



COMUNE DI GROTTA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 51 DEL 30-06-2023

OGGETTO: "Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006".

L'anno **duemilaventitre** il giorno **trenta** del mese di **giugno** alle ore **10:00** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, in seguito a convocazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Municipale in modalità videoconferenza/mista, mediante videochiamata, nelle persone dei Signori:

Provvidenza Alfonso	Sindaco	Presente
Mancuso Giuseppe	Vice Sindaco	Presente
Todaro Annamaria	Assessore	Presente
Lombardo Giovanni	Assessore	Presente (videoconferenza)
Caltagirone Antonino	Assessore	Presente

Risultano presenti n. **5** e assenti n. **0**.

Con la partecipazione del SEGRETARIO GENERALE **Marotta Roberta**

Il Sindaco **Provvidenza Alfonso** constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.



COMUNE DI GROTTA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE

N.60 DEL 28-06-2023

Ufficio: RESPONSABILE DI P.O. 4 AFFARI GENERALI

OGGETTO: "Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006".

Premesso che:

- L'art. 54 del Decreto Legislativo 15 dicembre 1997, n. 446 dispone che *"Le provincie e i comuni l'art. 151, comma 1, del Decreto Legislativo n. 267/2000 (TUEL) fissa al 31 dicembre il termine per la deliberazione da parte degli enti locali del bilancio di previsione per l'anno successivo, nonché che tale termine può essere differito con decreto del Ministro dell'interno, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, in presenza di motivate esigenze;*
- con Decreto Ministeriale 13 dicembre 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 295 del 19 dicembre 2022, il termine di approvazione era stato fissato al 31 marzo 2023;
- con la Legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante il *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025"*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale, Serie generale n. 303, Supplemento ordinario n. 43 del 29 dicembre 2022, prevede, all'art. 1, comma 775, che, *"in via eccezionale e limitatamente all'anno 2023, in considerazione del protrarsi degli effetti economici negativi della Crisi ucraina, gli Enti Locali possono approvare il bilancio di previsione con l'applicazione della quota libera dell'avanzo, accertato con l'approvazione del rendiconto 2022. A tal fine il termine di previsione per il 2023 è differito al 30 aprile 2023"*;
- con Decreto Ministeriale 19 aprile 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 97 del 26 aprile 2023, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione riferito al triennio 2023/2025 da parte degli enti locali stato ulteriormente differito al 31 maggio 2023;
- con Decreto Ministeriale 30 maggio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 126 del 31 maggio 2023, è stato differito al 31 luglio 2023 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 degli enti locali;

Visto l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto *"Azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita: "ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*;

Presa visione del documento Piano azioni positive per il triennio 2023/2025;

Ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

Precisato che l'adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Considerato che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Visto il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Visto il D.lgs. n. 198/2006 e s.m.i.;

Visto il Decreto Sindacale n.8/2023 di attribuzione degli incarichi di E.Q.;

P R O P O N E

1. Approvare il Piano delle azioni positive (P.A.P.) per il triennio 2023/2025, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (Allegato "A").
2. Dare mandato al Responsabile dell'Area Affari Generali, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali.
3. Dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".
4. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000.

Il Responsabile del Procedimento
f.to Tirone Carmela firmato elettronicamente

Parere del Responsabile del Servizio in ordine alla Regolarita' Tecnica

Ai sensi dell'art.12 della L.R. 23/12/2000, n.30, esprime parere **Favorevole** in ordine alla Regolarita' Tecnica della Proposta di Deliberazione concernente l'oggetto.

Grotte, li 28-06-2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

f.to Tirone Carmela

firmato digitalmente

Parere del Responsabile dell'Ufficio di Ragioneria

Ai sensi del comma 1 dell'art. 53 della Legge 8 giugno 1990, n.142, recepito in Sicilia con la L.R. 11/12/1991, n.48, nel testo quale risulta sostituito dall'art.12 delle L.R. 23/12/2000, n.30, esprime parere **Favorevole** in ordine alla Regolarita' Contabile sulla Proposta di Deliberazione concernente l'oggetto.

Grotte, li 29-06-2023

**IL RESPONSABILE
DELL'UFFICIO DI RAGIONERIA**

f.to Cino Rosi Maria Eleonora

firmato digitalmente

LA GIUNTA COMUNALE

VALUTATA la sopra estesa proposta di deliberazione ad oggetto: "Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006", e ritenuta la stessa condivisibile per le motivazioni sopra riportate;

DATO ATTO che tutti i partecipanti dichiarano di avere conoscenza degli atti sottoposti per la trattazione;

VISTO il D.Lgs. n. 267/00;

VISTO l'O.R.EE.LL.;

VISTA la Legge 142/90 e s.m.i., così come recepita in Sicilia e ritenuta la propria competenza;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTI i pareri favorevoli espressi dai Responsabili dei servizi interessati in ordine alla regolarità tecnica e contabile della proposta di deliberazione, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. n. 267/00, allegati all'originale del presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

CON voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

Per quanto in premessa riportato;

DI APPROVARE l'allegata proposta di deliberazione che qui si intende integralmente riportata e trascritta ad ogni effetto di legge;

Successivamente,

LA GIUNTA

Con separata ed unanime votazione favorevole espressa in forma palese

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente esecutivo, per le motivazioni di cui in proposta

Delibera N. 51 DEL 30-06-2023

Il presente verbale viene sottoscritto come segue

Il Sindaco

F.to Provvidenza Alfonso

L'Assessore Anziano
F.to Lombardo Giovanni

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Marotta Roberta

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITÀ

Il sottoscritto SEGRETARIO GENERALE, vista la L.R. 3.12.1991, n. 44

ATTESTA

che la presente deliberazione é divenuta esecutiva il **30-06-2023** in quanto:

- ☒ é stata dichiarata immediatamente esecutiva.
☐ sono decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

Dalla Residenza Municipale 01-07-2023

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Marotta Roberta



Comune di Grotte

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
DEL COMUNE DI GROTTA 2023-2025**

(ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198)

Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale

N. _____ del

PREMESSA

a) Il contesto europeo

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale.

b) Il contesto normativo nazionale

La legge n.125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso la legge n. 53/2000 sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro paese.

Successivi interventi normativi (in particolare il D.L. n. 165/2001, il D. Lgs. n.198/2006, la direttiva Ministeriale 23 maggio 2007) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- l'effettivo inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro;
- informazione/formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Il Comune di Grotte conta una popolazione di 5261 abitanti al 31/12/2022 ed un organigramma composto da 57 + 1 f.d.o. dipendenti di cui n. 28 sono donne e n. 30 sono uomini.

Dati al 31/12/2022

Le posizioni organizzative sono le seguenti:

- n. 1 cat. C - Uomo, area Vigilanza / Cultura;
- n. 1 cat. D - Uomo, area Tecnica / Demografica;
- n. 1 cat. D - Donna, area Finanziaria;
- n. 1 cat. C - Donna, area Affari Generali;

L'organigramma del Comune si può così riassumere:

Segretario Comunale – Donna.

AREA N. 1 VIGILANZA / CULTURA: 18 + 1 f.d.o.

Vigilanza: 6

n. 4 cat. C – uomo
n. 1 cat. C – donna
n. 1 cat. B – uomo

Cultura / Pubblica Istruzione: 10 + 1 f.d.o.

n. 1 cat. C – uomo f.d.o.
n. 1 cat. B – uomo
n. 2 cat. B – donne
n. 2 cat. A – uomo
n. 5 cat. A – donne

Sociale: 2

n. 2 cat. D – donna

AREA N. 2 – FINANZIARIA: 8

Finanziaria: 8

n. 1 cat. D – donna
n. 2 cat. C – donna
n. 1 cat. C – uomo
n. 2 cat. B – uomo
n. 1 cat. B – donna
n. 1 cat. A – donna

AREA N. 3 – TECNICA / DEMOGRAFIA: 18

Tecnica: 15

n. 1 cat. D – uomo
n. 2 cat. B – uomo
n. 1 cat. B – donna
n. 10 cat. A – uomo
n. 1 cat. A – donna

Demografica: 3

n. 1 cat. C – donna
n. 1 cat. B – donna
n. 1 cat. B – uomo

AREA N. 4 – AFFARI GENERALI: 13

Amministrativa: 6

n. 1 cat. C – donna
n. 3 cat. B – Uomo
n. 1 cat. A – Uomo
n. 1 cat. A – Donna

Asilo nido: 7

n. 3 cat. C – donna
n. 4 cat. A – donna

L'aggiornamento degli strumenti digitali per la posta elettronica, la gestione del bilancio e la gestione degli strumenti di programmazione dell'attività dell'Ente ha determinato e determinerà un forte impegno da parte dei dipendenti nell'acquisizione di nuove conoscenze informatiche e modalità di lavoro ed inciderà notevolmente sulla organizzazione del lavoro.

SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025

Il Comune ha da sempre cercato di garantire condizioni di pari opportunità fra uomini e donne mediante:

- flessibilità dell'orario di lavoro, favorendo la possibilità di adattare l'orario di lavoro alle esigenze familiari e ai tempi della città;
- possibilità di partecipare a corsi di formazione nell'orario di lavoro sia del personale femminile che di quello maschile;
- promozione della presenza femminile anche nelle mansioni più convenzionalmente maschili;
- programmazione di iniziative atte a favorire l'inserimento di personale con problemi di handicap e disagio sociale.

Pertanto, sono stati individuati i seguenti ambiti di analisi:

- miglioramento delle situazioni di disagio tra i lavoratori che sorgono a causa di ambienti non sempre idonei allo svolgimento dell'attività lavorativa in condizione di privacy ottimale;
- sbilanciamento carico di lavoro / conoscenze e competenze detenute / promozione di una maggiore conoscenza dell'organizzazione lavorativa e delle sue declinazioni applicative;
- promozione e conoscenza del servizio di prevenzione e protezione;
- promozione di corrette relazioni professionali nel rispetto della dignità altrui;
- miglioramento del canale comunicativo tra organizzazione e lavoratori.

LE AZIONI POSITIVE E LE AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE TRIENNIO 2023-2025

Innanzitutto, per uno sviluppo e consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione, con il Piano di Azioni Positive, si intendono promuovere interventi tesi non solo al superamento delle disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente e nella comunità. Si intende pertanto consolidare una collaborazione trasversale nella Amministrazione per la adozione di strumenti che permettano una lettura ed organizzazione di dati sociali e finanziari alla luce di bisogni e risposte specifici "di genere", nonché la individuazione di obiettivi di miglioramento in relazione alla tematica delle pari opportunità da parte delle diverse aree e servizi dell'Amministrazione stessa, in una prospettiva triennale di azione. Si tratta di aggiornare l'analisi di contesto per analizzare le disparità di genere presenti nel nostro territorio al fine di pervenire alla elaborazione del bilancio di genere. Vi è quindi la necessità di avviare un percorso di rilevazione all'interno dell'Amministrazione di indicatori specifici e dei dati necessari, ripartiti per genere, per individuare le azioni necessarie a promuovere politiche di parità.

GLI OBIETTIVI E GLI AMBITI D'AZIONE PRIORITARI PER IL PAP DELL'ENTE

Obiettivo 1. Studi e indagini a sostegno della promozione delle Pari Opportunità

- Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e del Benessere Organizzativo.
- monitoraggio della situazione del personale dell'ente;
- studi e analisi quantitative e/o qualitative sulla condizione delle donne nei diversi settori di attività;
- raccolta ed analisi di dati sulla differenza della retribuzione tra il personale femminile e quello maschile;
- raccolta ed analisi di dati sulla fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita e di lavoro (comprese ferie a mezze giornate);

- mappatura dei corsi di formazione realizzati nell'ultimo triennio disaggregando i/le partecipanti per genere, categoria professionale, settore di appartenenza e orario di lavoro e analisi degli ostacoli alla partecipazione;
- analisi dei fabbisogni formativi dei dipendenti;
- approvazione del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia; con deliberazione di Giunta Comunale n.41 del 30/03/2022 è stato fornito atto di indirizzo per la costituzione del CUG.

Obiettivo 2. Promozione e benessere organizzativo

Promuovere il benessere organizzativo e tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare l'organizzazione dell'Ente rispetto ai mutati scenari socio-politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto, occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Nell'interesse dell'amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

Inoltre, il Comune di Grotte si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Si impegna ad attuare le seguenti azioni:

- D.Lgs.81/2008, in particolare per quanto attiene alla valutazione stress lavoro correlato;
- Individuare gli elementi che favoriscono/ostacolano il benessere del personale;
- Informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità;
- Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio;
- Promozione del benessere lavorativo;
- Lotta alle discriminazioni;
- Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settori e Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere;
- Diffusione dei riferimenti, degli ambiti di competenza e delle modalità per contattare il/la Consulente di Fiducia;
- Programmazione e realizzazione di attività comuni tra i soggetti che nell'Ente si occupano di benessere (CUG, RSU);
- Stesura del codice contro le molestie sessuali, morali e discriminazioni.

Obiettivo 3. Accesso al lavoro - assunzioni - permanenza

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nel sostegno alla permanenza;
- prevedere la composizione delle commissioni concorsi rispettando la parità di genere;

- assicurare organizzazione e svolgimento di bandi di concorso e prove concorsuali non discriminanti per il genere femminile;
- elaborare progetti per il sostegno alla motivazione delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno visto posticipata l'uscita dal mondo del lavoro (bilancio competenze e conoscenza delle potenzialità professionali);
- elaborare progetti per il sostegno alla motivazione del personale con disabilità;
- favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, garantendo il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione";
- 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, la flessibilità dell'orario, i permessi, le aspettative e i congedi;
- rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

Obiettivo 4. Formazione e aggiornamento

- prevedere per quanto riguarda la formazione per il personale del comune di Grotte, della tematica riguardante il benessere fisico, psichico, sociale ed organizzativo anche alla luce delle politiche di genere;
- incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'Ente per favorire l'acquisizione di competenze al personale femminile;
- favorire l'ottica di genere a livello dei contenuti dei corsi organizzati;
- verificare la possibilità di erogare interventi formativi a distanza per il personale assente dal lavoro per motivi di cura, in part-time, ecc.;
- programmare iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale diversamente abile e il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali;
- programmare attività formative e informative sulla differenza di genere e di pari opportunità.

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sul sito Internet del Comune di Grotte.

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