



Comune di Montevarchi
(Provincia di Arezzo)

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024-2026

Ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198

Recepito dal COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI MONTEVARCHI in data 25/01/2024

Estratto (da pagina 56 a pagina 64) dal PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – P.I.A.O. DEL COMUNE DI MONTEVARCHI (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 26 del 6 febbraio 2024)



COMUNE DI MONTEVARCHI

Provincia di Arezzo

Servizio personale ed organizzazione

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2024-2026

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premesse.

Il presente piano di azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Montevarchi per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione e alla Direttiva n. 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche") della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di azioni positive.

Le **azioni positive** attengono i seguenti obiettivi generali:

- **Obiettivo 1: Parità, parità di genere e pari opportunità;**
- **Obiettivo 2: Benessere organizzativo;**
- **Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.**

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera *d*) della legge 198/2006, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

In particolare, le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Le stesse sono altresì 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 sia indiretta – e "**temporanee**" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il 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" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La Direttiva n. 2 del 26.06.2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei



COMUNE DI MONTEVARCHI

Provincia di Arezzo

Servizio personale ed organizzazione

Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “perseguimento” delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il **Comune di Montevarchi**, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, come per gli anni precedenti, **anche per il triennio 2024 – 2026**, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed 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 dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del personale

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

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 01/ 01/2024

Al 1° gennaio 2024 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato in posti della dotazione organica, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- **DIPENDENTI N. 147**
- **DONNE N. 85**
- **UOMINI N. 62**

Così suddivisi per settore ed unità organizzative autonome:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
1°SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO	6	13	19
2° SETTORE URBANISTICA-EDILIZIA	4	11	15
3° SETTORE LAVORI PUBBLICI-AMBIENTE	18	12	30
4° SETTORE AFFARI GENERALI, ATTIVITA' CULTURALI, PROMOZIONE DEL TERRITORIO, URP E COMUNICAZIONI, FUNZIONI DI ORGANIZZAZIONE E GOVERNO DELL'ENTE	14	19	33
U.O.A. CORPO ASSOCIATO DI POLIZIA MUNICIPALE	16	4	20
U.O.A. POLITICHE SOCIALI-EDUCAZIONE-ISTRUZIONE-FORMAZIONE-TRASPORTI SCOLASTICI-CASA-SPORT-GEMELLAGGI	2	24	26
UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO	0	1	1



COMUNE DI MONTEVARCHI

Provincia di Arezzo

Servizio personale ed organizzazione

U.O.A. COORDINAMENTO PREDISPOSIZIONE E CONTROLLO PROCEDURE DI GARA	0	3	3
---	---	---	---

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Operatori	0	0	0
Area Operatori esperti	22	10	32
Area Istruttori	28	45	73
Area Funzionari e di elevata qualificazione	8	29	37
Dirigenza	3	1	4
Segretario	1	0	1

Schema monitoraggio disaggregato per genere di incaricati di elevata qualificazione (ex Posizioni organizzative):

TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Incaricati di elevata qualificazione	5	8	13

Schema monitoraggio disaggregato per genere ed orario di lavoro della composizione del personale:

Area Operatori	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo indeterminato a tempo pieno	0	0	0
Posti a tempo indeterminato part-time	0	0	0
Area Operatori esperti	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo indeterminato a tempo pieno	21	9	30
Posti a tempo indeterminato part-time	1	1	2
Area Istruttori	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo indeterminato a tempo pieno	28	42	70
Posti a tempo indeterminato part-time	0	3	3
Area Funzionari e di elevata qualificazione	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo indeterminato a tempo pieno	8	28	36
Posti a tempo indeterminato part-time	0	0	0
Posti a tempo determinato a tempo pieno	0	1	1
Dirigenti	UOMINI	DONNE	TOTALE



COMUNE DI MONTEVARCHI

Provincia di Arezzo

Servizio personale ed organizzazione

Posti a tempo indeterminato	3	0	3
Posti a tempo determinato	0	1	1
Segretario	UOMINI	DONNE	TOTALE
	1	0	1

Il presente **piano di azioni positive**, che avrà durata triennale, confluito nel **Piano integrato di attività ed organizzazione (d'ora in poi P.I.A.O.)**, di cui all'art. 6 del decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avendo riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1

OBIETTIVI

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

(OBIETTIVO 1)

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni

(OBIETTIVO 2)

Art. 4

Ambito di azione: formazione

(OBIETTIVO 3)

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

(OBIETTIVO 4)

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione tempi di lavoro e di vita

(OBIETTIVO 5)

Art. 6

Durata

Art. 7

Monitoraggio



COMUNE DI MONTEVARCHI

Provincia di Arezzo

Servizio personale ed organizzazione

Art. 1

OBIETTIVI

1. Nel corso del **triennio 2024 - 2026** questa amministrazione comunale intende continuare ad assicurare un piano di azioni positive teso a:
 - A. **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
 - B. **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
 - C. **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
 - D. **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
 - E. **Obiettivo 5:** Predisposizione dei criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, secondo le previsioni di cui al Titolo VI del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2023 e stipula dell'accordo con le OO.SS. ai sensi di quanto disposto dall'art. 5, comma 3) lett. I), del sopra citato CCNL.

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

(OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Montevarchi si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - a) pressioni o molestie sessuali;
 - b) casi di *mobbing*;
 - c) atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - d) atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. A tal proposito il Comune di Montevarchi ha istituito, con determinazione dirigenziale n. 1015/2023, il **Comitato unico di garanzia**, il quale, oltre a vigilare, affinché non si verifichino le situazioni sopra indicate, dovrà svolgere i seguenti compiti propositivi su:
 - a) predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
 - b) promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
 - c) temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa, come ad esempio supportare le RSU aziendali, proponendo forme di welfare integrativo da presentare successivamente alla delegazione trattante di parte pubblica in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL del 16.11.2022;



COMUNE DI MONTEVARCHI

Provincia di Arezzo

Servizio personale ed organizzazione

- d) iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
 - e) analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
 - f) diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
 - g) azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
 - h) azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.
3. Il Comitato unico di garanzia svolge altresì le seguenti funzioni.
- A. Consultive formulando pareri su:**
- 1) progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
 - 2) piani di formazione del personale;
 - 3) orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
 - 4) criteri di valutazione del personale;
 - 5) contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.
- B. Di verifica su:**
- 1) risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - 2) esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - 3) esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
 - 4) 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, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

- 1. Il Comune di Montevarchi si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, così come previsto dall'attuale regolamento sull'accesso agli impieghi.



COMUNE DI MONTEVARCHI

Provincia di Arezzo

Servizio personale ed organizzazione

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Montevarchi valorizza 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.

Art. 4

Ambito di azione: formazione

(OBIETTIVO 3)

1. **I Piani di formazione**, confluiti anch'essi dall'anno 2023 all'interno della specifica sezione del P.I.A.O., dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

(OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Montevarchi favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. Difatti che con deliberazione della Giunta comunale n. 152 del 13.07.2021 è stato approvato il regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro del Comune di Montevarchi, uniformandolo ai dettami previsti dall'art. 27 del C.C.N.L. del personale del



COMUNE DI MONTEVARCHI

Provincia di Arezzo

Servizio personale ed organizzazione

comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, recependo le mutate esigenze di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare da parte dei dipendenti, ha ridefinito la disciplina dell'orario di lavoro flessibile. Successivamente alla sottoscrizione del nuovo C.C.N.L. del personale del comparto Funzioni Locali, avvenuta il 16.11.2022, si procedeva con deliberazione della Giunta comunale n. 253 del 19.10.2023 ad aggiornare il precitato regolamento, con la finalità di renderlo più aderente e funzionale alle indicazioni fornite dal nuovo C.C.N.L., prevedendo, per i propri dipendenti un orario di lavoro ancora più flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio.

2. Inoltre, il Comune di Montevarchi garantisce.

A. Il rispetto delle “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione”:

- 1) continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

B. La Disciplina del part-time:

- 1) le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.;
- 2) il Servizio personale e organizzazione assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

C. La flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi:

- 1) favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali;
- 2) promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori;
- 3) migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- 4) il Comune di Montevarchi assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita (Regolamento sull'orario di lavoro approvato con deliberazione G.C. n. 253/2023);
- 5) l'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della rete *intranet* del Comune e fornendo consulenza sull'argomento le lavoratrici ed i lavoratori.



COMUNE DI MONTEVARCHI

Provincia di Arezzo

Servizio personale ed organizzazione

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione tempi di lavoro e di vita

(OBIETTIVO 5)

1. Il Comune di Montevarchi promuove azioni per migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.
2. Ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 7, comma 4, lett. p) e 36, comma 4 del C.C.N.L. del 16/11/2022, si demanda alla contrattazione integrativa, la definizione dei criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, garantendo che particolari necessità di tipo familiare o personale vengano valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.
3. Il Comune di Montevarchi con deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 19/01/2021 ha approvato il regolamento per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, durante la fase pandemica. Successivamente alla stipula del nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2023, con un'apposita sezione dedicata alle tipologie di lavoro a distanza, che ha reso di fatto il lavoro agile una modalità ordinaria di prestazione lavorativa, si è proceduto alla modifica del sopra citato regolamento, confluito come allegato parte integrante del P.I.A.O. con deliberazione della Giunta comunale n. 256 del 19.10.2023, per renderlo conforme ai sopra citati dettami contrattuali.
4. Con successiva deliberazione della Giunta comunale n. 311 del 30 novembre 2023, esecutiva, sono stati impartiti al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, specifici indirizzi, affinché venga concluso il confronto con le organizzazioni sindacali, ai sensi di quanto disposto dall'art. 5 comma 3 lett. l) del C.C.N.L. del 16.11.2022, per la definizione dei criteri generali per l'individuazione dei processi e attività lavorative nell'ambito dell'organizzazione del lavoro agile di cui al Titolo VI "Lavoro a distanza", Capo I "Lavoro agile" del C.C.N.L. del 16.11.2022, con l'obiettivo di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori e con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, secondo determinate condizionalità. Il confronto con le OO.SS. e le RSU e l'accordo stesso è in fase di definizione.
5. La definizione del sopra citato accordo renderà strutturale lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile, con la finalità di garantire anche un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale dei dipendenti, in quanto il lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite



COMUNE DI MONTEVARCHI

Provincia di Arezzo

Servizio personale ed organizzazione

massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali stabilito dalla legge e dai contratti collettivi.

Art. 6

Durata

1. Il presente Piano predisposto di concerto tra il Servizio personale ed organizzazione ed il Comitato unico di garanzia ha durata triennale e verrà inserito nell'apposita sezione del P.I.A.O. 2024-2026.
2. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio *on-line* dell'ente, sul sito *internet* e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete *intranet* del Comune di Montevarchi.
3. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, forniti dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Art. 7

Monitoraggio

1. Per la verifica ed il monitoraggio *in itinere* ed *ex post* del P.I.A.O., il Comune di Montevarchi attiverà un percorso di valutazione del piano delle azioni positive, il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumentali disponibili, sarà affidato al Dirigente del Servizio personale ed organizzazione, che ne darà comunicazione al C.U.G., con cadenza annuale.
2. Il C.U.G. svolgerà i compiti di verifica sulle azioni positive individuate dal presente Piano nonché di proposta su eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazioni per il triennio 2025-2027.