



COMUNE DI PREPOTTO

Provincia di Udine

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022//2024.-

L'anno **2022**, il giorno **07** del mese di **Marzo** alle ore **16:14**, si è riunita la Giunta Comunale in modalità telematica ai sensi dell'art. 11 della L.R. 3/2020, in seguito a convocazione disposta con avvisi recapitati ai singoli Assessori.

Sono presenti:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE/ASSENTE
avv. Forti Mariaclara	Sindaco	Presente
Sirch Vincenzo	Vice Sindaco	Presente
Macorig Francesca	Assessore	Presente
Petrussa Gianni	Assessore	Presente

Assiste il Segretario Comunale **Monetti avv. Maria Concetta**.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza **Forti avv. Mariaclara** nella sua qualità di **Sindaco**, che procede all'esposizione dell'oggetto sopraindicato e su questo la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 183/2010, pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

Dato atto che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

Precisato, inoltre, che compito delle Pubbliche Amministrazioni, è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica, anche alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

Rilevato che uno strumento fondamentale per l'attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni, introdotto con la L. 125/1991, è il Piano della Azioni Positive;

Visto l'art. 42 del D.Lgs. 198/2006 che definisce le azioni positive, quali “.. [omissis] .. misure volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale .. dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”;

Considerato che le azioni positive, di cui all'art. 42 del D.Lgs. 198/2006, possono essere promosse dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'art. 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale;

Visto l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 diretto a regolare, nello specifico, l'adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni che così recita: “Ai sensi degli articoli 1 comma 1 lettera c), 7 comma 1 e 57 comma 1 del D.Lgs. 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 D.Lgs. 165/2001 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42 comma 2 lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”;

Considerato che in base al citato art. 48 comma 1 secondo periodo del D.Lgs. 198/2006, laddove le Pubbliche Amministrazioni non provvedano all'adozione del Piano delle Azioni Positive trova applicazione l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 e, precisamente, l'impossibilità di procedere da parte degli Enti pubblici, all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Vista, altresì, la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i Diritti e le Pari opportunità del 23.05.2007 avente ad oggetto: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" che, nell'attribuire alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadisce la necessità, da parte delle Amministrazioni stesse, di adottare i Piani delle Azioni Positive;

Ritenuto, pertanto, indispensabile procedere all'adozione del Piano delle Azioni Positive che come previsto dall'art. 48 comma 1 secondo periodo del D.Lgs. 198/2006, ha validità triennale;

Visti i principi in materia di efficiente organizzazione del lavoro, di realizzazione di elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, di incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera, di riconoscimento di meriti e demeriti, di selettività e valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, di rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, di incremento dell'efficienza del lavoro pubblico e contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, di trasparenza dell'operato delle Amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità, introdotti dal D.Lgs. 150/2009;

Precisato che il Piano triennale delle azioni positive non deve costituire soltanto formale adempimento da parte dell'Amministrazione comunale, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, al fine di consentire l'effettivo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti;

Dato atto, pertanto, che nell'ambito di un più ampio processo di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano triennale delle azioni positive vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive al fine della rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e di disparità di trattamento tra uomini e donne, garantendo, in tal modo, la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

Visto il Piano triennale delle azioni positive 2022/ 2024 che si allega alla presente di forma parte integrante e sostanziale;

Dato atto che del presente atto viene data informazione ai soggetti sindacali provinciali e alle RSU;

Vista la Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo/donna nel lavoro";

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246";

Visto il 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";

Vista la Legge 4 novembre 2010, n. 183 "Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione degli enti Locali";

Visti:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- i vigenti CCRL;
- lo Statuto comunale;
- il vigente Regolamento comunale sull’organizzazione degli uffici e servizi;

Accertata la propria competenza ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs 267/2000;

Visti i pareri sulla suddetta proposta, ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

voti unanimi favorevoli e palesi;

D E L I B E R A

per quanto meglio esplicitato in premessa:

- 1) di APPROVARE il Piano triennale delle Azioni Positive 2022 / 2024 che si allega alla presente, di cui forma parte integrante e sostanziale, aggiornando l’impianto del Piano 2021/2023;
- 2) di DARE ATTO che il suddetto Piano sarà gestito trasversalmente, per le rispettive competenze, con l’apporto di ciascuna Area dell’Ente che eventualmente potrà essere coinvolta per l’attuazione delle azioni positive;
- 3) DI DARE ATTO che il piano in sé non comporta alcun onere finanziario e che le risorse economiche, eventualmente necessarie, per la realizzazione delle azioni positive contenute nel Piano, verranno quantificate di volta in volta e impegnate con appositi successivi atti, utilizzando risorse messe in bilancio dal Comune o provenienti da altre fonti di finanziamento (provinciali, regionali, comunitarie, ecc.);
- 4) di DARE informazione in merito all’adozione del presente atto alle organizzazioni sindacali;
- 5) di DISPORRE la pubblicazione del Piano triennale delle azioni positive 2022 - 2024 sul sito istituzionale dell’Ente, al fine di consentire la massima pubblicità e trasparenza.

INDI, con votazione separata, all’unanimità

DELIBERA

- di dichiarare la presente delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 17, comma 12, lettera a) della L.R. 24.5.2004, n. 17.

Comune di Prepotto

Provincia di Udine

Ufficio segreteria

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022//2024.-

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Comune di Prepotto, li 04 febbraio 2022

IL RESPONSABILE
F.TO AVV. MARIACLARA FORTI

Comune di Prepotto
Provincia di Udine

Ufficio segreteria

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022//2024.-

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Comune di Prepotto, li 07 febbraio 2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
FINANZIARIO
Comunità del Friuli Orientale - Polo 1
(Cividale del Friuli - Prepotto)
F.TO DOTT.SSA DANIELA TOMASIN

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Sindaco
F.to Forti avv. Mariaclara



Il Segretario
F.to Monetti avv. Maria Concetta

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio per la pubblicazione di 15 giorni consecutivi dal 12/03/2022 al 26/03/2022

Comune di Prepotto, li 12/03/2022

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to dott.ssa Luisa Basso



ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione non soggetta a controllo è divenuta esecutiva il giorno 07/03/2022, poiché dichiarata immediatamente esecutiva (art.1, comma 19 della L.R. 11/12/2003 n. 21 come modificato dall'art.17 della L.R. 24/05/2004 n. 17).

Li 08/03/2022

Il Responsabile dell'esecutività
F.to dott.ssa Luisa Basso



Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Li 08/03/2022

Il Responsabile del Procedimento

COMUNE DI PREPOTTO (UD)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il Comune di Prepotto adotta il presente Piano di Azioni Positive, conformemente a quanto disposto dal D.Lgs. 196/2000. La L. 125/1991 ed il D.Lgs. 196/2000 nonché l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni assolvano l'obbligo di predisporre un Piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

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

Il D.Lgs. 196/2000 all'art. 7 comma 5 precisa che le Amministrazioni dello Stato sono tenute a predisporre Piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario di generi non inferiore a due terzi. La Legge 125/1991 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomodonna nel lavoro" all'art. 1 comma 2 lettere c), d) e) indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

- superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti di dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settore tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Nell'intento di realizzare le finalità espresse dalla normativa sopra richiamata, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022-2024 al fine dell'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:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- 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 tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Si dà atto che, alla data odierna, l'organico in servizio presso il Comune di Prepotto è costituito come di seguito indicato:

ANALISI SITUAZIONE DEL PERSONALE

Al 01/01/2022 la dotazione del personale dipendente effettivamente in servizio presso l'Ente assunto a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Totale personale: n. 3, di cui:

- DONNE: n. 2 e UOMINI: n. 1
- Titolari di Posizione Organizzativa: attualmente ricoperte dal Sindaco pro-tempore

così suddivisi per Servizi/Aree:

AREE	MASCHI	FEMMINE
AMMINISTRATIVA	0	2
TECNICA	1	0

CAT.	MASCHI	FEMMINE
B	1	
C		1
D		1

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da perseguire e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere eventuali lavoratori portatori di handicap ove vi siano dette situazioni. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: 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. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. In tal senso l'utilizzo dello smart-working nell'anno 2021, come imposto dall'emergenza sanitaria, ha favorito l'implementazione di soluzioni tecnologiche per permettere il lavoro da casa delle figure con funzioni maggiormente amministrative, seppur in una realtà dalle dimensioni ridottissime come il Comune di PREPOTTO in cui è particolarmente difficile conciliare l'erogazione dei servizi senza garantire la presenza in sede, in particolare per alcuni servizi. Nel triennio, lo smart working dovrà trovare una definizione specifica come da disposizioni normative. Si segnala in tal senso che l'ente oltre a promuovere la flessibilità oraria, prevede attualmente in dotazione anche l'articolazione part-time che ben si presta alla conciliazione di esigenze lavorative ed extra lavorative per il dipendente e l'investimento in più unità di personale su cui spalmare il diversificato e oneroso carico degli adempimenti gravanti sull'ente.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: fare sì, che compatibilmente con le esigenze di servizio, lo smart working sia applicabile come modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sulla base delle disposizioni normative che saranno emanate.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Segretario comunale (reggente).

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti con figli.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: 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.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Soggetti e Uffici coinvolti: titolari di P.O. - uffici delle aree trasversalmente – Segretario Comunale (reggente).

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio personale – Segretario Comunale (reggente).

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

5.Descrizione intervento: CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI ED IL MOBBING e COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Obiettivo: assicurare il rispetto del principio della dignità ed inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, già oggetto della Raccomandazione n. 92/131/CEE, adottata dall'Unione Europea il 27.11.1991 a beneficio delle donne e degli uomini sul lavoro;

Finalità strategica: creare uno strumento di riferimento per attivare azioni mirate nell'eventualità di violazioni della persona sul luogo di lavoro e mantenere alta l'attenzione su comportamenti facilmente banalizzabili se non chiaramente rifiutati. Per tutti: dipendenti di ogni inquadramento e Amministratori deve essere evidente l'esistenza di un problema che inquina la società e il mondo del lavoro al suo interno e per la quale va assicurata la massima attenzione e azioni ove necessario.

Azione positiva 1: regolamentare il Codice di Condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone. A garanzia di imparzialità il Comitato Pari Opportunità, ove costituito, nomina, anche in forma associata con altri Enti, la figura della Consigliera di Fiducia, alla quale potranno rivolgersi i/le dipendenti vittime di comportamenti discriminatori.

Azione positiva 2: verificare la fattibilità della costituzione del citato C.P.O. Comitato Pari Opportunità interessando gli interlocutori privilegiati quali OO.SS. e altri enti per eventuali sinergie.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale – Segretario Comunale – altri enti per costituzione di realtà comuni

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet, nella sezione amministrazione trasparente, in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e i cittadini.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti