



PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P)

[Articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i.
«Codice delle pari opportunità»]

Allegato alla Delibera di Giunta dell'Unione Montana Valle Grana n. ____ del _____

Fonti normative

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 s.m.i. «Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»;
- decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i. «Testo unico sull'ordinamento degli enti locali»;
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;
- decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i. «Codice delle pari opportunità», che stabilisce, per la pubblica amministrazione, l'obbligo di adottare piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;
- direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- direttiva del Ministro per le riforme e 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 donne e uomini nella pubblica amministrazione», che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni e ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;
- decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro»;
- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 «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»;
- legge 4 novembre 2010, n. 183 «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», cosiddetto “Collegato al lavoro”;
- direttiva della Presidenza del consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 «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»;
- legge 7 agosto 2015, n. 124 «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»;
- legge 22 maggio 2017, n. 81 «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato»;
- direttiva n. 3/2017 della presidenza del Consiglio dei ministri in materia di lavoro agile;
- direttiva n. 2/2019 della presidenza del Consiglio dei ministri – Ministro per la P.A. e sottosegretario delegato alle pari opportunità che sostituisce la citata direttiva 23 maggio 2007.

Premessa

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 intesa 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.

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.

Il presente Piano è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Unione Montana Valle Grana l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

L'amministrazione dell'Unione Montana, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Unione Montana Valle Grana al quale sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che a ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, ha elaborato le seguenti linee di azione che costituiscono il Piano di Azioni Positive [in seguito "PAP" o "Piano"] relativo al triennio 2025-2027.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, il Piano, in continuità con i precedenti PAP, conferma l'attenzione ai temi della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, della conciliazione e del contrasto alle discriminazioni.

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

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzativi, di nuove proposte o di bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Il presente Piano di azioni positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito Internet dell'ente [<https://www.vallegrana.it/>].

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, in modo da poter procedere, in sede di predisposizione del nuovo piano, a un adeguato aggiornamento.

❶ Alcuni dati sul personale dell'Unione Montana Valle Grana

Il patrimonio più importante di cui dispone l'amministrazione è costituito dal capitale umano: le persone sono una risorsa sempre più fondamentale sia per il raggiungimento degli

obiettivi, sia per la gestione dei profondi processi di cambiamento che in questi anni hanno caratterizzato la Pubblica amministrazione.

L'organizzazione attuale dell'ente ha come sue finalità principali:

- rispondere tempestivamente ai bisogni della comunità locale attraverso modelli organizzativi funzionali all'attuazione delle strategie e dei programmi definiti dagli organi di direzione politica;
- assicurare la più ampia responsabilizzazione della dirigenza attraverso la valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale;
- assicurare la crescita della qualità dei servizi attraverso l'efficiente impiego delle risorse, l'ottimizzazione dei processi, il miglioramento della qualità e della quantità delle prestazioni, sia con riferimento ai servizi resi direttamente che per il tramite di enti e organismi partecipati;
- valorizzare le risorse umane dell'ente premiando il merito e promuovendo la crescita professionale;
- assicurare condizioni di pari dignità nel lavoro e di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

La tabella che segue riepiloga la **situazione** del personale a tempo indeterminato in servizio alla data del **31 dicembre 2024**:

Categoria	Personale in servizio	
	Totale	di cui part-time
Segretario Generale	0	
Dirigenti	0	
Categoria D – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	4	1*
Categoria C - Area degli Istruttori	2	0
Categoria B - Area degli Operatori esperti	3	1**
Categoria A - Area degli Operatori	0	0
Totale	9	2

*50%

**80%

Come emerge dalla tabella sopra riportata, il personale in servizio al 31 dicembre 2024 è pari a 11 unità.

Il dato numerico diventa particolarmente indicativo se raffrontato con l'analogo valore al 31 dicembre 2018 [19]: si registra infatti un significativo decremento del personale.

Delle 11 unità di personale, 2 sono in regime di part time. Inoltre, l'effettiva entità numerica della forza lavoro disponibile deve tener conto dell'applicazione di alcuni istituti di derivazione, sia normativa, sia contrattuale, che ne riducono sensibilmente la consistenza come, a titolo puramente esemplificativo, i congedi parentali, le aspettative, i permessi per il diritto allo studio e i benefici di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 s.m.i. «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate».

Volendo fare un'analisi più accurata della situazione del personale dipendente, è opportuno classificare i dipendenti distribuendoli per genere, per età e per categoria professionale, così come risulta dalla seguente tabella:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 2024											
	Inquadramento	Uomini					Donne				
		<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60
Tempo indeterminato	Categoria A										
	Categoria B	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0
	Categoria C	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0
	Categoria D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Categoria D - P.O.	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0
	Dirigenti										
	Segretario Generale										
Totale personale	10	0	1	1	4	0	0	1	2	1	0
Tempo determinato	Categoria A										
	Categoria B										
	Categoria C										
	Categoria D			1							
	Categoria D - P.O.										
	Dirigenti										
	Segretario Generale										
Lavoro flessibile	Co. Co. Co.										
Totale personale	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

Guardando alla **distribuzione per genere** dei dipendenti, possiamo dire che si tratta di un universo composto, in maniera quasi equivalente, da donne e da uomini, con una leggera prevalenza delle degli uomini sulle donne. Si precisa comunque che è maggiore il numero di donne che rivestono una posizione apicale di EQ.

Relativamente all'**età anagrafica**, l'invecchiamento degli occupati pubblici che si è manifestato negli anni passati rappresenta un fenomeno che può portare conseguenze in termini di qualità dei servizi e di capacità innovativa per l'intero aggregato della PA.

È comunque importante segnalare che le assunzioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio hanno interessato principalmente personale giovane, andando ad aumentare la consistenza delle unità con meno di trent'anni.

Anche il **titolo di studio** è un ottimo indicatore del livello qualitativo di qualsiasi organizzazione, ivi compreso il comparto pubblico.

La tabella che segue analizza il personale dipendente proprio sotto questa lente, evidenziando:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NON DIRIGENZIALE			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
TITOLO DI STUDIO	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
Inferiore al diploma superiore	0	0	0
Diploma di scuola superiore	4	2	6
Laurea	1	1	2
Laurea magistrale	2	1	3
Master di I livello	0	0	0
Master di II livello	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0

Inoltre, consente al proprio personale un'ampia flessibilità in entrata e in uscita dal lavoro, flessibilità che permette una migliore distribuzione del proprio tempo di vita in relazione alle necessità personali/familiari di ciascun dipendente.

② Breve analisi del P.A.P. triennio 2024-2026

Il precedente piano, relativo al triennio 2024-2026, prevedeva alcune azioni positive nell'ambito dei seguenti temi:

- la conoscenza e, in modo particolare, la **formazione** del personale come motore di crescita professionale e di promozione della cultura delle pari opportunità;
- il **benessere lavorativo** e la tutela dell'ambiente di lavoro;
- la ricerca di nuove forme di **conciliazione vita – lavoro**.

Per quanto riguarda la **formazione**, l'ente ha consentito ai propri dipendenti la partecipazione a corsi formativi in materia di tematiche di interesse generale il cui quadro normativo e regolamentare è in continua revisione — a titolo di esempio: nuovo codice degli appalti pubblici, anticorruzione e trasparenza, accesso agli atti e accesso civico; dall'altra, a fornire utili elementi per meglio assolvere ai propri compiti quotidiani: sicurezza informatica, approccio alle nuove realtà sociali, codice di comportamento.

In particolare, il “Piano della formazione del personale” dell'Unione Montana Valle Grana per l'anno 2024 perseguiva i seguenti obiettivi:

Obiettivo 1. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.

Obiettivo 2. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 6. Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

③ Obiettivi generali del P.A.P. triennio 2025-2027

Il presente Piano di azioni positive [P.A.P.] reca gli aggiornamenti per il triennio 2025-2027, 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 ed inserito nella sezione dedicata del PIAO.

In linea quindi con il P.A.P. precedente, introducendo comunque elementi di innovazione, anche per il prossimo triennio l'ente vuole introdurre azioni positive che si svilupperanno secondo i seguenti obiettivi generali:

- a) la conoscenza e, in modo particolare, la formazione del personale come motore di crescita professionale e di promozione della cultura delle pari opportunità;
- b) il benessere lavorativo, la valorizzazione delle competenze del personale e la tutela dell'ambiente di lavoro;
- c) la ricerca, la sperimentazione o la piena realizzazione di nuove forme di conciliazione vita – lavoro;
- d) parità di genere, contrasto alla violenza di genere e a qualsiasi forma di discriminazione

Relativamente al punto a), per l'Unione Montana Valle Grana la formazione costituisce impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo.

La rilevanza riconosciuta alla formazione è sintomo evidente della volontà dell'ente di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione.

La crescita del personale si accompagna obbligatoriamente a un percorso di piena valorizzazione dello stesso, assegnando le singole unità lavorative a funzioni e ruoli il più possibile aderenti alle competenze, al percorso formativo e alle esperienze professionali maturate da ciascuna di essa. L'obiettivo richiede quindi una specifica azione di potenziamento e sviluppo delle informazioni necessarie alla piena realizzazione e utilizzo di una "banca delle competenze".

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che l'ambiente lavorativo può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte

dell'ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni e obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

In quest'ottica e in linea con quanto sollecitato in diversi contesti dalle rappresentanze sindacali, sempre maggiore attenzione dovrà essere posta al tema della comunicazione interna e al tema della trasparenza, anche fornendo specifiche e adeguate motivazioni delle scelte operate nei processi riguardanti la gestione delle persone. L'obiettivo è quello di favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni e una gestione più collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

L'obiettivo c) ribadisce e consolida l'azione svolta dall'Amministrazione in questi anni di forte impulso alle misure di flessibilità del rapporto di lavoro con l'obiettivo di favorire la valorizzazione del personale e, nello stesso tempo, di promuovere l'adozione di modelli organizzativi più coerenti con i bisogni delle lavoratrici/dei lavoratori, sempre tenendo presente le esigenze di erogazione dei servizi alla cittadinanza.

④ Interventi e azioni per il raggiungimento degli obiettivi del P.A.P. 2025-2027

Gli obiettivi generali illustrati al punto 3 vengono declinati secondo i seguenti interventi e azioni, distribuiti con riferimento a ciascun anno del triennio considerato:

a. Obiettivo “Formazione come motore di crescita professionale”

Descrizione dell'intervento	Organizzazione, gestione o acquisizione di corsi di formazione finalizzati ad accrescere le competenze professionali specifiche del personale. Per consentire la fruizione delle proposte formative anche al personale impegnato in attività lavorativa “a distanza”, si approfondiranno gli strumenti e le proposte tecnologiche più idonee (webinar, video lezioni) offerte dal mercato, elaborando e realizzando preliminarmente una puntuale e dettagliata attività di informazione circa l'uso corretto di tali strumenti
Obiettivo	Fornire al personale in servizio, con particolare attenzione al personale neo-dipendente, occasioni di approfondimento delle materie che trasversalmente interessano gli uffici e sulle procedure interne
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente
Destinatari	Tutto il personale, con particolare attenzione per il personale neoassunto
Anno di riferimento	2025.2026.2027

b. Obiettivo “Benessere lavorativo, valorizzazione delle competenze e tutela dell’ambiente di lavoro”

Descrizione dell’intervento	A seguito dell’attivazione dei Bandi di Concorso nell’annualità 2024 ed alla scelta di valutare anche le soft skills dei candidati, grazie ad un proficuo confronto con lo psicologo, è intenzione dell’ente attivare una serie di procedure/attività che mirino al crescente coinvolgimento del personale, al fine di favorire il benessere fisico e psicologico.
Obiettivi	Riconoscendo la stretta correlazione esistente tra benessere personale e successo aziendale, il concetto di “benessere lavorativo” richiede di adottare una visione globale del dipendente che è, prima di tutto, una persona, nella sua totalità, all’interno del luogo di lavoro. Adottando un approccio olistico, si riconosce che ogni individuo è un’entità complessa, composta non solo da competenze professionali, ma anche da esigenze fisiche, mentali, emotive e sociali che devono essere coltivate nel contesto lavorativo. Le quattro sfere di benessere – fisico, mentale, emotivo e sociale – sono interconnesse e si influenzano reciprocamente. Per raggiungere un benessere completo, è fondamentale investire in percorsi formativi specifici.
Tipologia di azione	Rivolta all’interno dell’ente
Destinatari	Tutto il personale dipendente
Anno di riferimento	2025.2026.2027

Descrizione dell’intervento	L’impiego ottimale delle risorse umane all’interno dell’organizzazione non può prescindere da una piena conoscenza delle competenze maturate nel corso della carriera professionale da ciascun dipendente, dalle attitudini manifestate da ciascuno di essi e dalle loro aspettative. In considerazione di quanto sopra, l’intervento programmato consiste - dopo la raccolta e aggiornamento dei curriculum vitae di tutto il personale dipendente - nell’individuazione degli elementi di interesse e nell’inserimento degli stessi in una banca dati e nell’analisi degli elementi inseriti nella banca dati, dal confronto delle competenze e propensioni personali emergenti dai curriculum vitae, con il ruolo svolto all’interno dell’organizzazione dell’ente e dalla definizione delle prime linee di strategia organizzativa che permetta la valorizzazione piena di tali competenze.
Obiettivi	Individuare, classificare, raccogliere in una specifica banca dati, da tenere costantemente aggiornata, e valorizzare e archiviare in una banca dati dedicata delle competenze acquisite, specifiche e trasversali, delle aspettative, manifeste o meno, e delle attitudini dei dipendenti
Tipologia di azione	Rivolta all’interno dell’ente
Destinatari	Tutto il personale dipendente
Anno di riferimento	2025.2026.2027

c. Obiettivo “Forme di conciliazione vita – lavoro”

L’ente prosegue con gli istituti già attivati quali il “lavoro da remoto”, la flessibilità in entrata / uscita, lavoro a tempo part-time con durata temporanea legato alle esigenze personali/famigliari dei dipendenti.

d. Obiettivo “parità di genere, contrasto alla violenza di genere e a qualsiasi forma di discriminazione”

Descrizione dell’intervento	Organizzazione, gestione o acquisizione di corsi di formazione sui temi di parità di genere e antidiscriminazione
Obiettivo	Promuovere una cultura di parità e antidiscriminatoria che miri a tenere alto il livello di attenzione nell’agire quotidiano (atteggiamenti, linguaggi, azioni e reazioni) e diffonda una uniforme conoscenza del fenomeno e delle procedure da seguire, oltre che gli elementi necessari nei rapporti con l’utenza e tra colleghi. L’intervento si pone un obiettivo non solamente “di prevenzione”, per impedire la nascita e il formarsi di comportamenti discriminatori, ma soprattutto di “costruzione” di pratiche positive per far sì che si generi tra i dipendenti una naturale “tutela” contro le discriminazioni indicate dall’articolo 21 della “Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea” (sesso, la razza, il colore della pelle o l’origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l’appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l’età o l’orientamento sessuale) e il principio di parità di trattamento diventi patrimonio educativo e culturale di ogni singolo individuo. Contestualmente verrà inviata copia della “Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea” a ciascun dipendente.
Tipologia di azione	Rivolta all’interno dell’ente
Destinatari	Membri del CUG – Dirigenti – Dipendenti interessati
Anno di riferimento	2025.2026.2027

Descrizione dell’intervento	“La cultura del rispetto” – programma formativo sulla piattaforma Syllabus. Tale programma mira ad accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l’utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale.
Obiettivo	La formazione, quale leva strategica per lo sviluppo della consapevolezza e delle conoscenze nei diversi ruoli, può favorire un

	cambiamento culturale e una crescita soggettiva da cui può discendere un cambiamento nei comportamenti.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente
Destinatari	Tutto il personale dipendente
Anno di riferimento	2025.2026.2027

⑤ Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

L'Unione Montana Valle Grana si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando a eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

⑥ Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2025-2027 sarà sottoposto a monitoraggio annuale, che consentirà al C.U.G. di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate e di suggerire correttivi e cambi di strategia.

L'ente approverà il Piano del triennio successivo tenendo conto anche degli esiti del monitoraggio annuale e della valutazione effettuata dal C.U.G.

⑦ Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del C.U.G., delle rappresentanze sindacali e del personale.

Il presente piano esplicherà i suoi effetti fino all'approvazione del successivo Piano di azioni positive.