



Città metropolitana
di Venezia

Servizio Risorse Umane

PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) TRIENNIO 2018/2020

ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246” e s.m.i.

- **STRUMENTO PROGRAMMATICO IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'** -



Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane

Agosto 2017

Il presente piano si compone delle seguenti parti:

A) PREMESSA

B) MONITORAGGIO DELL'ORGANICO DELLA CITTA' METROPOLITANA

**C) LA FLESSIBILITA' NEL CONTESTO ORGANIZZATIVO DELLA CITTA'
METROPOLITANA:**

C.1) Part-time;

C.2) Flessibilità oraria in entrata;

C.3) Articolazione oraria 7 ore e 12;

C.4) Telelavoro;

C.5) Conclusioni

D) SPECIFICHE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018-2020



Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane

A) **PREMESSA**

Il piano di Azioni Positive della Città metropolitana di Venezia nell'ambito delle finalità espresse dalla normativa vigente e, in particolare, dal D.LGS 198/2006, intende:

- mettere in atto misure volte a rimuovere ed eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione che abbia come conseguenza la compromissione o l'impedimento del riconoscimento, godimento o esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in ogni altro ambito;
- garantire parità e pari opportunità a tutti/e i/le lavoratori/trici e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, garantendo un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo.

Il presente Piano di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2018-2020, contiene l'analisi delle misure temporanee e speciali, in deroga al principio di uguaglianza formale, che questo Ente adotta al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- i. superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che potrebbero provocare pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- ii. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate;
- iii. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.



Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, la Città metropolitana di Venezia armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

B) MONITORAGGIO DELL'ORGANICO DELLA CITTA' METROPOLITANA

La sezione B), relativa al monitoraggio dell'organico della Città metropolitana è composta prevalentemente di tabelle le quali, per facilità di lettura del documento sono riportate in allegato al presente Piano.

L'attuale situazione del personale dipendente in servizio viene rappresentata nel quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato.

Personale della Città metropolitana di Venezia al 31.12.2016¹

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	32	89	41	162
Uomini	39	82	63	184

Lavoratori	Segretario Generale	Direttore Generale	Dirigenti	Totale
Donne	/	/	1	1
Uomini	1	/	7	7

Totale lavoratori: 355

Totale Donne: 163

Totale Uomini: 192

¹ Fonte: Relazione al Conto Annuale 2016



Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane

Lavoratori dipendenti titolari di Posizioni Organizzative e Alte Professionalità

Donne: 17

Uomini: 18

I dati sopra riportati vengono dettagliatamente esplicitati nelle tabelle allegate al presente piano, per formare parte integrante e sostanziale, di seguito elencate.

- **Tabella n. 1 - Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre.** In questa tabella sono riportate, per qualifica/posizione economica/profilo e distinte per genere, le informazioni relative alla consistenza, al 31.12.2016, del personale a tempo indeterminato dipendente della Città metropolitana di Venezia, in qualsiasi posizione di stato si trovi a tale data (incluso il personale comandato ed in aspettativa) ed individuato in base al tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno o part-time).
- **Tabella n. 2 - Personale con contratto o modalità di lavoro flessibile.** La tabella contiene le informazioni relative al personale con rapporto di lavoro flessibile nonché le unità di personale a tempo indeterminato che effettuano una tipologia di orario di servizio con modalità flessibili rispetto all'attività lavorativa ordinaria.
- **Tabella n. 7 - Personale a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per classi di anzianità di servizio al 31 dicembre.** La tabella rileva, per ciascuna qualifica/posizione economica/profilo, il personale presente al 31.12.2016 come rilevato nella tabella n. 1, distinto per genere, secondo le fasce di anzianità riportate.
- **Tabella n. 8 - Personale a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per classi di età al 31 dicembre.** La tabella raccoglie l'informazione distinta per genere, per ciascuna qualifica/posizione economica/profilo, relativa alla distribuzione per classi di età del personale presente al 31.12.2016 come rilevato nella tabella n. 1.



Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane

- **Tabella n. 9 - Personale a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per titolo di studio posseduto al 31 dicembre.** La tabella rileva per ogni qualifica/posizione economica/profilo il numero di unità al 31.12.2016 con riferimento al titolo di studio posseduto.

C) LA FLESSIBILITA' NEL CONTESTO ORGANIZZATIVO DELLA CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA

C.1) DIPENDENTI (A TEMPO INDETERMINATO) CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE – SITUAZIONE GENERALE AL 31/07/2017.

L'analisi riportata nella presente sezione intende offrire una rappresentazione grafica dell'utilizzo del part-time nel contesto lavorativo della Città metropolitana di Venezia. L'istituto contrattuale del part-time non può essere considerato "la soluzione" al problema della conciliazione ma, semmai, uno degli strumenti possibili.

Si riportano qui di seguito i dati generali sulla situazione dei contratti a tempo parziale suddivisi per servizi – categoria – genere:

SERVIZIO	CATEGORIA	GENERE
Unità Autonoma Avvocatura	1 Cat. C	femminile
Unità Autonoma Polizia Metropolitana	1 Cat. B	femminile
Economico Finanziario	5 Cat. C 3 Cat. B	7 femminile 1 maschile
Ausiliari di terraferma	2 Cat. B	1 femminile 1 maschile
Geologia	1 Cat. C	maschile
Affari Generali	1 Cat. C	femminile
Ambiente	5 Cat. C	femminile



Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane

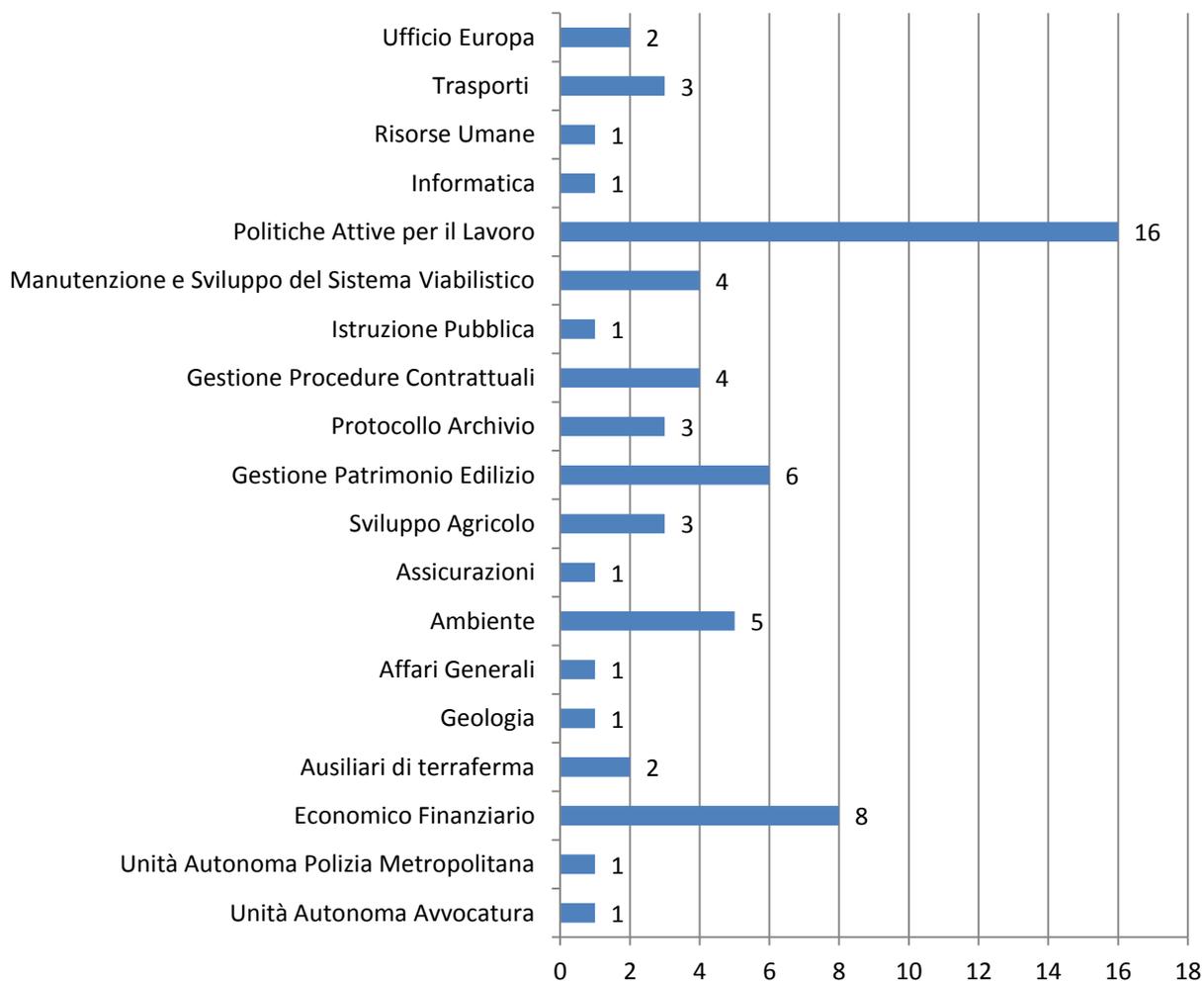
Assicurazioni	1 Cat. B	femminile
Sviluppo Agricolo	3 Cat. C	femminile
Gestione Patrimonio Edilizio	4 Cat. C 2 Cat. D	3 femminile 3 maschile
Protocollo Archivio	1 Cat. C 2 Cat. B	femminile
Gestione Procedure Contrattuali	2 Cat. C 2 Cat. B	femminile
Istruzione Pubblica	1 Cat. C	femminile
Manutenzione e Sviluppo del Sistema Viabilistico	2 Cat. C 2 Cat. B	3 femminile 1 maschile
Politiche Attive per il Lavoro	9 Cat. C 7 Cat. B	14 femminile 2 maschile
Informatica	1 Cat. B	femminile
Risorse Umane	1 Cat. C	femminile
Trasporti	2 Cat. C 1 Cat. D	2 femminile 1 maschile
Ufficio Europa	2 Cat. D	femminile
TOTALE DIPENDENTI 64	Totali Cat. D 5 Totali Cat. C 38 Totali Cat. B 21	Totali genere femminile n. 54 Totali genere maschile n. 10



Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane

POSTI COPERTI CON PERSONALE A TEMPO PARZIALE SUDDIVISI PER SERVIZI TOT. 64



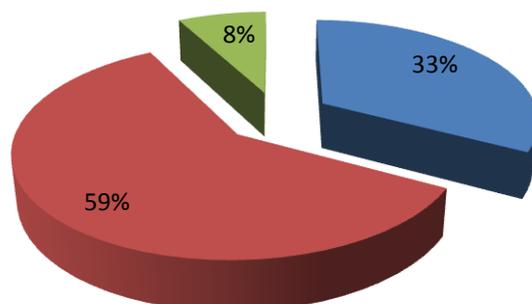


Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane

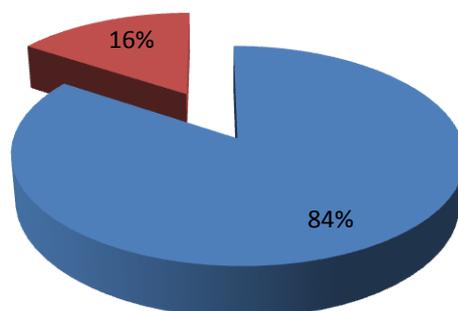
SUDDIVISIONE PER CATEGORIA

■ CAT. B ■ CAT. C ■ CAT. D



SUDDIVISIONE PER GENERE

■ FEMMINE ■ MASCHI





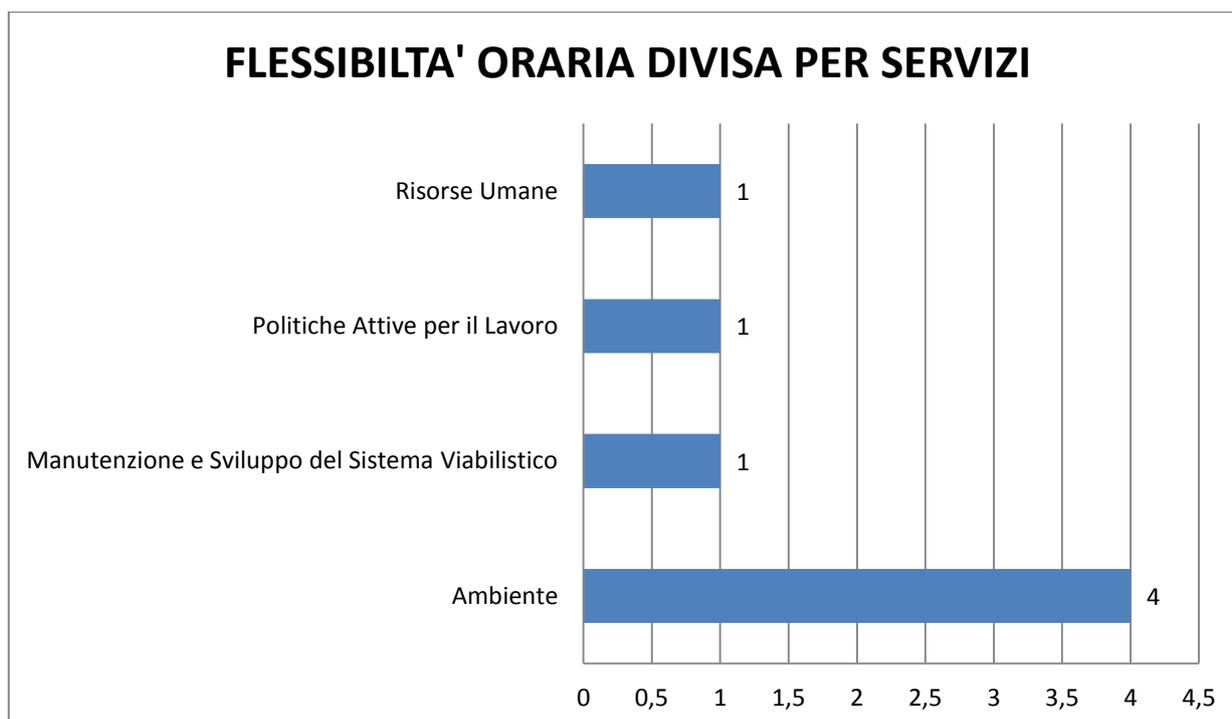
Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane

C.2) DIPENDENTI (A TEMPO INDETERMINATO) CON FLESSIBILITA' ORARIA IN ENTRATA OLTRE LE ORE 8.58 – SITUAZIONE GENERALE AL 31/07/2017.

Il verbale di accordo in materia di orario di lavoro dell'11/07/2008 prevede che al fine di conciliare la vita familiare con quella lavorativa, l'autorizzazione a posticipare l'entrata in servizio può essere concessa, da parte di ciascun dirigente, solo fino alle ore 9.30 e ad una percentuale non superiore al 15% dei dipendenti di ciascun servizio.

I dipendenti della Città metropolitana fruitori di tale flessibilità sono 7 di cui 5 di genere femminile e 2 di genere maschile. Le 5 dipendenti di genere femminile sono impiegate: presso il Servizio politiche attive per il lavoro (1), presso il Servizio ambiente (3) e presso il Servizio risorse umane (1) mentre i dipendenti di genere maschile sono impiegati: presso il Servizio ambiente (1) e presso il Servizio manutenzione e sviluppo del sistema viabilistico (1).





Città metropolitana di Venezia

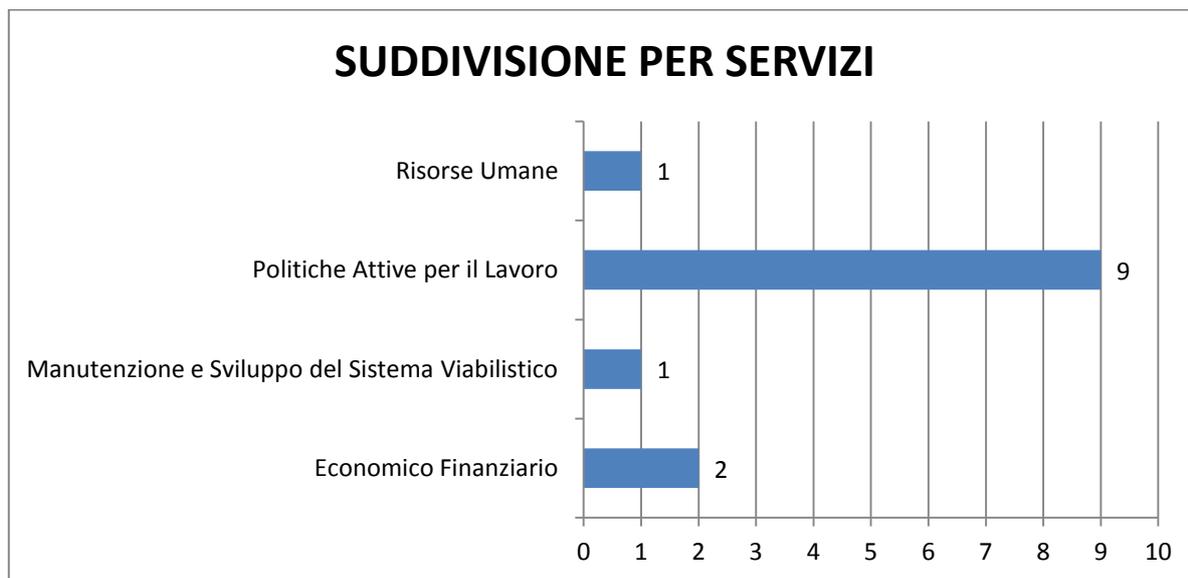
Servizio Risorse Umane

C.3) ARTICOLAZIONE ORARIA 7 ORE E 12

Dopo la sottoscrizione tra l'Amministrazione e le OO.SS. del verbale definitivo di intesa in materia di orario di lavoro e l'istituzione dell'articolazione di orario di lavoro giornaliero di 7 ore e 12 minuti (5.12.2013) ad oggi vi sono 13 unità di personale che continuano ad usufruire di questa articolazione oraria.

Dall'esame delle singole posizioni si evidenziano i risultati di seguito sintetizzati:

- Servizi interessati: economico finanziario (2), risorse umane (1), politiche attive per il lavoro (9), manutenzione e sviluppo del sistema viabilistico (1).
- Categorie di personale interessate: cat. C (12), cat. D (1).
- Genere: maschi (2), femmine (11)
- Motivazioni: figli minori (6), distanza dal luogo di lavoro (1), portatori di handicap (4), assistenza familiari (1), particolari condizioni psicofisiche (1).



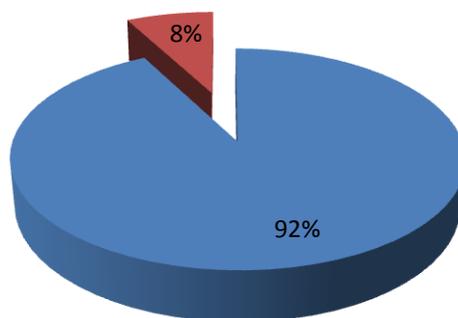


Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane

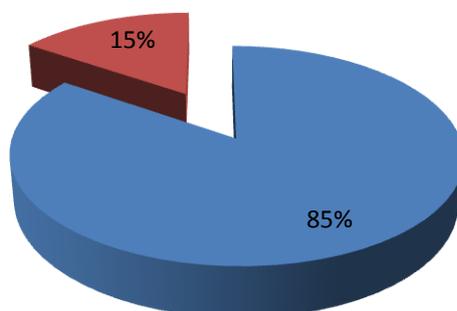
SUDDIVISIONE PER CATEGORIA

■ CAT. C ■ CAT. D



SUDDIVISIONE PER GENERE

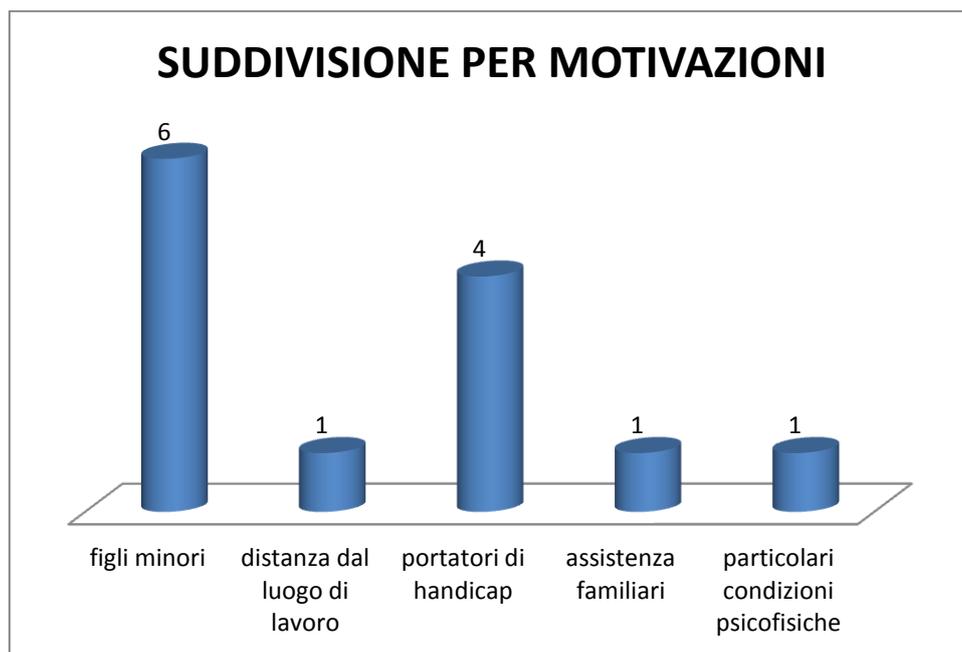
■ FEMMINE ■ MASCHI





Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane



C.4) TELELAVORO

Per quanto attiene al Telelavoro, la Città metropolitana di Venezia, con i 3 progetti raccolti nel 2013 ed avviati nel 2014, ha esaurito la disponibilità dei posti previsti (0,5% di 352 dipendenti, pari a n. 2 unità, di cui una di sesso femminile e una di sesso maschile). I Servizi coinvolti sono il Servizio servizi ausiliari di terraferma (n. 1 dipendente di cat. B) e il Servizio economico finanziario (n. 1 dipendente di cat. C).

C.5) CONCLUSIONI

Il dato di sintesi che emerge dalla presente sezione è quello relativo alla percentuale di coloro che usufruiscono di una qualsiasi delle diverse forme di flessibilità orarie offerte dalla Città metropolitana di Venezia (flessibilità in entrata, 7 ore e 12, part-time, telelavoro). Su 355 dipendenti



Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane

in servizio 87 (24,51%) usufruiscono di una articolazione oraria flessibile. Il dato, considerato il numero totale dei dipendenti in servizio, è alquanto significativo.

E' significativa anche la distribuzione per genere dei dipendenti che usufruiscono di qualche forma flessibile e conciliativa. Dei suddetti 87 dipendenti, 71 sono di sesso femminile, corrispondente al 81,6%.

D) SPECIFICHE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018/2020

La sezione D dedicata alle specifiche azioni positive da attuare nel triennio 2018-2020 prevede:

- il mantenimento di quelle denominate “Rapporto di lavoro e sostegno alla genitorialità”, “Agevolazioni tariffarie per il benessere personale e familiare dei dipendenti”, “Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza”;
- lo sviluppo di quella denominata “Conciliazione fra vita lavorativa e privata” con la previsione dello studio e della progettazione del lavoro agile;
- il mantenimento di quella denominata “Indagine sul benessere organizzativo” considerata l’esplicita previsione dell’art. 12 del codice di comportamento dei dipendenti della Città metropolitana;
- l’inserimento delle seguenti azioni:
 - “Riorganizzazione dei servizi” al fine di promuovere la trasparenza del processo di ristrutturazione strategica, organizzativa e rotazionale della Città metropolitana di Venezia;



Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane

- “Valorizzazione del patrimonio culturale ed esperienziale del personale” per valorizzare il patrimonio culturale e l’esperienza lavorativa del personale prossimo al pensionamento o in procinto di trasferirsi ad altro Ente tramite mobilità esterna;
- “Indagine a sostegno della promozione delle pari opportunità” al fine di creare uno strumento interno all’amministrazione metropolitana per raccogliere le opinioni del personale in tema di sessismo e far emergere comportamenti discriminatori all’interno dell’Ente;
- “Unioni civili e convivenze di fatto: effetti nei rapporti di lavoro” con lo scopo di creare un punto di informazione specialistico del Servizio risorse umane mirato alle casistiche proposte dal personale.

➤ Rapporto di lavoro e sostegno alla genitorialità

N. Azione	1
Titolo	Rapporto di lavoro e sostegno alla genitorialità
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none">- Punto di informazione specialistico del Servizio risorse umane mirato alle singole casistiche proposte dai dipendenti;- Costante aggiornamento dei materiali.
Descrizione interventi	Mantenimento del punto di informazione (previo appuntamento) e aggiornamento continuo dei materiali in base alle novità normative inseriti in circolari e spazi appositamente dedicati.
Strutture coinvolte nell’intervento	Servizio risorse umane.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all’interno dell’ente.



Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane

➤ **Agevolazioni tariffarie per il benessere personale e familiare dei dipendenti**

N. Azione	2
Titolo	Agevolazioni tariffarie per il benessere personale e familiare dei dipendenti
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	Mantenimento delle convenzioni in atto, senza oneri per l'amministrazione, di promozione della salute dei dipendenti (esami, visite, check up completi) ed eventuale verifica per stipula di nuove convenzioni in ulteriori ambiti.
Descrizione interventi	Publicizzazione e costante aggiornamento nella intranet delle prestazioni convenzionate. Verifica dell'estensione della stipula di convenzioni in altri ambiti per ampliare l'offerta esistente.
Strutture coinvolte nell'intervento	Servizio risorse umane ed eventuali altri Servizi.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

➤ **Indagine sul benessere organizzativo**

N. Azione	3
Titolo	Indagine sul benessere organizzativo
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	Applicazione articolo 12 codice di comportamento dei dipendenti della Città metropolitana di Venezia e pubblicazione dei risultati dell'indagine in forma anonima nel sito internet aziendale nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione "personale" nonché inserimento degli stessi nella relazione sulla performance.
Descrizione interventi	Istituzione di un modello permanente di valutazione ed indagine sul benessere organizzativo, sul grado di condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del proprio superiore gerarchico.
Strutture coinvolte nell'intervento	Segreteria Generale, Servizio risorse umane, Nucleo di valutazione, tutti i dirigenti dell'ente, CUG.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente.



Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane

➤ **Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza**

N. Azione	4
Titolo	Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici che si trovano nella specifica situazione.
Obiettivi	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio.
Descrizione interventi	Formazione/informazione da parte del/della dirigente o suo/a incaricato/a rispetto alle macro-modifiche intervenute (cambiamenti normativi, regolamentari sia rispetto al rapporto di lavoro che alle tematiche affrontate dal Servizio) e affiancamento durante l'attività lavorativa da parte dei/delle colleghi/e impiegati/e nelle stesse mansioni.
Strutture coinvolte nell'intervento	dirigenti e dipendenti di tutti i Servizi.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

➤ **Conciliazione fra vita lavorativa e privata**

N. Azione	5
Titolo	Conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none">- Studio e progettazione del lavoro agile;- Costante aggiornamento circolari e materiali inerenti problematiche relative alla salute e alla cura delle persone (L. 104/92, tipologie di permessi da normativa e regolamento) negli spazi tematici dedicati.
Descrizione interventi	Studio della normativa sul lavoro agile ed elaborazione di un progetto in funzione alle esigenze dei Servizi metropolitani e presentazione degli esiti e proposte. Istituzione di un punto informativo sui permessi inerenti la salute e la normativa di riferimento (previo appuntamento) oltre a sistematizzare le informazioni nei suddetti spazi dedicati.
Strutture coinvolte nell'intervento	Servizio risorse umane.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.



Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane

➤ **Riorganizzazione dei Servizi**

N. Azione	6
Titolo	La riorganizzazione dei Servizi dell'ente
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivo	Promuovere la trasparenza del processo di ristrutturazione strategica, organizzativa e dotazionale anche in funzione di eventuali mobilità interne.
Descrizione intervento	Sessioni informative per tutti/e i/le dipendenti sulla ristrutturazione avvenuta all'interno dei Servizi in base alle funzioni fondamentali rimaste in capo alla Città metropolitana.
Strutture coinvolte nell'intervento	Dirigenti di tutti i Servizi.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente.

➤ **Valorizzazione del patrimonio culturale ed esperienziale del personale**

N. Azione	7
Titolo	Progetto "Pigmaliione"
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici prossimi alla pensione o in procinto di trasferirsi ad altro Ente tramite mobilità esterna.
Obiettivo	Valorizzare il patrimonio culturale e di esperienza lavorativa del personale prossimo al pensionamento o in procinto di trasferirsi ad altro Ente tramite mobilità esterna.
Descrizione intervento	Creare valore attraverso l'incontro delle persone. Promozione e valorizzazione delle competenze e delle funzioni. Il Servizio risorse umane provvederà, con largo anticipo, ad informare i dirigenti su eventuali dipendenti prossimi alla pensione o sulla tempistica di eventuali trasferimenti per mobilità esterna al fine di favorire la trasmissione delle conoscenze acquisite nel tempo ai restanti dipendenti del Servizio.
Strutture coinvolte nell'intervento	Dirigenti di tutti i Servizi.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente.



Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane

➤ **Indagine a sostegno della promozione delle pari opportunità**

N. Azione	8
Titolo	Questionario sul sessismo
Destinatari	Dirigenti e dipendenti dell'Ente.
Obiettivo	Creazione di uno strumento interno all'amministrazione metropolitana per raccogliere le opinioni delle/dei dipendenti in tema di sessismo ed eventualmente far emergere comportamenti discriminatori all'interno dell'ente.
Descrizione intervento	Somministrazione di un questionario ai/alle dipendenti dell'ente, mutuato dall'esperienza di altre amministrazioni, sul sessismo. Verifica dei risultati ed eventuali segnalazioni ai singoli dirigenti per promuovere azioni di sensibilizzazione volte a migliorare il clima organizzativo (antenne di prevenzione).
Strutture coinvolte nell'intervento	Servizio Risorse Umane in accordo con il CUG.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente.

➤ **Unioni civili e convivenze di fatto: effetti nei rapporti di lavoro**

N. Azione	9
Titolo	Le nuove regole delle unioni civili e delle convivenze di fatto. Riflessi fiscali, previdenziali e giuridici
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none">- Punto di informazione specialistico del servizio risorse umane mirato alle singole casistiche proposte dai dipendenti;- Costante aggiornamento dei materiali.
Descrizione interventi	Attivazione del punto di informazione (previo appuntamento) e aggiornamento continuo dei materiali in base alle novità normative inseriti in circolari e spazi appositamente dedicati, con particolare riguardo alla modulistica prevista per le assunzioni di personale.
Strutture coinvolte nell'intervento	Servizio risorse umane.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.



Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane

➤ **Consigliera/e di fiducia**

N. Azione	10
Titolo	Istituzione della figura della/del consigliera/e di fiducia
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	Verifica fattibilità istituzione della figura della/del consigliera/e di fiducia.
Descrizione interventi	Mappe risorse e verifica disponibilità potenziali soggetti.
Strutture coinvolte nell'intervento	Servizio risorse umane, Servizio Pari Opportunità e Consigliera di Parità, CUG
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

➤ **Cultura di genere e contrasto alla violenza**

N. Azione	11
Titolo	Contrasto alla violenza sulle donne e promozione di ogni altra forma di discriminazione fisica e/o morale diretta e indiretta
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none">- Informazione/formazione sulle diverse manifestazioni della violenza e sui servizi territoriali di supporto;- Promozione della cultura contro ogni forma di discriminazione attraverso il cambiamento rispetto ad atteggiamenti e stereotipi che rendono accettabile la violenza.
Descrizione interventi	Azioni di informazione/formazione e messa a disposizione di materiali.
Strutture coinvolte nell'intervento	Servizio pari opportunità, CUG, Servizio risorse umane
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente. L'azione dovrà essere attuata con risorse interne e non dovrà comportare costi aggiuntivi.



Città metropolitana di Venezia

Servizio Risorse Umane

DURATA DEL PIANO

Il Piano ha validità per il triennio 2018/2020 ed è pubblicato all'Albo elettronico dell'Ente, nel sito Internet e nella rete Intranet aziendale.

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