



## COMUNE DI FREGONA

Provincia di Treviso

# PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

### PREMESSA

La direttiva 2/2019, emanata congiuntamente dal Ministero della Pubblica Amministrazione e dal sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, aggiorna la direttiva 23.05.2007, sulle cui linee si sono mossi, finora gli Enti Pubblici, per attuare la normativa in materia, recentemente integrata da ripetuti interventi normativi nazionali e comunitari.

Nella medesima direttiva sono state adeguate anche le previsioni in materia di CUG, sulla scorta di quanto emerso nella prima fase applicativa delle disposizioni in materia di Comitati Unici di Garanzia.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende promuovere ed attuare i principi di parità e pari opportunità, in attuazione delle disposizioni vigenti, aumentando la presenza di donne in posizione apicale e sviluppando una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno dell'Amministrazione pubblica.

Il Comune di Fregona, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale e con i cittadini.

*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 professionali e quelle familiari.*

## SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO al 31.12.2022**

Classi età Inquadramento	UOMINI						DONNE					
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.
Istruttore Direttivo Tecnico D				1		1						
Istruttore Direttivo Amministrativo D								1				1
Assistente sociale D										1		1
Istruttore Amministrativo C				1		1			1	2		3
Istruttore contabile C										1		1
Istruttore Tecnico C		1				1			1			1
Agente di P.L. C			1			1						
Esecutore Amministrativo B					1	1						
Coll. Prof. Operaio B			1			1						
<b>Totale personale</b>		1	2	2	1	6		1	2	4		7
<b>% sul personale complessivo</b>		8%	15%	15%	8%	46%		8%	15%	31%		54%

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA al 31.12.2022**

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		1	2	1		4	31%		1	2	1		4	31%
Part Time >50%				1	1	2	15%				3		3	23%
Part Time <50%														
<b>Totale</b>		1	2	2	1	6	46%		1	2	4		7	54%
<b>Totale %</b>		8%	15%	15%	8%	46%			8%	15%	31%		54%	

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE al 31.12.2022**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Resp. Area Amministrativa			1	14,29%	1	7,69%
Resp. Area LL.PP	1	16,67%			1	7,69%
Resp. Area Urbanistica	1	16,67%			1	7,69%
<b>Totale personale</b>	2	33,34%	1	14,29%	3	23,07%
<b>% sul personale complessivo</b>	6	33,34%	7	14,29%	13	23,07%

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE al 31.12.2022**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni			2	1		3	23%			1			1	8%
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni									1				1	8%
Superiore a 10 anni		1		1	1	3	23%			1	4		5	38%
<b>Totale</b>		1	2	2	1	6	46%		1	2	4		7	54%
<b>Totale %</b>		8%	15%	15%	8%	46%			8%	15%	31%		54%	

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO al 31.12.2022**

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Valori assoluti	Retribuzione netta media	Valori assoluti	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Istruttore Direttivo Tecnico D	1	26.076,32				
Istruttore Direttivo Amministrativo D			1	24.627,13		
Istruttore amministrativo C			2	21.799,00		
*Istruttore Tecnico C	1	25.995,66	1	19.115,38	6.880,28	26,47%
Agente di P.L. C	1	7.307,14				
Coll. Prof. Operaio B	1	19.210,96				
<b>Totale personale</b>	4	78.590,08	4	65.541,51		
<b>% sul personale complessivo</b>						

**\*Spiegazione del divario uomo/donna Istruttore tecnico C**

Uomo: Trattasi di un C al quale è stata temporaneamente attribuita la Responsabilità di servizio con relativa indennità di posizione/risultato per un lordo di € 13.161,05.

**Nota Metodologica** – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc.) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**  
 Nell'ente non ci sono figure dirigenziali

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale						

**Nota Metodologica** - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento(es. 1°, 2° fascia, ecc.)

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO al 31.12.2022**

Le percentuali per livello e titolo di studio sono state calcolate considerando il totale del personale avente la categoria in esame.

Le percentuali sul personale complessivo sono state calcolate considerando il totale per genere.

Cat D Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	33,33%	1	33,33%	2	66,66%
Laurea			1	33,33%	1	33,33%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	33,33%	2	66,66%	3	100%
% sul personale complessivo	6	16,67%	7	28,57%	13	23,08%

Cat C Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	3	37,5%	4	50%	7	87,5%
Laurea			1	12,5%	1	12,5%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3	37,5%	5	62,5%	8	100%
% sul personale complessivo	6	50%	7	71,43%	13	61,54%

Cat B	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	2	100%			2	100%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	2	100%			2	100%
% sul personale complessivo	6	33,33%	7	0%	13	15,38%

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO al 31.12.2022**  
 Nell' ente non sono stati espletati concorsi nel corso dell'anno 2022

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissari – Istr.Direttivo							
Segretario Commissione							
<b>Totale personale</b>							
<b>% sul personale complessivo</b>							

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' (dati riferiti al 31.12.2022)**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta											2		2	22,22%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili		1	2	2	1	6	100%		1	2	4		7	77,78%
Altro														
<b>Totale</b>		1	2	2	1	6	100%		1	2	6		9	100%
<b>Totale %</b>		16,67%	33,33%	33,33%	16,67%	100%			11,11%	22,22%	66,67%		100%	

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE al 31.12.2022**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti						
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			(2) 37	28,57%	(2) 37	15,38%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
<b>Totale</b>	0	0%	(2) 37	28,57%	(2) 37	15,38%
<b>% sul personale complessivo</b>	6	0%	7	28,57%	13	15,38%

L'art. 24 del D.L. 17.3.2020, n. 18 ha incrementato il numero dei giorni di permesso retribuito di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 104/1992.

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' al 31.12.2022**

Classi età	UOMINI						DONNE							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale											32		32	57,14%
Competenze manageriali / Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (anticorruzione)		4	4	4		12	100%		4	8	12		24	42,86%
<b>Totale ore</b>		4	4	4		12	100%		4	8	44		56	100%
<b>Totale ore %</b>		33,33%	33,33%	33,33%		100%			7,14%	14,29%	78,57%		100%	

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

### 2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

#### Iniziativa n. 1 Orario di Lavoro

**Obiettivo:** Conciliare le varie necessità di tipo familiare o personale con le esigenze di servizio

**Azioni:** Favorire l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

**Attori Coinvolti:** Ufficio Personale, Segretario Comunale, Responsabili dei Servizi.

**Indicatore:** Percentuale delle richieste accolte a favore delle lavoratrici e dei lavoratori sul totale delle richieste

**Valore atteso:**

Anno 2022: sono state accolte tutte le domande accoglibili presentate.

**Beneficiari:** tutti i dipendenti

**Spesa:** nessuna

#### Iniziativa n. 2 Formazione

**Obiettivo:** Promuovere la formazione e l'aggiornamento professionale nel rispetto del principio di pari opportunità.

**Azioni:** Organizzare i corsi di formazione e di aggiornamento in orario di lavoro e in ambito provinciale per favorire la partecipazione delle lavoratrici con figli



**Attori Coinvolti:** Ufficio Personale, Segretario Comunale, Responsabili dei Servizi.

**Indicatore:** Percentuale dei corsi organizzati in orario di lavoro sul totale dei corsi

**Valore atteso:**

Anno 2022: 100% dei corsi di formazione sono stati organizzati in orario di lavoro

Anno 2022: 88,89% dei corsi di formazione sono stati in video conferenza

**Beneficiari:** tutti i dipendenti

**Spesa:** € 405,00

### **Iniziativa n. 3 Sviluppo carriera e professionalità**

**Obiettivo:** Promuovere le pari opportunità di carriera e professionalità

**Azioni:**

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

**Attori Coinvolti:** Ufficio Personale, Segretario Comunale, Responsabili dei Servizi.

**Indicatore:** Percentuale media di partecipazione femminile ai percorsi formativi e di aggiornamento

**Valore atteso:**

Anno 2022 risultato raggiunto: 85,71% di partecipazione femminile ai corsi di formazione

**Beneficiari:** tutti i dipendenti

**Spesa:** La spesa è compresa nelle spese totali per la formazione che riguarda sia quella generale che quella specifica per le P.O.

### **Iniziativa n. 4 Part-Time**

**Obiettivo:** Rispettare la normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, assicurandone la tempestività.

In ottemperanza alle indicazioni fornite con la Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 9 del 30.06.2011 si intende mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alla necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

**Azioni:** Accogliere le richieste di part-time nel rispetto della normativa

**Attori Coinvolti:** Ufficio Personale, Segretario Comunale, Responsabili dei Servizi.

**Indicatore:** Percentuale delle richieste accolte sul totale delle richieste accoglibili

**Valore atteso:**

Anno 2022: non ci sono state domande.

**Beneficiari:** tutti i dipendenti

**Spesa:** nessuna

### **Iniziativa n. 5 Commissioni di concorso e bandi di selezione**

**Obiettivo:** Rispettare il principio di pari opportunità nei bandi di concorso e nella composizione delle Commissioni di Concorso

**Azioni:**

1. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale è stata garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne come previsto dalla vigente normativa.
2. Ai sensi dell'art. 5 comma 1, lett. a), della legge 23.11.2012 n. 215 che va a modificare l'art. 57 comma 1 lett. a), del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 nelle Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di una rappresentanza femminile non inferiore a un terzo, fermo restando il principio della provata capacità e competenza; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 ovvero all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5.

Ai sensi dell'art. 5 comma 1, lett. b), della legge 23.11.2012 n. 215, si dispone l'invio dell'atto di nomina della Commissione di concorso, entro tre giorni, al Consigliere o alla Consigliera di Parità Regionale per il rilievo di eventuali violazioni.

**Attori Coinvolti:** Ufficio Personale, Segretario Comunale, Responsabili dei Servizi.

**Indicatore:** Percentuale di rispetto della normativa

**Valore atteso:**

Nel 2022 non è stato espletato alcun concorso.

**Beneficiari:** tutti i dipendenti

**Spesa 2022:**

***L'amministrazione NON ha provveduto a redigere il bilancio di genere***

### SEZIONE 3. Azioni da realizzare

#### **3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO**

##### **Iniziativa n. 1 Orario di Lavoro**

**Obiettivo:** Conciliare le varie necessità di tipo familiare o personale con le esigenze di servizio consentendo modifiche di orario di lavoro temporanee per far fronte ad eventuali sopraggiunte necessità personali o familiari

**Azioni:** Favorire l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale nonché, a richiesta e tenuto conto delle esigenze di servizio, alle persone che si trovano in particolari situazioni personali o familiari.

**Attori Coinvolti:** Ufficio Personale, Segretario Comunale, Responsabili dei Servizi.

**Indicatore:** Percentuale delle richieste accolte a favore delle lavoratrici e dei lavoratori sul totale delle richieste accoglibili.

**Valore atteso:**

Anno 2023: 100%

Anno 2024: 100%

Anno 2025: 100%

**Beneficiari:** tutti i dipendenti

**Spesa:** nessuna

##### **Iniziativa n. 2 Formazione**

**Obiettivo:** Promuovere la formazione e l'aggiornamento professionale nel rispetto del principio di pari opportunità.

**Azioni:** Organizzare i corsi di formazione e di aggiornamento in orario di lavoro e in ambito provinciale e/o in modalità webinar per favorire la partecipazione delle lavoratrici con figli

**Attori Coinvolti:** Ufficio Personale, Segretario Comunale, Responsabili dei Servizi.

**Indicatore:** Percentuale dei corsi organizzati in orario di lavoro sul totale dei corsi / % di fruizione femminile della formazione

**Valore atteso:**

Anno 2023: 75%

Anno 2024: 75%

Anno 2025: 75%

**Beneficiari:** tutti i dipendenti

**Spesa:** € 2.000,00

### **Iniziativa n. 3 Sviluppo carriera e professionalità**

**Obiettivo:** Promuovere le pari opportunità di carriera e professionalità

**Azioni:**

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

**Attori Coinvolti:** Ufficio Personale, Segretario Comunale, Responsabili dei Servizi.

**Indicatore:** Percentuale media di partecipazione femminile ai percorsi formativi e di aggiornamento

**Valore atteso:**

Anno 2023: 50%

Anno 2024: 50%

Anno 2024: 50%

**Beneficiari:** tutti i dipendenti

**Spesa:** La spesa è compresa nelle spese totali per la formazione che riguarda sia quella generale che quella specifica per le P.O.

### **Iniziativa n. 4 Part-Time**

**Obiettivo:** Rispettare la normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, assicurandone la tempestività.

In ottemperanza alle indicazioni fornite con la Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 9 del 30.06.2011 si intende mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alla necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

**Azioni:** Accogliere le richieste di part-time nel rispetto della normativa

**Attori Coinvolti:** Ufficio Personale, Segretario Comunale, Responsabili dei Servizi.

**Indicatore:** Percentuale delle richieste accolte sul totale delle richieste accoglibili

**Valore atteso:**

Anno 2023: 100%

Anno 2024: 100%

Anno 2025: 100%

**Beneficiari:** tutti i dipendenti

**Spesa:** nessuna

### **Iniziativa n. 5 Commissioni di concorso e bandi di selezione**

**Obiettivo:** Rispettare il principio di pari opportunità nei bandi di concorso e nella composizione delle Commissioni di Concorso

**Azioni:**

1. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale garantire la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne come previsto dalla vigente normativa.
2. Ai sensi dell'art. 5 comma 1, lett. a), della legge 23.11.2012 n. 215 che va a modificare l'art. 57 comma 1 lett. a), del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 nelle Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di una rappresentanza femminile non inferiore a un terzo, fermo restando il principio della provata capacità e competenza; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 ovvero all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5.

Ai sensi dell'art. 5 comma 1, lett. b), della legge 23.11.2012 n. 215, si dispone l'invio dell'atto di nomina della Commissione di concorso, entro tre giorni, al Consigliere o alla Consigliera di Parità Regionale per il rilievo di eventuali violazioni.

**Attori Coinvolti:** Ufficio Personale, Segretario Comunale, Responsabili dei Servizi.

**Indicatore:** Percentuale di rispetto della normativa

**Valore atteso:**

Anno 2023: 100%

**Beneficiari:** tutti i dipendenti

**Spesa:** Nessuna.

### **INIZIATIVA n. 6 Benessere organizzativo**

**Obiettivo:** Promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori, tenuto presente che studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni e la flessibilità sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la produttività e la soddisfazione degli utenti.

**Azioni:** Somministrazione biennale di un questionario sul benessere organizzativo, esame degli esiti, valutazione di eventuali criticità e, se necessario, predisposizione di azioni correttive da inserire nel piano per l'anno successivo.

**Attori Coinvolti:** Ufficio Personale, Segretario comunale, Responsabili dei servizi

**Indicatore:**

1. Somministrazione questionario
2. Predisposizione azioni correttive
3. Aggiornamento del piano sulla base dei risultati

**Valore Atteso:**

Anno 2023:

1. Questionario da somministrato 100%

2. Azioni correttive 100%

Anno 2024: Aggiornamento del piano sulla base dei risultati:100%

Anno 2025:

1. Questionario somministrato: 100%

2. Azioni correttive: 100%

**Beneficiari:** Tutti i dipendenti

**Spesa:** Nessuna