



COMUNE DI SOSPIRO

PROVINCIA DI CREMONA

C O P I A

- | | |
|-------------------------------------|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Comunicata ai Capigruppo Consiliari il 26/01/2023 Nr. Prot. 689 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Affissa all'Albo Pretorio il 26/01/2023 |
| <input type="checkbox"/> | Allegati presenti |

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023/2025 DECRETO LEGISLATIVO 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE 246/2005"

Nr. Progr. **150**

Data **13/12/2022**

Seduta NR. **25**

L'anno DUEMILAVENTIDUE questo giorno TREDICI del mese di DICEMBRE alle ore 17:30 convocata con le prescritte modalità, presso la Sala Giunta - Palazzo Comunale si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

Cognome e Nome	Carica	Presente
GHISOLFI FAUSTO	SINDACO	S
DEMICHELI MAURO	VICESINDACO	S
FARINA FELICE	ASSESSORE	S
FORNASARI BENEDETTA	ASSESSORE	S
BARONIO MARIA TERESA	ASSESSORE	N
Totale Presenti: 4		Totale Assenti: 1

Assenti Giustificati i signori:

BARONIO MARIA TERESA

Assenti Non Giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente ingiustificato

Assiste alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE, FABIO MALVASSORI che provvede alla redazione del presente verbale.

In qualità di SINDACO, il FAUSTO GHISOLFI assume la presidenza e, constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023/2025 DECRETO LEGISLATIVO 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE 246/2005"

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, rubricato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246.", all'art. 1 (*Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività.*) testualmente recita:

"1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

4. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.";

RAMMENTATO che, ai sensi dell'art. 31 (*Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici.*), comma 1, del medesimo Decreto Legislativo sopraccitato *"1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge."*;

RICHIAMATO, in particolare, l'art. 48 (*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni.*) del richiamato Codice delle pari opportunità, in particolare i commi 1 e 2,

VISTI:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.", e successive modifiche ed integrazioni;
- il D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, "Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi." e successive modifiche ed integrazioni;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego e, in particolare, l'art. 19, il quale prevede che *"gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva"*;
- il D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115, "Regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 29 del D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2006, n. 248.";

- il D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5: *“Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).”*;

CONSIDERATO che la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica, recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le Amministrazioni a dare attuazione alle succitate previsioni normative e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

EVIDENZIATO che, in capo alle Amministrazioni pubbliche, è posto l’onere di svolgere 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;

DATO ATTO che le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, principio espressamente enunciato nell’art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 il quale sancisce che *“Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.”*;

CONSIDERATO che le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione, la quale rappresenta ormai uno strumento comune per l’azione amministrativa, e che la mancata adozione dei summenzionati Piani Triennali di azioni positive è sanzionata con il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, in virtù dell’espresso rinvio all’art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 disposto dall’art. 48, comma 1, ultimo capoverso, del D.Lgs. n. 198/2006;

VISTO il *Piano di Azioni Positive per il triennio 2023/2025* predisposto dal Responsabile del Servizio competente all’adozione degli atti di amministrazione e gestione del personale di cui all’art. 107, comma 3, lett. e), del T.U.E.L.;

RAVVISATA la necessità di procedere all’approvazione del predetto *Piano di Azioni Positive per il triennio 2023/2025*, i contenuti del quale vengono fatti propri integralmente;

DATO ATTO CHE il piano azioni positive sarà parte integrante del PIAO;

ATTESA la propria competenza in merito all’approvazione del presente atto, per effetto del combinato disposto degli artt. 48, comma 2, 42, comma 2, e 107, commi 1 e 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica del presente atto ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 *“Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”*;

Con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano:

DELIBERA

1) DI APPROVARE, per le ragioni esposte in premessa, il *Piano di Azioni Positive per il triennio 2023/2025* redatto ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

2) DI INCARICARE l’Ufficio Personale di dare informazione in merito all’adozione della presente alle rappresentanze sindacali unitarie;

3) DI DARE ATTO che la presente deliberazione sarà pubblicata, con effetto di pubblicità legale, per quindici giorni consecutivi all’Albo pretorio *on line*, nel sito *web* istituzionale, del Comune di Cella Dati

accessibile al pubblico, ai sensi del combinato disposto dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e dell'art. 32, commi 1 e 5, della Legge 18 giugno 2009, n. 69;

4) di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito internet e negli appositi spazi per le affissioni dei comunicati ai dipendenti comunali nonché in amministrazione trasparente -performance-benessere organizzativo;

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 150 DEL 13/12/2022

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to GHISOLFI FAUSTO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to MALVASSORI FABIO

Attesto che la presente deliberazione verrà pubblicata all'Albo comunale il **26/01/2023** e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Data: 26/01/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE SOSTI
F.to MALVASSORI FABIO

Attesto che la presente deliberazione è conforme all'originale.

Data: 26/01/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE SOSTI
MALVASSORI FABIO

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il giorno **13/12/2022**.

Data: 13/12/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE SOSTI
F.to MALVASSORI FABIO

COMUNE DI SOSPIRO
PROVINCIA DI CREMONA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera nr. **150** Data Delibera **13/12/2022**

OGGETTO

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023/2025 DECRETO LEGISLATIVO 198/2006
"CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE
246/2005"**

PARERI DI CUI ALL' ART. 49, COMMA 1 D.Lgs. 267/2000

**IL
RESPONSABILE
DEL SERVIZIO**

Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere :
FAVOREVOLE

Data 12/12/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE SOSTITUTO
F.to Fabio Malvassori



COMUNE DI SOSPIRO

(Provincia di Cremona)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 150 DEL 13/12/2022

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025

(ex art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198)

PREMESSA.

Al fine di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti e garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori (ai sensi dell'art. 1, comma 1, lettera c) del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, rubricato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246.", prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive, aventi durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, all'art. 19 prevede che gli Stati membri tengano conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla medesima direttiva.

Con Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.", emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, le Pubbliche Amministrazioni sono state chiamate a dare attuazione alle succitate previsioni normative attraverso l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche.

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

In capo alle Amministrazioni pubbliche è espressamente posto l'onere di svolgere 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.



COMUNE DI SOSPIRO

(Provincia di Cremona)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 150 DEL 13/12/2022

Le pari opportunità costituiscono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, principio espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 il quale sancisce che *“Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.”*

Le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione - la quale rappresenta ormai uno strumento comune per l'azione amministrativa - e la mancata adozione dei Piani triennali di azioni positive è sanzionata con il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, in virtù dell'espresso rinvio all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 operato dall'art. 48, comma 1, ultimo capoverso, del D.Lgs. n. 198/2006.

Da quanto precede deriva:

- la necessità che l'organizzazione del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche sia progettata e strutturata con modalità che favoriscano, per i lavoratori e per le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- la necessità che le politiche di reclutamento e gestione del personale rimuovano i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovano la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali, nel contempo evitando penalizzazioni nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- la necessità che la cultura organizzativa delle Amministrazioni sia orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini, costituendo il rispetto e la valorizzazione delle diversità un fattore di qualità sia nelle relazioni con i cittadini e le cittadine (c.d. *front office*), sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne all'Amministrazione (c.d. *back office*).

Il Comune, con l'approvazione del presente documento, vuole non soltanto adempiere ad un obbligo normativo, assistito da specifica sanzione, ma altresì proseguire lungo la strada, da tempo intrapresa, volta alla concreta adozione di politiche del lavoro miranti all'eliminazione di ogni ostacolo alla piena realizzazione di pari opportunità fra donne e uomini.



COMUNE DI SOSPIRO

(Provincia di Cremona)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 150 DEL 13/12/2022

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE.

Il personale in servizio presso il Comune di Sospiro a far tempo dal 1° aprile 2019, consta di n. 10 (dieci) dipendenti, tutti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tempo pieno:

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area Servizi Demografici	1	0	1
Area Finanziaria e Amministrativa e contabile	2	0	2
Area Servizi al Cittadino	1	0	1
Area Tecnica	0	5	5
Area Polizia Locale	1	0	1

Il personale in servizio presso il Comune di Sospiro, consta di n. 1 (uno) dipendenti in comando da altro Comune per un numero di 10 ore:

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area Servizi Demografici	0	0	0
Area Finanziaria e Amministrativa contabile	1	0	1
Area Servizi al Cittadino	0	0	0
Area Tecnica	0	0	0
Area Polizia Locale	0	0	0



COMUNE DI SOSPIRO

(Provincia di Cremona)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 150 DEL 13/12/2022

Dipendenti complessivi suddivisi per qualifica:

LAVORATORI	CATEGORIA	CATEGORIA	CATEGORIA
	D-D4	C-C4	B1-B7
Donne	2	4	0
Uomini	1	1	3
TOTALE	3	5	3

La situazione organica, per quanto riguarda i dipendenti nominati, con provvedimento sindacale, Responsabili di Servizio, con conferimento delle funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, è così rappresentata:

Responsabili di Servizio	Donne	Uomini	TOTALE
Numero	2	1	3

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi non inferiore ai due terzi.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI.

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, rubricato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246."

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.", e successive modifiche ed integrazioni.

Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, rubricato "Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei



COMUNE DI SOSPIRO

(Provincia di Cremona)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 150 DEL 13/12/2022

concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.”, e successive modifiche ed integrazioni.

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego e, in particolare, l'art. 19, il quale prevede che *“gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva”*.

Decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2007, n. 115, recante *“Regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 29 del D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2006, n. 248.”*.

Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, rubricato: *“Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).”*.

OBIETTIVI DEL PIANO.

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- garantire effettive condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- realizzare la piena uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzare le caratteristiche di genere.
- Tutelare l'ambiente di lavoro nei casi di molestie, mobbing, discriminazioni
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio
- Regolare il lavoro agile in relazione alle nuove disposizioni vigenti ed al nuovo CCNEL

In tale ambito, l'Amministrazione intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad intraprendere iniziative mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e dei propri lavoratori:

- organizzazione di riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo e per la verifica dell'andamento del piano di azioni positive;
- pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;



COMUNE DI SOSPIRO (Provincia di Cremona)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 150 DEL 13/12/2022

- assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune si impegna a valorizzare attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti;
- promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico;
- divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli Enti locali, al fine di 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.
- Nel caso di reinserimento lavorativo per personale assente per lungo tempo a vario titolo (congedi per maternità, malattia, esigenze familiari, aspettative,) prevedere iniziative formative e di aggiornamento mirate e periodi di affiancamento;

DURATA DEL PIANO.

Il presente piano ha durata triennale (2023/2025).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Al presente Piano di Azioni Positive verrà assicurata adeguata pubblicità, mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale del Comune di Sospiro (www.comune.sospiro.cr.it) sezione dedicata.

IL SEGRETARIO COMUNALE