelle organizzazioni, con focus sulle interazioni tra colleghi e con l'utenza.
Soggetti Coinvolti	Segretario, Vicesegretario, Responsabili di Servizio di Unione e dei Comuni Aderenti
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti Unione e Comuni Aderenti

- 2) Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità:

Obiettivi e descrizione	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile, che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, grazie alla creazione di un ambiente di lavoro stimolante, capace di migliorare la performance dell'ente favorendo l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
Azioni Positive	1)Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale maschile che femminile. 2) Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli. 3) Affidare incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere.
Soggetti Coinvolti	Segretario, Vicesegretario, Responsabili di Servizio di Unione e dei Comuni Aderenti
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti Unione e Comuni Aderenti

- 3) Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra Responsabilità familiari e professionali

Obiettivi e descrizione	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro e possibilità di fruizione della flessibilità e del lavoro agile, in attuazione di quanto previsto dal Piano Lavoro Agile.
Azioni Positive	1) Favorire orari di lavoro che garantiscano ampie fasce di flessibilità in entrata e uscita. Nell'ente è in vigore un orario flessibile, peraltro particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. 2) Tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time presentate dai lavoratori. 3) Incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale, prevedendo ad esempio, programmi dedicati al rientro post maternità/paternità e per gestire il rientro in servizio delle risorse a seguito di assenze prolungate. 4) Regolamentare le forme di lavoro agile in chiave non discriminatoria.
Soggetti Coinvolti	Segretario, Vicesegretario, Responsabili di Servizio di Unione e dei Comuni Aderenti
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti Unione e Comuni Aderenti

4) Tutelare l'ambiente di lavoro favorendo benessere e riducendo lo stress da lavoro correlato:

Obiettivi e descrizione	Tutelare l'ambiente di lavoro, favorendone il benessere, riducendo lo stress da lavoro correlato e garantendo la tutela delle pari opportunità
Azioni Positive	1) Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro. 2) Individuare le situazioni di disagio che possono generare stress da lavoro correlato. 3) Promuovere la conoscenza del codice di comportamento fra i dipendenti, al fine di renderli maggiormente consapevoli dell'importanza di un comportamento collaborativo e rispettoso dei principi generali di parità di trattamento. 4) Prevenire e monitorare situazioni conflittuali sul posto di lavoro. 5) Organizzare momenti periodici di incontro e dialogo con il management dell'ente, al fine di favorire la comunicazione trasversale e il coinvolgimento di tutti. 6) Implementare l'integrazione fra i diversi applicativi informatici per una maggiore efficienza dei processi di lavoro e una maggiore flessibilità nell'utilizzo. Il Responsabile di Servizio cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.
Soggetti Coinvolti	Segretario, Vicesegretario, Responsabili di Servizio di Unione e dei Comuni Aderenti
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti Unione e Comuni Aderenti

5) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione

Obiettivi e descrizione	Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione
Azioni Positive	1) Garantire l'equità di genere nelle commissioni concorso: la presenza di almeno 1/3 di componenti di sesso femminile, salve motivate impossibilità; 2) Strutturare le selezioni di personale con un linguaggio e test volti ad evitare i pregiudizi di genere (bias), che potrebbero presentarsi qualora si preveda l'attribuzione di punteggi aggiuntivi in relazioni a "titoli", come le esperienze professionali pregresse basate solo sul tempo o lo svolgimento di incarichi aggiuntivi rispetto al lavoro ordinario; 3) nei casi in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. 4) non ci sono posti in dotazione organizza che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Amministrazione comunale valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
Soggetti Coinvolti	Segretario, Vicesegretario, Responsabili di Servizio di Unione e dei Comuni Aderenti
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti Unione e Comuni Aderenti

6) Sensibilizzazione, informazione, comunicazione

Obiettivi e descrizione	Aumentare la consapevolezza del personale sulle tematiche relative alle pari opportunità, alle discriminazioni e alle violenze
Azioni Positive	1) Pubblicare e diffondere il piano delle Azioni Positive. 2) Coinvolgere il personale nell'individuazione di proposte o suggerimenti per migliorarne il benessere. 3) Sensibilizzare e promuovere l'utilizzazione in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori). 4) Divulgare il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.
Soggetti Coinvolti	Segretario, Vicesegretario, Responsabili di Servizio di Unione e dei Comuni Aderenti
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti Unione e Comuni Aderenti

Il presente Piano ha durata triennale (2025-2027). Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio, nonché sul sito Istituzionale dell'Unione e di ciascun Comune aderente, nella sezione Amministrazione Trasparente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati.