

Piano delle Azioni Positive

Sommario

1. PREMESSA	2
2. AREE DI INTERVENTO	6
3. RESPONSABILE DEI PROCESSI DI INSERIMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ	11
4. DURATA	12

1. PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento indispensabile attraverso il quale le pubbliche amministrazioni individuano e pianificano le iniziative e le attività necessarie per rendere più efficiente ed efficace l'azione amministrativa, promuovere la parità e rimuovere eventuali ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Con Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha inteso "dare alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro."

Oltre a richiamare il ruolo propositivo e propulsivo che le Amministrazioni svolgono per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, la Direttiva citata ha "l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche."

Le indicazioni fornite dalla direttiva sono esplicitamente "destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato - ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione del personale, nonché ai Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

La Direttiva, quindi, dopo aver richiamato le disposizioni vigenti suggerisce alcune concrete azioni, prima tra tutte garantire ed esigere l'osservanza delle norme che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

L'articolo 48 del D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di Azioni Positive quali strumenti prioritari tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità.

Il Piano triennale, alla luce anche dell'attuale situazione organizzativa interna, persegue i seguenti obiettivi in linea con l'articolo 42 del D. Lgs. n. 198/2006:

- promuovere una cultura organizzativa che riconosca le responsabilità delle attività lavorative e sia orientata allo sviluppo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici e alla gestione delle diversità;
- promuovere e garantire l'affermazione del principio di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nell'organizzazione del personale e valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare di coloro appartenenti a categorie svantaggiate, sotto rappresentate o discriminate;
- promuovere lo sviluppo professionale delle lavoratrici donne al fine di favorire la presenza femminile ai livelli apicali;
- favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari tra i sessi, la rimozione di stereotipi e discriminazioni dirette e indirette, con particolare attenzione alla parità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori.

Si ritiene utile richiamare brevemente, in questo contesto, anche la normativa specifica che è intervenuta a partire dal 2015 in attuazione al cosiddetto "Jobs Act" e alla Legge 7 agosto 2015, n. 124 (Legge Madia) apportando modifiche al Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D. Lgs. n. 151/2001), al TU sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008) e al Codice Pari Opportunità (D. Lgs. n. 198/2006) stesso.

In particolare, si ricorda che con tali norme, è stato introdotto, inizialmente in via sperimentale, il cosiddetto "Lavoro Agile" (LA) o "Smart Working" (SW) anche nel settore pubblico (Legge 22 maggio 2017 n. 81) e indicato proprio come strumento organizzativo per favorire una maggior conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare e di cura privata per entrambi i generi.

Al riguardo si evidenzia, tuttavia, come l'emergenza sanitaria ha provocato, a partire dal mese di febbraio 2020, il susseguirsi di provvedimenti governativi finalizzati principalmente alla prevenzione, al contenimento e alla mitigazione della diffusione dell'infezione pandemica da Covid-19 che, nei fatti, hanno accelerato un processo di riorganizzazione del lavoro anche nelle amministrazioni pubbliche inserendo la modalità di prestazione lavorativa del LA nell'attività ordinaria (art. 87 del DL 17 marzo 2020 n.18 convertito con modificazioni in L n. 24 del 27/4/2020 e art. 263 del DL 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni in L n. 77 del 27/4/2020).

Da ultimo si evidenzia che la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 ricorda che, a partire dal Decreto legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella Legge 15 ottobre 2013, n. 119, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha approvato nella seduta del 23 novembre 2017 il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne con la

realizzazione di una serie di azioni e misure volte non solo alla repressione dei reati e alla protezione delle vittime, ma anche ad una significativa prevenzione che parte dall'educazione e dalla formazione al lavoro.

Pertanto, il PAP 2023-2025 si situa all'interno di questo contesto normativo e, in particolare, accoglie le finalità previste dalla Direttiva più volte citata, che invita le pubbliche amministrazioni a vigilare sul puntuale e corretto rispetto di tutta la normativa in materia sopra richiamata e ad attivarsi oltre che per una concreta applicazione delle disposizioni vigenti anche per suggerire precise azioni che, sebbene già inserite in un PAP triennale, rimangano oggetto ogni anno di monitoraggio e verifica.

Vengono recepiti inoltre i contenuti della legge 5 novembre 2021, n. 162, in vigore dal 3 dicembre 2021, pubblicata, sulla G.U. n. 275 del 18 novembre 2021, che apporta modifiche al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (c.d. Codice delle Pari Opportunità), e introduce altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. La legge reca disposizioni volte a sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a favorire la parità retributiva tra i sessi.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità"

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio **2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "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"

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "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".

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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"

Inoltre, nel 2013, in attuazione all'articolo 54 del medesimo TU sul Pubblico Impiego viene adottato con **DPR 16 aprile 2013** n. 62 il *Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165* che all'articolo 13, comma 5, recita: "Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali."

Nel 2015 con Legge 7 agosto n.124 (cd **legge Madia**) - art.14 e successivo D. Lgs.14 settembre n.151 vengono modificati alcuni articoli del D. Lgs.81/2008 e del D. Lgs. 198/2006: le PA sono invitate ad adottare misure organizzative innovative che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e ad introdurre, nei percorsi di misurazione della performance organizzativa, indicatori di verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

Nel perseguire obiettivi di pari opportunità, oltreché di tutela della salute, di promozione della sicurezza e, più in generale, del benessere dei lavoratori sul luogo di lavoro, la pianificazione della performance organizzativa, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le azioni positive per le pari opportunità e contro le discriminazioni di genere, vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente realizzate.

Pertanto, le azioni positive devono essere considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Da ultimo sono stati considerati:

- la **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"*;
- la **direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 giugno 2017**, n. 3 *"Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"*;

- la **direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 26 giugno 2019**, n. 2 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*;
- la **legge 5 novembre 2021, n. 162**, in vigore dal 3 dicembre 2021, pubblicata, sulla G.U. n. 275 del 18 novembre 2021, che apporta modifiche al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (c.d. Codice delle Pari Opportunità);
- **Direttiva UE 2023/970 del 10 maggio 2023**, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;
- **Legge 168 del 24 novembre 2023**, Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica.

2. AREE DI INTERVENTO

Il Piano si articola nelle seguenti aree di intervento, per ciascuna delle quali sono stati individuati obiettivi specifici e singole azioni per la promozione delle pari opportunità, con l'indicazione delle responsabilità, delle modalità e dei tempi di attuazione, nonché le risorse economico-finanziarie, ove necessarie:

- promozione del benessere e delle pari opportunità di tutto il personale regionale a seguito dell'asestamento organizzativo;
- promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale;
- promozione delle pari opportunità, diffusione del Codice di comportamento, adozione del codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, mobbing e ogni altra forma di discriminazione e introduzione della figura del Consigliere/a di Fiducia;
- promozione e implementazione del lavoro agile (smart working);
- valorizzazione ruolo del CUG.

Area 1) – Promozione del benessere e delle pari opportunità di tutto il personale di Veneto Lavoro a seguito dell'asestamento organizzativo.

OBIETTIVI SPECIFICI: Assicurare l'attenzione dell'Amministrazione alla centralità della persona nella gestione dell'asestamento conseguente alla riorganizzazione dell'Ente, mediante la rimozione delle criticità rilevate in termini di assegnazioni a nuovi incarichi e di carichi di lavoro, il riconoscimento delle competenze professionali acquisite e la valorizzazione del personale, l'attuazione di specifiche azioni per l'integrazione del personale proveniente da altre amministrazioni.

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET
Attività formativa e di sensibilizzazione sulla gestione del cambiamento organizzativo destinata ai dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa	U.O.8 – VL Academy	Entro 2025	Non necessita di risorse specifiche
Rilevazione triennale sul benessere organizzativo rivolto a tutto il personale	U.O.2/U.O.4 / in collaborazione con CUG	Entro 2025	Non necessita di risorse specifiche

Area 2) - Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale.

OBIETTIVI SPECIFICI: Favorire il benessere organizzativo rilevando e facilitando il superamento degli ostacoli all'evoluzione della professionalità di tutte le lavoratrici e i lavoratori

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET
Monitorare in modo continuativo la situazione del personale attraverso rilevazioni di dati significativi in relazione al genere, all'età, alle categorie professionali, all'avanzamento di carriera, alla mobilità e all'accesso alla formazione.	U.O.2	Annuale	Non necessita di risorse specifiche

Informazione su trasparenza retributiva	U.O.2	Dicembre 2024	Non necessita di risorse specifiche
Monitorare in modo continuativo la situazione del personale attraverso il lavoro del Consigliere di fiducia ed i feedback dalla rete degli sportelli di ascolto presso le sedi territoriali per il benessere psicologico, al fine di valutare ulteriori azioni positive	Direzione / Consigliere di fiducia in collaborazione con CUG	Annuale	Non necessita di risorse specifiche
Apertura di un confronto sulla possibile adozione di una Carta di Conciliazione dell'Ente	Direzione/U.O.2 in collaborazione con CUG	Dicembre 2025	Non necessita di risorse specifiche

Area 3) – Promozione delle pari opportunità, diffusione del Codice di comportamento, adozione del codice per il benessere organizzativo e la dignità di chi lavora, e introduzione della figura del Consigliere/a di Fiducia.

OBIETTIVI SPECIFICI: Sensibilizzare e responsabilizzare il personale, in particolare la dirigenza, su pari opportunità, benessere, discriminazioni, molestie e mobbing; diffondere una cultura orientata alla rimozione di stereotipi e pregiudizi discriminatori, alla condivisione delle responsabilità tra generi e generazioni, nel rispetto e valorizzazione delle diversità.

L'ente si impegna inoltre ad adottare il suo primo Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela della dignità della persona.

Attraverso il Codice si vuole promuovere l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza; definire le condotte che costituiscono situazioni di molestia, mobbing o discriminazione; assicurare il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali per la soluzione dei casi di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione segnalati; identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli

nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto individuata dal Codice; istituire la figura del Consigliere di Fiducia, da selezionare tra i dipendenti dotati delle competenze specifiche a ricoprire il ruolo.

Con la collaborazione del CUG, e del Consigliere di Fiducia, ci si impegna a diffondere la conoscenza del nuovo codice e a sensibilizzare sui valori in esso portati, attraverso attività di formazione tenuta dal Consigliere di Fiducia.

Individuazione del Consigliere/a di fiducia quale soggetto esperto deputato all'ascolto, alla gestione e all'assistenza nelle situazioni critiche segnalate, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto individuata dal codice stesso, attraverso una procedura selettiva interna coinvolgendo anche il CUG.

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET
Aggiornare (se necessario) e divulgare, attraverso la pubblicazione sul portale di Veneto Lavoro, il Codice di comportamento del personale.	U.O.2	Entro Dicembre 2024	Non necessita di risorse specifiche
Diffondere la conoscenza del nuovo codice e sensibilizzare sui valori in esso portati, attraverso attività di formazione tenuta dal Consigliere di Fiducia.	Direzione / Consigliere di fiducia in collaborazione con U.O.8 - Academy VL	Avviata ad ottobre 2023 e in conclusione entro Dicembre 2024	Non necessita di risorse specifiche
Mantenimento rete degli sportelli di ascolto territoriali per il benessere psicologico e valutazione sulla possibilità di una estensione della fruibilità ai componenti del nucleo familiare del dipendente	Direzione / Consigliere di fiducia	Annuale	Non necessita di risorse specifiche
Informazione e formazione ai dipendenti sulle misure di contrasto alla violenza di genere	Direzione/U.O.2 in collaborazione con CUG	Dicembre 2024	Non necessita di risorse specifiche

Area 4) – Promozione e implementazione del lavoro agile (smart working).

OBIETTIVI SPECIFICI: Promuovere e implementare la modalità del Lavoro Agile favorendone l'adesione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori anche con opportuna informazione.

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET
Diffondere e incentivare la modalità del Lavoro Agile anche attraverso processi formativi/informativi del personale (anche dirigente) all'utilizzo di strumenti digitali di collaborazione e ad una cultura gestionale più flessibile, orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività, valorizzando le forme collaborative.	Direzione	Annuale	Non necessita di risorse specifiche
Monitorare l'utilizzo del LA	U.O.2, in collaborazione con U.O.4 - Osservatorio regionale Mercato del Lavoro	Annuale	Non necessita di risorse specifiche

Area 5) – Valorizzazione ruolo del CUG.

OBIETTIVI SPECIFICI: Valorizzare la partecipazione del CUG alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, e la collaborazione del Comitato con altri organismi esterni, come la Consigliera Nazionale di Parità. I CUG delle più importanti amministrazioni pubbliche Italiane centrali, nazionali e locali hanno dato vita a un network spontaneo, la Rete Nazionale dei CUG,

cui intende anche il nostro CUG, per uno scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra amministrazioni ed enti molto diversi negli ambiti propri a tali organismi.

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET
Valorizzare la partecipazione del CUG alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, e la collaborazione del Comitato con altri organismi esterni, come la Consigliera di Parità Regionale e le Consigliere territorialmente competenti e il CUG della Regione Veneto.	CUG	Entro 2024	Non necessita di risorse specifiche
Partecipazione ad iniziative promosse dalla RV (o altri enti) per la valorizzazione del CUG sulle tematiche del benessere organizzativo e dell'antidiscriminazione.	CUG	Periodico	Non necessita di risorse specifiche

3. RESPONSABILE DEI PROCESSI DI INSERIMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

È iniziata nel 2015 una fase di rinnovamento del collocamento mirato tramite le modifiche alla Legge n.68/1999 apportate da uno dei decreti legislativi di attuazione del Jobs Act (D. Lgs. 151/2015). Un processo di trasformazione che è stato al centro del confronto tenutosi nel settembre 2016 in occasione della Quinta Conferenza Nazionale sulle Politiche della Disabilità che ha portato all'adozione del Programma di Azione Biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone disabili. Tra i temi al centro del Programma c'è anche quello del lavoro, individuando le possibili soluzioni per coadiuvare l'inserimento occupazionale dei disabili.

Proprio nel Jobs Act troviamo la definizione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro: una figura che si occupi di risolvere i problemi legati alle condizioni di lavoro dei dipendenti diversamente abili. L'obiettivo è studiare le condizioni ambientali adatte a

favorire l'ingresso all'interno dell'ufficio o l'eventuale ritorno in ufficio di lavoratori divenuti disabili (cd.return to work); una valutazione che tenga conto degli elementi oggettivi legati all'accessibilità, ma anche di quelli soggettivi connessi alla soddisfazione del dipendente ed ai rapporti con i colleghi. Da questo punto di vista il disability manager diventa il punto di incontro delle istanze provenienti dai diversi stakeholder e svolge un ruolo di coordinamento con il territorio, in stretta correlazione con il R.S.P.P., con il Medico di medicina del lavoro e con gli addetti alla sicurezza. Insieme viene valutato il luogo di lavoro in modo che sia adeguato ad accogliere la persona disabile, studiando gli accorgimenti utili per la postazione e gli strumenti di lavoro in un'ottica di accessibilità.

In Veneto Lavoro le risorse diversamente abili vengono interessate da un'adeguata formazione che non si ferma a quella obbligatoria legata alle disposizioni sulla sicurezza, ma contempla anche la formazione legata al mondo ICT, per diffondere l'utilizzo di strumenti di lavoro utili per eventuali forme di telelavoro o smart working.

Con decreto direttoriale 196/2022 è stato nominato "Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità" in Veneto Lavoro ciascun Dirigente di U.O.T. pro tempore in carica relativamente al personale in forza nei rispettivi territori di competenza. Per il personale in forza presso la sede centrale di Veneto Lavoro, la competenza segue il criterio di territorialità e, pertanto, fa capo al Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'U.O.T. di Venezia.

Il Responsabile dei processi di inserimento ha il compito di svolgere, con poteri di impulso e di verifica, le seguenti funzioni:

- cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;
- predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;
- verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

4. DURATA

Il presente Piano ha vigenza triennale e viene aggiornato annualmente, all'interno di un nuovo Piano triennale.