



P.A.P.

PIANO TRIENNALE

DELLE AZIONI POSITIVE

Triennio

2024/2025/2026

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144” (ora disciplinate dal capo IV del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198).
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” (Piano di azioni positive).
- 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” (obiettivi di performance collegati alla promozione delle pari opportunità).
- 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” (cd. “Collegato Lavoro”) (misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni).
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” (misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali).
- Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90 “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” (Bilancio di genere).
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”.
- Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 (funzionamento CUG)
- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
- Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.
- Legge 5 novembre 2021 n. 162 “Modifiche al codice di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 189, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”.

MODALITA' DI ELABORAZIONE ED APPROVAZIONE

Il presente P.A.P. Piano di Azioni Positive ha ottenuto il parere positivo della Consigliera di Parità della Provincia di Varese con nota prot. 1307 del 23/01/2024.

Il presente P.A.P, predisposto dal C.U.G. di Vergiate, viene condiviso con:

- l'Amministrazione comunale;
- gli incaricati di elevata qualificazione ed i dipendenti tutti;
- le Organizzazioni Sindacali e la RSU aziendale;

Il presente P.A.P, valido per il triennio 2024-2026, è approvato dall'Amministrazione Comunale e si pone inoltre in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione, diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti, pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali e dell'Amministrazione comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed efficace.

Ai sensi dell'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022, il presente Piano delle Azioni Positive risulta essere uno dei documenti facenti parte del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

ATTUAZIONE PRECEDENTE PAP TRIENNIO 2021-2023

Relativamente al precedente P.A.P. Piano di Azioni Positive valido per il Triennio 2021-2023 si riferisce quanto segue:

Azione Positiva	Obiettivi	Attuazione		
		SI	NO	PARZ
1	Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori			
1.a	Redigere un Codice di Condotta		X	
1.b	Realizzare un opuscolo informativo		X	
2	Formazione e Informazione			
2.a	Comunicazione in merito alle attività del C.U.G. (verbali, iniziative, informazioni ecc.).	X		
2.b	Inserimento delle tematiche delle pari opportunità nei programmi formativi di tutto il personale.		X	
2.c	Programmazione attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale.	X		
2.d	Implementare/aggiornare i sistemi informatici e gli strumenti in dotazione agli uffici comunali.	X		
3	Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro			
3.a	Promozione indagine conoscitiva utilizzando adeguati indicatori di "benessere" e "malessere"	X		
3.b	Promozione di iniziative extralavorative (gite, tornei sportivi, incontri conviviali, ecc.)	X		
4	Conciliazione e flessibilità orarie			
4.a	Qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi più flessibili (part-time e flessibilità orario)			X
5	Nuovo modello di organizzazione del lavoro			
5.a	Fasi attivazione del lavoro agile o smart working (mappatura attività gestibili in lavoro agile det. n. 791 del 20/12/22)	X		
5.b	Attivazione lavoro agile		X	

Vedasi inoltre le Relazioni sulla situazione del personale (punto 3.3 Direttiva Stato 04/03/2011) elaborate nel mese di febbraio di ogni anno di cui, l'ultima in ordine di tempo, del 25/02/2023 relativa all'anno 2022.

PREMESSE GENERALI

I Piani Triennali di Azioni Positive sono previsti dall'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare **"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"**. Lo stesso articolo impone alle P.A. l'obbligo di adottare il Piano per non incorrere nella sanzione prevista all'art 6, comma 6 del D.Lgs 165/2001 per i soggetti inadempienti, ossia l'impossibilità di assumere nuovo personale, incluso quello appartenente alle categorie protette.

Le azioni positive sono **misure temporanee speciali** che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta o disparità di trattamento – e "temporanee", per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni.

Accanto si collocano azioni volte a favorire politiche di **conciliazione** o, meglio, di **armonizzazione, tra vita professionale e familiare**, a sviluppare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011 e come successivamente confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la **tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione**, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

In questo contesto, le azioni positive non devono essere considerate solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'**inclusione lavorativa e sociale**.

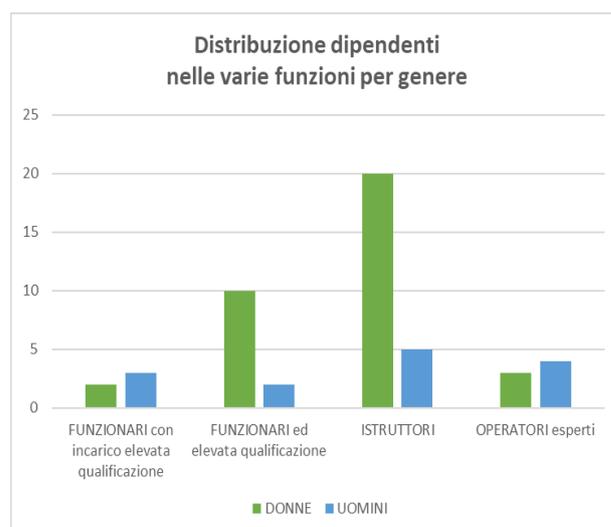
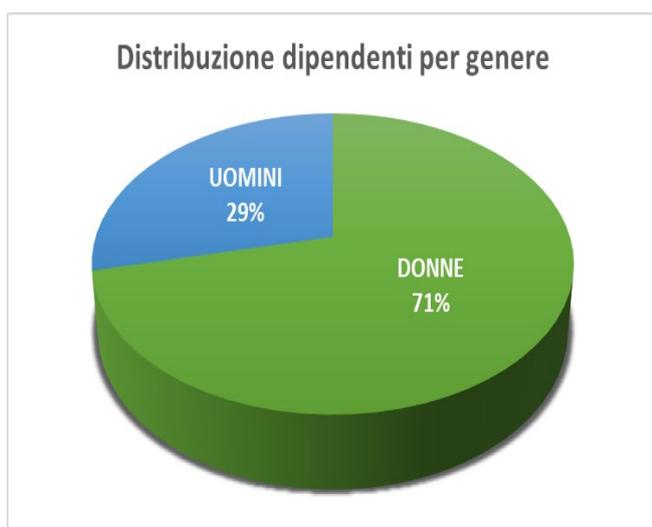
La **valorizzazione professionale** e il **benessere organizzativo** sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità contribuendo ad accrescere anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e a migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

SITUAZIONE DEL PERSONALE del Comune di Vergiate

L'analisi dell'attuale situazione tra donne e uomini lavoratrici e lavoratori dell'Ente al 31/12/2023 presenta la seguente 'fotografia' qui rappresentata da quadri di raffronto e grafici esplicativi.

Distribuzione dipendenti nelle varie funzioni per genere

Funzione	DONNE	UOMINI	TOTALE
Funzionari con incarico elevata qualificazione	2	3	5
Funzionari ed elevata qualificazione	10	2	12
Istruttori	20	5	25
Operatori esperti	3	4	7
Totale	35	14	49
Percentuale %	71,43	28,57	100



Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.4.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi.

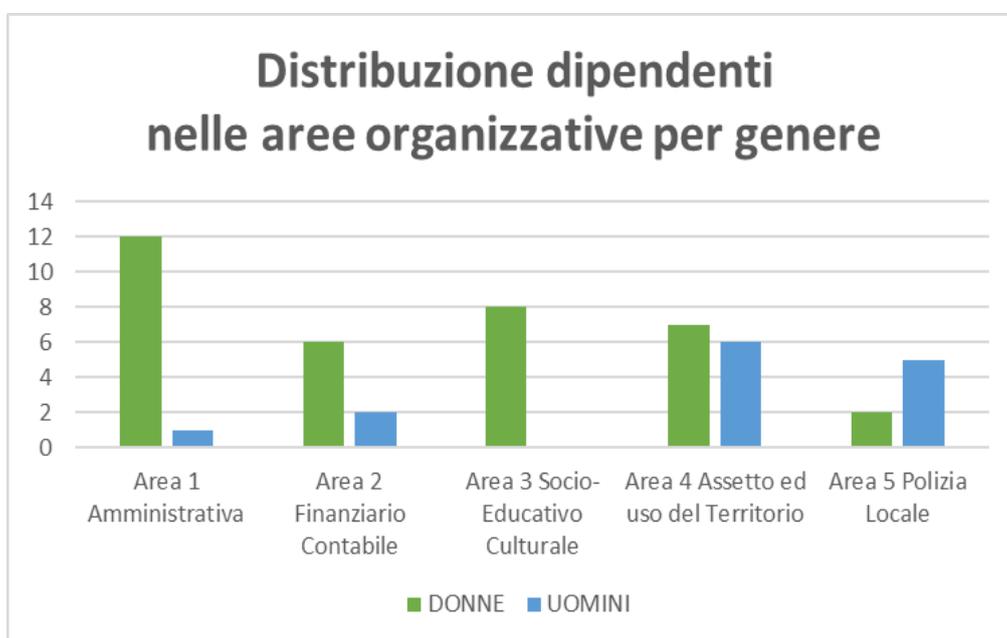
La presenza femminile è anzi maggioritaria sul totale e soprattutto concentrata nelle funzioni dei FUNZIONARI ad elevata qualificazione e degli ISTRUTTORI.

Nelle funzioni dei FUNZIONARI con incarico elevata qualificazione e negli OPERATORI esperti si osserva una lieve maggioranza al maschile.

Distribuzione dipendenti nelle aree organizzative per genere

Area organizzativa	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area 1 Amministrativa	12	1	13
Area 2 Finanziario Contabile	6 (*1)	2	8
Area 3 Socio-Educativo Culturale	8 (*1)	/	8
Area 4 Assetto ed uso del Territorio	7	6	13
Area 5 Polizia Locale	2	5	7
Totale	35	14	49

*n. 2 dipendenti assegnate a due aree

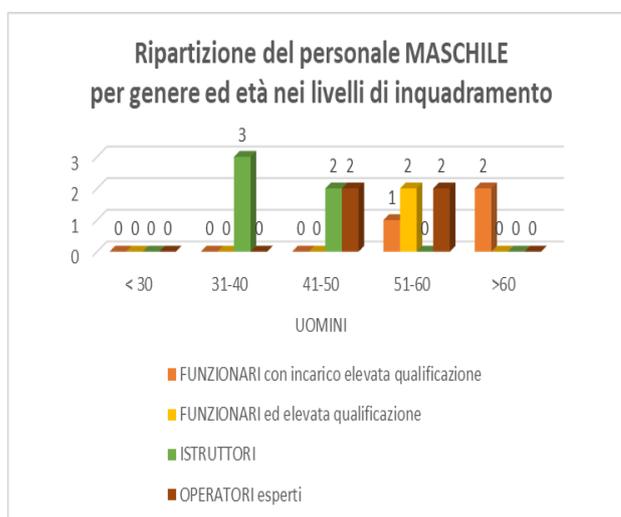
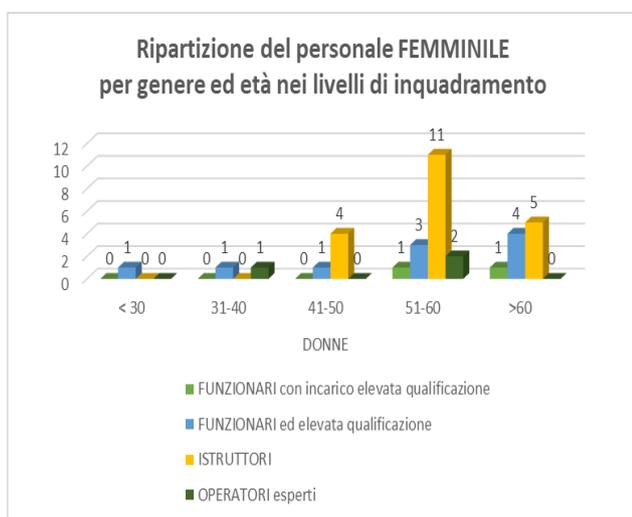


Le lavoratrici donne sono presenti in netta maggioranza nelle aree amministrative, finanziario contabile, socioeducativo-culturale ed anche, sebbene come minore prevalenza, anche nell'area Assetto ed Uso del Territorio.

Nell'Area della Polizia Locale permane una prevalenza dei lavoratori uomini.

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Classi di età – inquadramento	DONNE					UOMINI				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Funzionari con incarico elevata qualificazione	-	-	-	1	1	-	-	-	1	2
Funzionari ed elevata qualificazione	1	1	1	3	4	-	-	-	2	-
Istruttori	-	-	4	11	5	-	3	2	-	-
Operatori esperti	-	1	-	2	-	-	-	2	2	-
Totale	1	2	5	17	10	-	3	4	5	2
Totale	35					14				



Per quanto riguarda il personale FEMMINILE si nota quanto segue:

- presenza minima di unità di personale nelle fasce di età più giovanili (inf. a 30 e fino a 40 anni);
- presenza media di unità di personale nelle fasce di mezza età (41-50) ed età più avanzata (maggiore di 60);
- la maggior parte delle lavoratrici donne sono presenti nella fascia medio-alta di età (51-60).

Da questi dati è semplice osservare come la composizione complessiva femminile del personale sia concentrata nelle fasce di età medio-alte e che, in prospettiva, a breve, questa prevalenza si sposterà in età più avanzata.

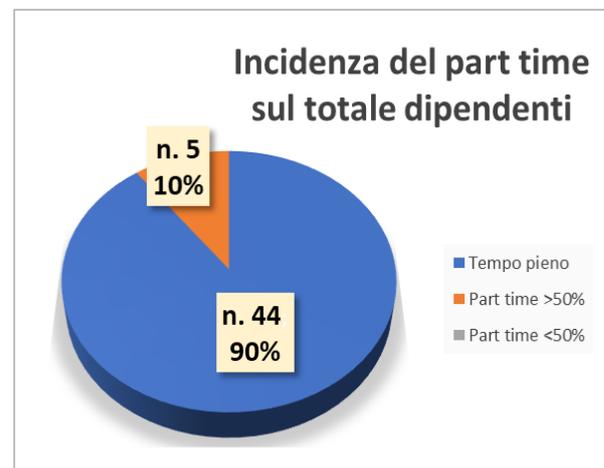
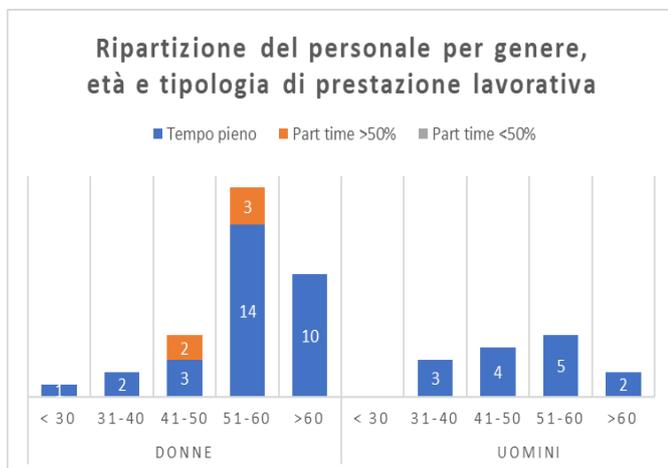
Per quanto riguarda il personale MASCHILE si nota quanto segue:

- presenza nulla di unità di personale nelle fasce di età più giovanili (inf. a 30 e fino a 40 anni);
- picco di presenza di unità di personale nella fascia fino ai 40 anni;
- presenza intermedia nelle fasce di mezza età (41-50) ed età più avanzata (maggiore di 60).

Seppur con meno rilevanza, anche in questo caso la tendenza è comunque concentrata nelle fasce di età medio-alte.

Ripartizione del personale per genere, età e tipologia di prestazione lavorativa

Classi di età – tipo presenza	DONNE					UOMINI					Totali
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	
Tempo pieno	1	2	3	14	10		3	4	5	2	44
Part time >50%			2	3							5
Part time <50%											
Totale	1	2	5	17	10		3	4	5	2	49
Totale	35					14					



Si evidenzia come, nonostante la spiccata prevalenza di personale femminile in età medio alta, l'incidenza del lavoro part time si attesti solo al 10% del totale dei dipendenti dell'Ente.

OBIETTIVI DEL PIANO

Ci troviamo all'indomani dell'esperienza del periodo di problematica sanitaria causata dalla diffusione del virus Covid19 in cui - dopo un iniziale spaesamento e reazione all'emergenza dell'Ente, anche in maniera diversificata nelle varie aree organizzative - si sono sperimentate varie nuove forme di lavoro a distanza ed organizzazione interna che hanno portato, anche con efficacia inaspettata, a garantire il funzionamento del lavoro amministrativo ed operativo della struttura comunale.

L'impatto del periodo pandemico è stato socialmente deleterio per varie fasce di popolazione, dai bambini, agli adolescenti, agli adulti ed anziani ed ha lasciato dietro di sé molti disagi ancora non superati quali ansia, insonnia, disturbi post-traumatici da stress, difficoltà economiche, variate routine quotidiana, tendenti alla maggiore sedentarietà ed all'isolamento sociale, specie nella popolazione più giovane.

Durante l'emergenza le donne lavoratrici, in particolare, hanno sostenuto spesso grandi e gravi oneri legati, oltre all'attività lavorativa, anche alla tutela del 'benessere familiare' in senso lato, ovvero alla cura di bambini ed anziani dal punto di vista pratico, sanitario, educativo, etc.

In quell'occasione si è potuto constatare che, specie nel lungo periodo, solo attraverso forme di sostegno e diversificazione dell'attività lavorativa, seppur sempre nell'interesse delle parti sia datoriali che dei dipendenti, è possibile ottimizzare il rapporto lavoro-famiglia con le conseguenti positive ricadute sociali oltre che in termini di risultati lavorativi.

Infatti, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al **tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare** specie dal momento dalle variate condizioni sociali, anche in un'ottica già sperimentata in diversi paesi con risultati positivi in termini di produttività, della settimana lavorativa più breve.

L'attuale contesto sociale caratterizzato da un lato dalla **crisi economica** che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, dallo **slittamento dell'età pensionabile**, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di **cura di figli e genitori anziani**, invece di delegarle a soggetti esterni. Questo comporta che le organizzazioni non possano ignorare situazioni ormai molto diffuse.

Sulla base di queste considerazioni si espongono qui di seguito le **Azioni Positive** che si ritengono prioritarie per il prossimo triennio 2024, 2025, 2026 in materia di pari opportunità e benessere dell'ambiente di lavoro.

- 1) Organizzazione del lavoro e conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare**
- 2) Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro**
- 3) Codice etico per la tutela della libertà e dignità delle lavoratrici ed i lavoratori.**
- 4) Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle pari opportunità**

Azione positiva n. 1

Organizzazione del lavoro e conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare

L'obiettivo è favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Il presupposto è quello di considerare le esigenze crescenti, promuovendo la pari opportunità fra uomini e donne, anche con riferimento all'aumento dell'età media del personale in servizio, sia derivanti dalla cura dei figli piccoli ed adolescenti, che dei componenti anziani, malati gravi o diversamente abili dei nuclei familiari.

Obiettivi:

- ✓ Valutare e **consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro** di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza familiare, anche consentendo l'accesso a **permessi particolari** previsti dal nuovo Contratto di Lavoro.
- ✓ Valutare e consentire, in ossequio al CCNL e sempre temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del **part-time**, della **flessibilità dell'orario** o dello **smart working**, anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
- ✓ Attivare, dove ce ne fossero le condizioni, il **lavoro agile**, in linea con la *'Mappatura delle attività gestibili in lavoro agile' approvata con determinazione n. 791 del 20/12/2022* anche promuovendo un'estensione delle funzioni ed attività gestibili in lavoro agile quale opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi.
- ✓ Promuovere un processo di valutazione ed ottimizzazione del **tempo di lavoro settimanale** coerente con le esigenze effettive dell'Ente anche con riferimento ai costi, ai diversi servizi resi ed ai diversi periodi dell'anno.

Uffici coinvolti: tutte le aree organizzative ed i relativi responsabili e l'Ufficio Risorse Umane.

Costi: non quantificabili in questa fase.

Periodo di attuazione: Triennio 2024-26.

Azione positiva n. 2

Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro

Per benessere organizzativo si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno. Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e con un "clima interno" sereno e partecipativo. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Quando si rilevano condizioni di scarso benessere organizzativo si determinano fenomeni quali diminuzione della produttività, assenteismo, bassi livelli di motivazione, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza di impegno che sono il riflesso dello stato di disagio e di malessere psicologico di chi lavora. La riduzione della qualità della vita lavorativa in generale e del senso individuale di benessere pregiudica la convivenza e lo sviluppo dell'organizzazione.

Obiettivi:

- ✓ Favorire **un ambiente di lavoro sano e stimolante** che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento all'interno della gestione lavorativa delle aree organizzative.
- ✓ Rendere disponibile **uno spazio**, anche ad uso non esclusivo, a chi ne voglia fruire nelle pause contrattualmente previste (ad esempio pause 12.30/14.00 delle giornate di martedì e giovedì) per sostare in un luogo adeguato ed al coperto, diverso dal luogo specificamente di lavoro, per consentire un momento di riposo tranquillo e consentito.
- ✓ Promozione di **iniziative extralavorative** (gite, tornei sportivi, incontri conviviali, ecc.) aventi scopo aggregativo, al fine di rendere più coesi i rapporti tra tutte le lavoratrici ed i lavoratori dell'Ente.

Uffici coinvolti: tutte le aree organizzative ed i relativi responsabili.

Costi: non vi sono oneri di spesa.

Periodo di attuazione: Triennio 2024-26.

Azione positiva n. 3

Codice etico per la tutela della libertà e dignità delle lavoratrici ed i lavoratori

È necessario garantire il diritto ad un **ambiente di lavoro sicuro e sereno** caratterizzato da relazioni interpersonali improntate sul rispetto della persona e sulla correttezza dei comportamenti.

Tema assai delicato è poi quello del contrasto a qualsiasi forma di **discriminazione e di violenza morale e psichica**.

È assolutamente opportuno attuare ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro **situazioni conflittuali e lesive della persona determinate**, ad esempio, da:

- **pressioni o molestie sessuali**, nel senso di comportamenti indesiderati a connotazione sessuale che offendono la dignità delle persone. Possono consistere in toccamenti, sguardi, commenti, insinuazioni, linguaggio allusivo o corteggiamento insistente. Le molestie sessuali sono reati penali o civili a seconda dei diversi ordinamenti giuridici.
- **casi di mobbing**, ovvero sistematica persecuzione esercitata sul posto di lavoro da colleghi o superiori nei confronti di un individuo, consistente per lo più in piccoli atti quotidiani di emarginazione sociale, violenza psicologica o sabotaggio professionale, ma che può spingersi fino all'aggressione fisica.
- **atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente**, anche in forma velata ed indiretta.
- **atti vessatori correlati alla sfera privata** del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Obiettivi:

- ✓ Vigilare, monitorare e rendere disponibile la possibilità di segnalazione in modo anonimo e tutelato di situazioni inopportune.
- ✓ Diffondere comunicati, opuscoli, informative legate all'argomento.

Uffici coinvolti: tutte le aree organizzative ed i relativi responsabili.

Costi: non vi sono oneri di spesa.

Periodo di attuazione: Triennio 2024-26.

Azione positiva n. 4

Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle pari opportunità

Il concetto di 'pari opportunità' si basa sulla necessità di uguaglianza giuridica e sociale fra uomini e donne, al fine di rivendicare la propria differenza di genere e di stabilire un giusto rapporto fra i sessi.

Fondamentale in questo processo di crescita generale è la sensibilizzazione al tema al fine di scardinare stereotipi che spesso permangono anche in ambienti non sospetti.

In questo senso ogni azione o iniziativa di comunicazione e/o informazione sul tema è utile ad incentivare un clima positivo di confronto nonché di crescita professionale e personale paritaria.

Obiettivi:

- ✓ Proporre appuntamenti formativi legati al tema delle pari opportunità;
- ✓ Diffondere comunicati, opuscoli, informative legate all'argomento;
- ✓ Estendere l'invito alla partecipazione alle eventuali iniziative organizzate sul territorio relative al calendario degli eventi relativi alla Festa della Donna (8 marzo) o alla Giornata Mondiale contro la violenza sulle donne (25 novembre) verso tutti i dipendenti oppure dare spazio a proposte eventualmente pensate e promosse dai dipendenti stessi in materia.

Uffici coinvolti: tutte le aree organizzative ed i relativi responsabili.

Costi: non vi sono oneri di spesa.

Periodo di attuazione: Triennio 2024-26.

ATTUAZIONE E DURATA DEL PIANO

Il Comune di Vergiate si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del Triennio.

Il Piano potrà subire modifiche secondo i suggerimenti provenienti dal C.U.G. nominato, il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento.

Ai sensi del punto 3.2 della Direttiva Stato 4.3.2011, il Comitato Unico di Garanzia svolgerà compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione.

Nel corso del periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.