



Aree Protette Appennino Piemontese

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025 – 2027

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2022 – 2024 in una visione di continuità programmatica e strategica ed è volto a promuovere nell'ambito dell'Ente di gestione delle Aree protette dell'Appennino piemontese (da ora APAP) l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto alle discriminazioni.

Il Piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità [...] dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro" (art. 42 Codice delle Pari Opportunità).

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fintanto che si rilevi una disparità di trattamento.

L'Ente, con la stesura e l'adozione del Piano Triennale delle azioni positive 2025 – 2027 – predisposto con il contributo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) – auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. Le azioni in esso previste riguardano la totalità dei dipendenti, e non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti non solo da parte del CUG, ma anche da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali, e dell'Amministrazione stessa dell'Ente, per rendere questo strumento dinamico ed effettivamente efficace.

Il Piano si articola in 3 sezioni:

1. Analisi del contesto: descrizione statistica del personale dell'Ente APAP al 01/01/2025, destinatario delle azioni positive da pianificare per il triennio 2025 – 2027;
2. Azioni intraprese nel triennio 2022 – 2024: sintetica illustrazione delle azioni positive poste in essere nel triennio precedente;
3. Piano delle azioni positive 2025 – 2027: individuazione degli obiettivi per il prossimo triennio e delle azioni positive necessarie per il loro perseguimento.

Il Piano, se correttamente utilizzato, sarà strumento indispensabile per permettere all'Ente APAP di tutelare le proprie dipendenti e i propri dipendenti, e di garantire loro un clima lavorativo sereno e collaborativo, dove tutti possano svolgere il proprio lavoro senza disagi e discriminazioni, in sinergia con gli obiettivi dell'Ente, anche nell'ottica di un'ottimale gestione del ciclo di gestione della performance.

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 e s.m.i. “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” - prima norma che disciplina le pari opportunità;
- Decreto Legislativo 1993, n. 29, poi sostituito dal D.Lgs. n. 165/2001 - estende anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro;
- Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” – introduce, per la pubblica amministrazione, piani di azioni positive per assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i. “Codice delle pari opportunità” – riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo che le pubbliche amministrazioni intraprendano azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella pubblica amministrazione” – richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo e indica l’importanza del ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. Obiettivo della Direttiva è fare attuare completamente le disposizioni normative in materia, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione;
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” – l’art. 28, comma 1 specifica che “la valutazione di cui all’art. 18, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...], tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”;
- Legge Regionale del Piemonte 18 marzo 2009, n. 8 “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” ;
- 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” – nell’introduzione del ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e di valutazione della performance organizzativa concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di 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”(Collegato al lavoro) – introduce l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, esplicitando che “le pubbliche

amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”;

- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” – istituisce i Comitati Unici di Garanzia e detta le linee guida per il loro funzionamento ;
- Legge 7 agosto 2015, n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 22 maggio 2017, n. 81 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” – disciplina l’istituto del lavoro agile, introdotto allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ;
- Direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di lavoro agile;
- Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Ministro per la P.A. e sottosegretario delegato alle pari opportunità – sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 – rafforza il ruolo e le competenze dei Comitati Unici di Garanzia;
- CCNL 2019 – 2021 comparto Funzioni Locali – definisce le modalità per l’accesso e la fruizione del lavoro agile per il personale del comparto; in continuità con il precedente CCNL 2016-2018 prevede congedi e agevolazioni in campo lavorativo per le donne vittime di violenza.

Il quadro normativo sopra esposto evidenzia chiaramente come le pubbliche amministrazioni sono chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza e di efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. Le pubbliche amministrazioni possono fornire, tramite il proprio esempio, un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

SEZIONE 1

ANALISI DEL CONTESTO DELL'ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DELL'APPENNINO PIEMONTESE

COMPOSIZIONE ATTUALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

L'analisi della situazione del personale in servizio a tempo indeterminato al 1 gennaio 2025 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Suddivisione per genere e aree:

Aree	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	1	1
Funzionari con incarichi di Elevata qualificazione	1	2	3
Funzionari	2	0	2
Istruttori	4	6	10
Operatori esperti	0	2	2
TOTALE	7	11	18

La situazione dell'Ente registra pertanto una rappresentanza maschile pari a n. 11 unità (61%) e una rappresentanza femminile pari a n. 7 unità (39%), in sostanziale continuità con la situazione registrata nel triennio precedente, anche a seguito delle nuove assunzioni avvenute nell'Ente.

Nel triennio 2022 – 2024 infatti nell'Ente ci sono state n. 6 nuove assunzioni, di cui n. 3 di personale maschile (50%) e n. 3 di personale femminile (50%).

Nello specifico sono state assunte n. 2 donne nell'Area dei Funzionari EQ, n.1 donna e n.1 uomo nell'Area degli Istruttori e n.2 uomini nell'Area degli Operatori.

Nelle tabelle seguenti viene analizzata la situazione del personale dell'Ente APAP in ordine all'età anagrafica e ai titoli di studio posseduti:

Suddivisione per categoria, genere e fasce di età

Aree	Donne (suddivisione per età)					Uomini (suddivisione per età)					Totale
	≤ 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60	
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Funzionari con E.Q.	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	3
Funzionari	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Istruttori	0	1	2	1	0	0	0	2	3	1	10
Operatori Esperti	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
TOTALE	1	2	2	2	0	0	0	4	6	1	18

La prevalenza dei dipendenti dell'Ente ha un'età compresa tra i 51 e i 60 anni (44%), tuttavia l'età media del personale femminile è più bassa rispetto a quella del personale maschile.

Il personale assunto nell'ultimo triennio ha un'età compresa tra i 30 e 50 anni; anche in questo caso l'età media del personale femminile è più bassa rispetto a quella del personale maschile.

Suddivisione titolo di studio e genere

Titolo di studio	Donne	Uomini	Totale
Diploma di licenza media	0	1	1
Diploma di maturità	1	6	7
Laurea (vecchio e nuovo ordinamento)	5	3	8
Titolo post laurea	1	1	2
TOTALE	7	11	18

Il 56% dei dipendenti dell'Ente è in possesso di laurea, l'incidenza del personale femminile in questa categoria è del 60%. Il personale maschile ha incidenza maggiore nel titolo di studio di diploma di maturità (86% del totale).

Per quanto riguarda le misure di conciliazione dei tempi vita lavoro, oltre al tempo parziale, di cui fruisce il 6% del personale (n. 1 dipendente), l'Ente ha attivato nel corso del 2023 il lavoro agile, regolamentato dal D.P. n. 26/2023.

Fruisce del lavoro agile il 39% del personale (n. 7 dipendenti, di cui n. 5 donne e n. 2 uomini).

Suddivisione misure di conciliazione per genere

Misure di conciliazione	Donne	% sul totale	Uomini	% sul totale
Personale che fruisce di part-time orizzontale	0	/	1	6%
Personale che fruisce di part-time verticale	0	/	0	/
Personale che fruisce di lavoro agile	5	28%	2	11%

Per quanto riguarda i permessi e i congedi familiari, nel triennio 2022 – 2024 nessun dipendente ha fruito dei permessi previsti dalla L. 104/1992, mentre n. 2 dipendenti dell'Ente (n. 1 donna e n. 1 uomo) hanno fruito dei congedi parentali ad ore/giornalieri previsti dalla normativa vigente, per una percentuale sul totale dei dipendenti pari al 11%. Si evidenzia all'interno dell'ente un equilibrio di genere nella fruizione di questi istituti.

SEZIONE 2

AZIONI INTRAPRESE NEL TRIENNIO 2022 – 2024

Di seguito vengono sinteticamente descritte le azioni intraprese dall'Ente dal 2022 al 2024:

- redazione di un piano triennale per la formazione del personale dell'Ente, sottoposto ad aggiornamento annuale, che riporta il dettaglio di tutti i corsi di formazione attivati/da attivare nel corso dell'anno di riferimento, suddivisi per area tematica. Il Piano costituisce allegato del PIAO ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente".
- attivazione della formazione in materia di pari opportunità e contro la discriminazione (fruizione dei corsi presenti sulla piattaforma Syllabus);

- regolamentazione e attivazione del lavoro agile per i dipendenti e i collaboratori dell'Ente: con il D.P. n. 26/2023 l'Ente ha adottato il regolamento per la fruizione del lavoro agile, dando a tutti i dipendenti la possibilità di fare richiesta per l'attivazione di tale istituto, già utilizzato fin dal 2020 in modalità emergenziale per fronteggiare la pandemia da Covid-19;
- istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) dell'Ente APAP: con Determinazione Dirigenziale n. 212/2023 è stato nominato il Comitato; con successive D.D. n. 222/2023, n. 253/2023 e n. 231/2024 è stata aggiornata la composizione del Comitato, attualmente composto da n. 6 uomini e n. 1 donna. Il Comitato è stato chiamato in diverse occasioni ad esprimere il proprio parere su materie e su documenti inerenti il personale, quali il Piano di formazione, il Piano Triennale dei fabbisogni, e il regolamento del personale dipendente;
- pieno rispetto della previsione normativa di cui all'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, con riserva di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso alle donne;
- attivazione di misure di conciliazione vita-lavoro su specifica richiesta dei dipendenti (part-time, differenti articolazioni dell'orario di lavoro, permessi e congedi familiari);
- approvazione ed attivazione della procedura interna in caso di segnalazioni di illecito - whistleblowing (come da D.C. 33/2023) e predisposizione della piattaforma di segnalazione.

SEZIONE 3

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025 - 2027

La legge Regionale n. 8 del 18 marzo 2009, al comma 2 dell'art. 8, individua gli ambiti entro i quali sviluppare le azioni positive e precisamente:

- a) promuovere e sostenere iniziative di sensibilizzazione, trasferimento e scambio di buone pratiche volte a realizzare una società con ruoli equilibrati e non discriminatori tra uomini e donne;*
- b) favorire l'equilibrio tra attività lavorativa e vita privata e familiare per donne e uomini attraverso politiche di conciliazione tra lavoro e vita privata e familiare e strumenti che incoraggino la condivisione delle responsabilità familiari;*
- c) promuovere la paritaria partecipazione delle donne nei luoghi di decisione sia in ambito pubblico che privato, nelle assemblee elettive e nei luoghi di governo, negli enti, negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio e della Giunta regionale;*
- d) sostenere progetti per la promozione delle pari opportunità in tutti i livelli dell'istruzione e della formazione.*

All'interno di tali ambiti, l'Ente APAP individua le azioni positive di seguito elencate.

OBIETTIVO 1 – GARANTIRE LE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

In continuità con il precedente Piano l'Ente si propone di:

1. garantire che nelle commissioni di concorso o di selezione sia garantita la presenza di entrambi i generi per una percentuale non inferiore a un terzo;
2. siano riconosciute pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione del personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;

3. non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso;
4. nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

OBIETTIVO 2 – TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO-CORRELATO

L'Ente considera valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori; in continuità con il precedente Piano si propone quindi di:

1. garantire a tutti i lavoratori condizioni di lavoro improntate al benessere, facendo in modo che nell'ambiente lavorativo non si verifichino situazioni di pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente – anche in forma velata e indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici o dei lavoratori, sotto forma di discriminazioni;
2. rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro;
3. in caso di segnalazione di disagi o di difficoltà da parte dei dipendenti attivare azioni mirate volte a contrastare ed arginare i fattori scatenanti di tali situazioni, al fine di promuovere un ambiente di lavoro sicuro e sereno.

OBIETTIVO 3 – PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' IN MATERIA DI FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

In continuità con il precedente Piano l'Ente si propone di:

1. garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni di genere, favorendo la più ampia partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici alle iniziative formative;
2. analizzare i fabbisogni formativi del personale, valutando le proposte formulate dai Responsabili per le specifiche esigenze di ciascuna Area, e dei singoli dipendenti, per le materie di propria competenza;
3. aggiornare annualmente il Piano di Formazione 2022-2024, con la previsione e l'attivazione di corsi sulle "competenze trasversali", destinati a tutti i dipendenti, e corsi specialistici, attinenti le mansioni svolte, destinati ad una o più aree, in base alle necessità formative segnalate dai Responsabili di Area, dei dipendenti (vedi punto 2) o direttamente ravvisate dall'Amministrazione;
4. organizzare i corsi formativi (anche in modalità e-learning) garantendo, ove possibile, lo svolgimento degli stessi in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori in part-time, in lavoro agile, che fruiscono di permessi e congedi familiari.

OBIETTIVO 4 – PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E LA FLESSIBILITA' DEGLI ORARI DI LAVORO

In continuità con il precedente Piano l'Ente si propone di:

1. proseguire l'esperienza del lavoro agile attivata nel 2023, nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a livello normativo e contrattuale, affiancando al ruolo conciliativo di tale strumento anche le potenzialità in termini di maggiore autonomia e responsabilità dei dipendenti, orientamento ai risultati, fiducia tra figure apicali e organico;
2. garantire la fruizione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro previsti dalla normativa vigente (tutela maternità e paternità, tutela disabili...) ai dipendenti aventi diritto che ne facciano richiesta;
3. in presenza di particolari esigenze, derivanti da documentate necessità di assistenza nei confronti di disabili, anziani, minori, e su richiesta del personale interessato, esaminare e valutare l'attivazione di ulteriori forme di flessibilità o di differenti articolazioni dell'orario di lavoro;
4. favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da congedi parentali o da assenze prolungate dovute ad esigenze familiari, tramite l'affiancamento con il Responsabile di Area, e/o con il lavoratore che ha sostituito la persona assente.

OBIETTIVO 5 – INFORMARE E COMUNICARE

L'Ente si impegna a:

1. assicurare l'informazione interna sul tema della flessibilità del lavoro e degli istituti a disposizione dei dipendenti, al fine di aggiornare costantemente il personale sulle opportunità offerte dalla normativa di settore (istituti a tutela della maternità e della paternità, disciplina del part-time, disciplina del lavoro agile...);
2. garantire l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione di tutto il personale sulle tematiche del mobbing e del benessere organizzativo e contro la violenza di genere e la discriminazione;
3. promuovere la più ampia diffusione del Codice di comportamento dell'Ente e del codice disciplinare (pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione trasparente), in modo che tutto il personale sia informato circa il dovere di mantenere una condotta uniformata ai principi di correttezza, e sia consapevole della gravità di comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona e delle conseguenze, anche disciplinari, che questi possono comportare.

OBIETTIVO 6 – TUTELARE I SOGGETTI FRAGILI E LE PERSONE CON DISABILITA'

L'ente si propone di:

1. riservare attenzione all'inserimento lavorativo di personale con disabilità e ai percorsi formativi ad esso rivolti;
2. condividere e promuovere buone pratiche orientate non solo alle pari opportunità ma anche nella prospettiva di creare ambienti fisici e sociali per valorizzare l'apporto dei soggetti fragili;
3. riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti, al fine di permetterne l'utilizzo ai lavoratori disabili e ai cittadini utenti.

OBIETTIVO 7 – CONSOLIDARE IL RUOLO DEL CUG

L'ente si propone di:

1. coinvolgere il Comitato nelle proposte e nelle azioni intraprese in materia di benessere organizzativo del personale, al fine di creare un clima di proficua collaborazione volto ad eliminare criticità e possibili situazioni di discriminazione;
2. promuovere il confronto e la collaborazione, esaminando e valutando le proposte formulate dal Comitato nelle materie di propria competenza.

OBIETTIVO 8 – WHISTLEBLOWING

L'Ente si propone di:

1. completare l'iter intrapreso nel triennio 2022 – 2024 in materia di whistleblowing, perfezionando l'istituto come richiesto dalla normativa vigente;
2. dare la massima diffusione della normativa che disciplina il whistleblowing e delle caratteristiche e finalità dell'istituto, e informare tutti i soggetti interessati sulle modalità di utilizzo dei canali di segnalazione attivati dall'Ente.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2025 – 2027).

Nel periodo di vigenza dello stesso saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente, in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento del piano nel triennio successivo.

Il presente Piano è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".