

PRESENTAZIONE E CONTESTO

Il Comune di Taranto pone il Valore Pubblico al centro della propria programmazione strategica, in quanto leva fondamentale per garantire una crescita sostenibile ed una transizione reale verso la Taranto del futuro.

L'obiettivo dell'Amministrazione, infatti non è quello di generare Valore Pubblico nel qui ed ora, bensì supportare cittadini ed imprese nella transizione e nel cambiamento, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità ed alle pari opportunità. Il Valore Pubblico è generato:

- internamente all'Amministrazione, attraverso la gestione dell'organizzazione, del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile, del Piano delle Azioni Positive, del Piano della Formazione del Personale, del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- esternamente all'Amministrazione nei confronti dell'utenza, attraverso il Piano dei Fabbisogni, il Piano degli Obiettivi e la semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure.

In generale, il Piano delle Azioni Positive rappresenta un importante documento che consente di attuare azioni specifiche finalizzate a:

- ✓ Garantire le pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- ✓ Valorizzare le persone e favorire il loro benessere nell'organizzazione;
- ✓ Sviluppare modalità di lavoro innovative e accrescere la motivazione dei dipendenti.

Il Piano delle Azioni Positive 2023-2025 del Comune di Taranto, aggiornamento 2024, indica le azioni da intraprendere e guida gli orientamenti per lo sviluppo di una cultura di genere e di una prassi delle pari opportunità nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale, nelle risposte ai bisogni di conciliazione vita- lavoro e nel perseguimento del benessere organizzativo e delle persone al lavoro. La definizione del Piano di Azioni Positive per il triennio (2023-2025) tiene conto degli effetti prodotti dall'emergenza sanitaria Covid-19, dell'esperienza maturata e si pone in continuità con la precedente pianificazione.

Gli stakeholders coinvolti nella definizione delle strategie del Piano sono:

- il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- la Consigliera di Parità territorialmente competente;
- le RSU dell'Amministrazione;
- la delegata del Sindaco per le pari opportunità.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246», riprende e coordina in un Testo Unico le disposizioni ed i principi di cui al Decreto Legislativo 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».

L'art. 48 del Codice del 2006, successivamente modificato dal D.P.R. 115/2007 e dal Decreto Legislativo 151/2015, prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, predispongano 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.

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 e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento. La strategia sottesa alle azioni positive consiste, in definitiva, nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di dinamiche discriminatorie, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. "Ciclo di gestione della performance", previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, nel delineare una riforma organica del lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, proprio all'art. 1 (oggetto e finalità) richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto anche del raggiungimento di questa categoria di obiettivi. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti. Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è, peraltro, ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019. La

direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l’Innovazione, denominata “Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)” esplicita, al punto “3.2 Compiti”, che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui proporre azioni positive per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica. La direttiva del 26 Giugno 2019 n. 2 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità indica, nei paragrafi da 3.1 a 3.5, le linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi, integrando i contenuti della già citata direttiva del 4 Marzo 2011. In particolare, essa stabilisce che il Piano di Azioni Positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno in ragione del collegamento di questo documento con il Piano della Performance.

Infatti, per allineare le tempistiche di monitoraggio del Piano delle Azioni Positive al ciclo della Performance, l’aggiornamento della sezione relativa all’analisi di genere e del Piano, contenuti nel PIAO, è prevista, di norma entro il 31 gennaio o comunque entro l’approvazione dell’aggiornamento del PIAO. La legge n. 80 del 9 giugno 2021 (convertita con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) ha disposto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, entro il 31 gennaio di ogni anno, adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Con successivo D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO tra cui (art. 1 comma 1 lettera f) il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) previsto dall’art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

Si aggiungono gli atti approvati dal Comune di Taranto:

- con Deliberazione della Giunta Comunale n.19 del 2.03.2012 istituiva il Comitato Unico di Garanzia e ne definiva le modalità di funzionamento;
- con Determinazioni Dirigenziali n.274 del 27.07.2013 e 299 dell'11.10.2013 (quest'ultima di parziale modifica) costituiva il Comitato Unico di Garanzia e venivano nominati i componenti;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n.133 del 30.09.2013, approvava il “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2013-2015”;

- con Deliberazione della Giunta Comunale n.67 del 18 aprile 2016, approvava il “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018”;
- con Determinazione Dirigenziale n.40 del 21.01.2019, n. 220 del 09.04.2019, nonché con le ulteriori determinazioni n. 8069 del 08.11.2021 e n. 9417 del 15.12.2021, veniva approvata la nuova composizione del Comitato Unico di Garanzia, nominando componenti effettivi e supplenti in sostituzione di precedenti componenti del CUG cessati dal servizio;
- con Deliberazione del Commissario per la gestione provvisoria giusta D.P.R. prot. n. 870 del 12/01/2022 veniva approvato il “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024”;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 281 del 08.09.2023 veniva approvato il PIAO con modificazioni e integrazioni rispetto alle precedenti deliberazioni nel quale è presente “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025”

DISABILITY MANAGER

L'art.3 del DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222 "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227" integra la normativa istitutiva del PIAO (art. 6 del decreto-legge n.80 del 9/6/2021, convertito in legge 113/2021) e dispone che le Pubbliche Amministrazioni, nell’ambito del personale in servizio, individuino “un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.”

Si ritiene opportuno individuare tale figura nel Dirigente cui è conferito l’incarico della Direzione Servizi Sociali. Si provvederà, altresì, alla formazione specifica di tale figura al fine di rafforzare le competenze specifiche.

IL P.T.A.P 2023-2025 DEL COMUNE DI TARANTO - AGGIORNAMENTO 2024.

Coerentemente al quadro normativo di riferimento, il Piano triennale di azioni positive 2023-2025, attualmente aggiornato al 2024, del Comune di Taranto, in un rapporto di continuità con il precedente Piano, è rivolto a tutti i dipendenti comunali, ponendosi come obiettivo generale quello di contribuire a realizzare un più alto livello di benessere organizzativo tenuto conto del particolare contesto interno ed esterno al luogo di lavoro.

In particolare, le azioni e le misure attuative indicate nel Piano saranno espressione di una fattiva collaborazione tra la Direzione Organizzazione e Risorse Umane del Comune di Taranto, i Datori di Lavoro e il Comitato Unico di Garanzia.

Il Piano triennale si articola in due parti: una prima sezione costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi dei dati del personale dipendente; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici.

A tal proposito, il Comune di Taranto ha definito 4 obiettivi strategici:



Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale



Sviluppare nuove e innovative politiche di organizzazione del lavoro



Cultura del benessere della persona – Ridefinizione ambiente di lavoro



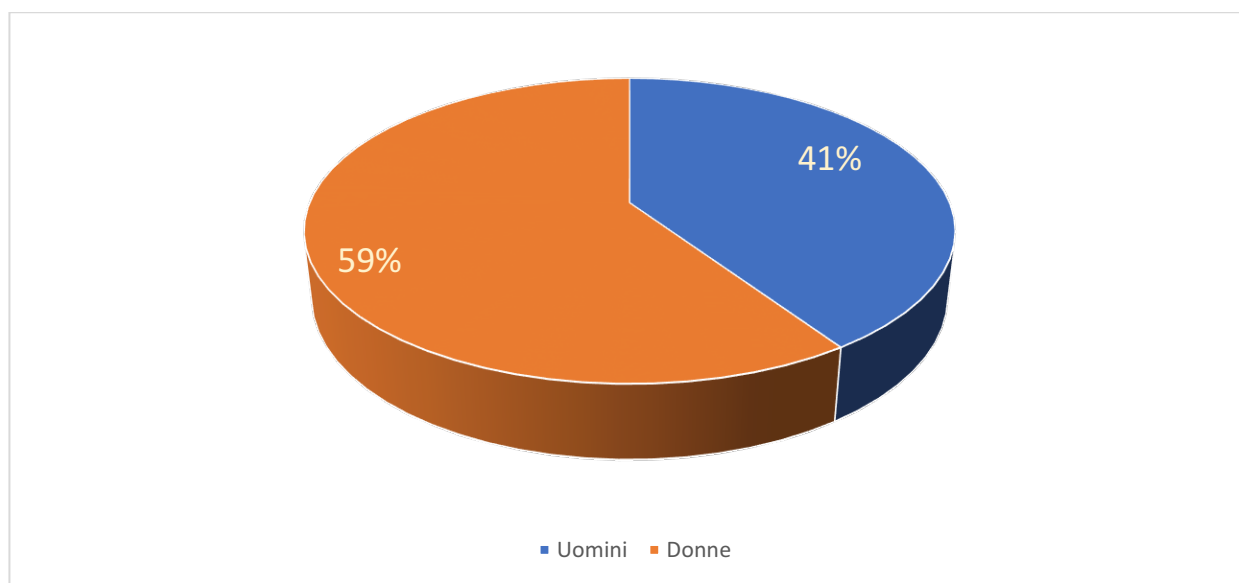
Incrementare il benessere organizzativo

Proseguire e consolidare queste strategie nell'ambito del Piano e abbattere le situazioni organizzative che impediscono di fatto la realizzazione di pari opportunità significa non solo offrire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro ma anche accrescere l'efficienza dell'intera "macchina" amministrativa dell'Ente e, di conseguenza, innalzare il livello di qualità dei servizi offerti alle cittadine e ai cittadini. Pertanto, l'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello europeo si dedica all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Il Piano triennale di azioni positive 2023-2025, aggiornamento 2024, del Comune di Taranto deve rappresentare uno strumento in grado di prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

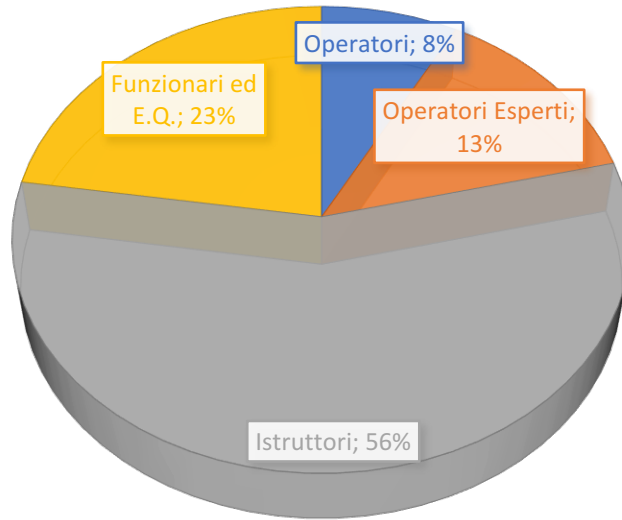
IL CONTESTO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI TARANTO AL 31.12.2023

Si riporta un breve commento ai dati rilevati al 31/12/2023, elaborati in ottemperanza alla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Al 31 dicembre 2023, il personale dipendente del Comune di Taranto comprendeva un totale di **727** dipendenti di cui **432 donne** (59%) e **295 uomini** (41%).

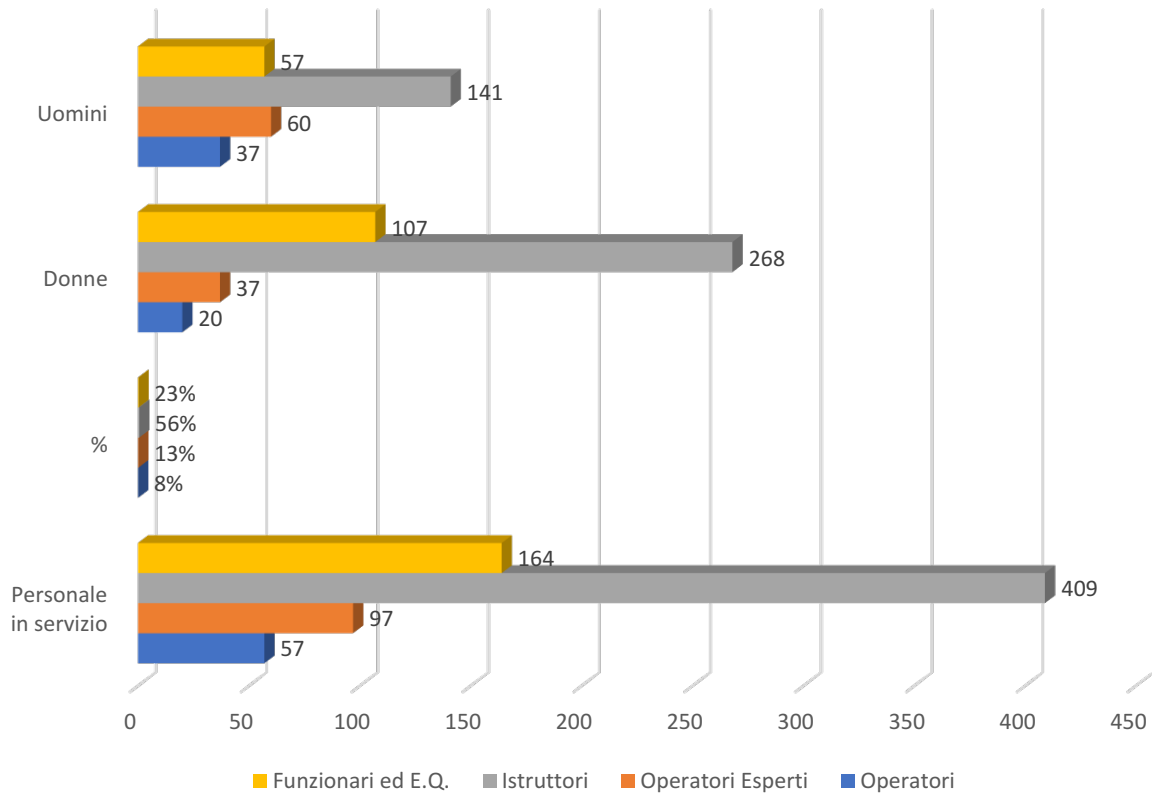


La composizione per genere del personale dipendente del Comune di Taranto evidenzia una certa preponderanza della forza lavoro femminile, che, com'è noto, è elemento ormai caratteristico della Pubblica Amministrazione. Per quanto attiene alla ripartizione del personale per categoria, dal grafico di seguito indicato, si evince come il personale sia concentrato nelle categorie C e D e come queste ultime siano le categorie a più alto tasso di presenza femminile.

RIPARTIZIONE PER CATEGORIA

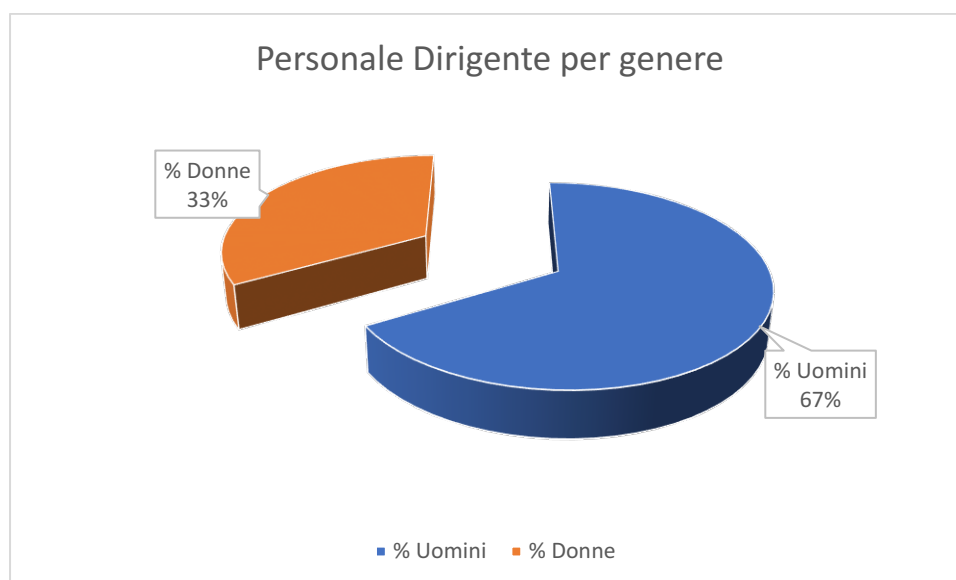


Ripartizione per genere



Area	Personale in servizio	%	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini
Operatori	57	8%	20	37	35%	65%
Operatori Esperti	97	13%	37	60	38%	62%
Istruttori	409	56%	268	141	66%	34%
Funzionari ed E.Q.	164	23%	107	57	65%	35%
TOTALE	727		432	295	59%	41%

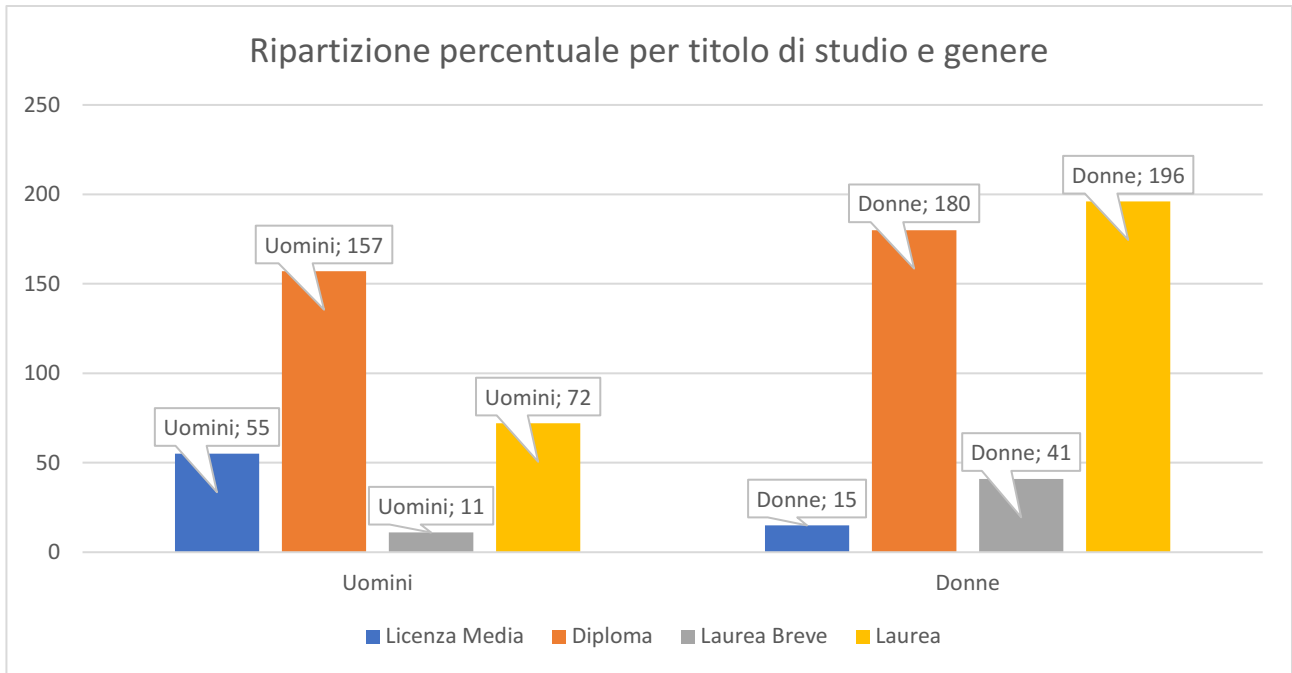
Per quanto concerne gli incarichi dirigenziali:



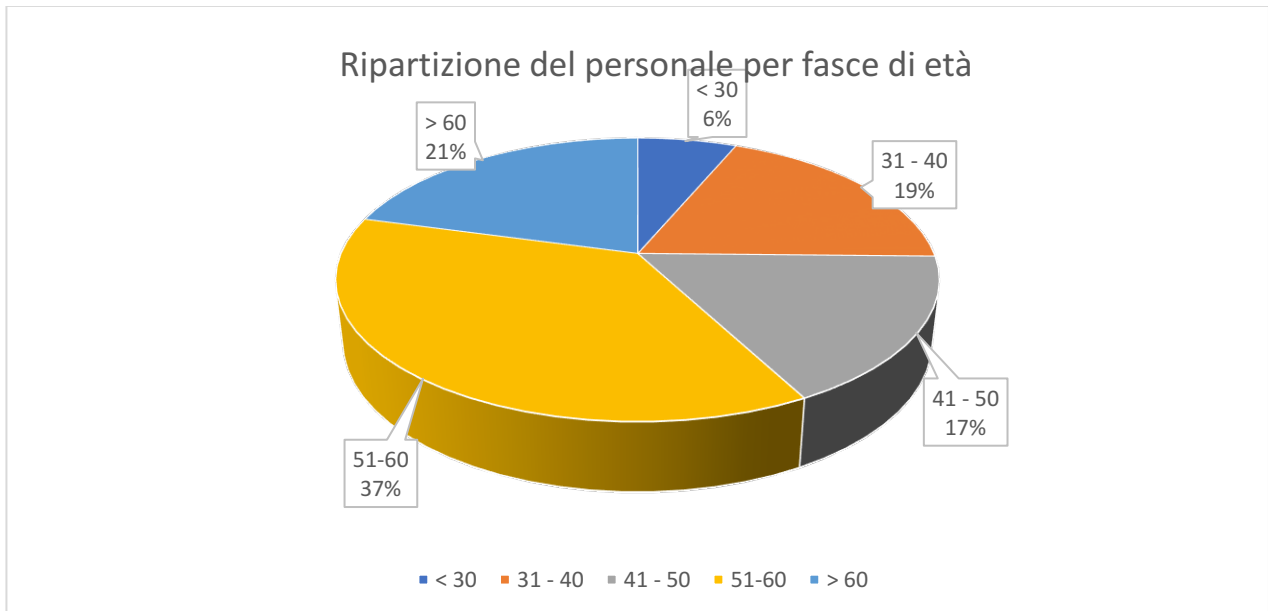
Si evince come in un ambito di maggiore responsabilità, la percentuale degli uomini titolari di incarichi dirigenziali sia superiore.

	Uomini	Donne	% Uomini	% Donne
Dirigenti	6	3	67%	33%

Dall'analisi dei dati disponibili al 31.12.2023 è possibile, inoltre, notare come proprio tra le donne siano più diffusi titoli di studio più elevati come la laurea o la laurea breve.



L'analisi anagrafica che seguirà mostra che il personale non dirigenziale del Comune di Taranto mostra come il 54% dei dipendenti dai 50 anni



OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

L'analisi dei dati sin qui condotta è propedeutica alla rilevazione di possibili aree critiche e delle problematiche a queste sottese con la finalità di orientare in modo mirato le azioni di promozione delle pari opportunità, di valorizzazione delle differenze e delle professionalità e di supporto al

benessere dell'organizzazione. L'analisi dei dati, dunque, ha posto in evidenza come le donne rappresentino oggi il 58% del personale del Comune di Taranto. La netta preponderanza di genere femminile nella composizione dell'organico rende ragione della necessità di continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie. Le misure contenute nel piano, pertanto, consistono in iniziative di welfare dirette a migliorare non solo la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, ma altresì quelle della donna lavoratrice. L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, non solo dunque a quelli di welfare più specificamente dedicati alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori di sesso femminile, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi risultano essere proprio le donne lavoratrici o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari. Un altro elemento che emerge dall'analisi dei citati indicatori numerici è l'assenza delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, e l'emergere, per converso, della necessità d'intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti. In quest'ottica, il presente Piano, pur confermando un'attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio dei citati indicatori numerici, non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza che un'attenta lettura di tali indicatori è in grado di segnalare in anticipo, si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione "benessere organizzativo". Sulla base di tali premesse, pertanto, sono individuate le seguenti linee generali d'intervento:

1. garanzia di pari opportunità nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale;
2. promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
3. consolidamento, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione, di una cultura di genere e del rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta. L'individuazione delle azioni positive per il triennio 2023-2025 è dunque formulata sulla base dell'analisi del contesto organizzativo, sinteticamente sopra commentato, e delle trasformazioni e delle esperienze vissute dalle donne e dagli uomini del Comune di Taranto, complice l'emergenza pandemica del biennio 2020-2021 e

l'accelerazione verso una maggiore digitalizzazione dei processi lavorativi. Gli indicatori anagrafici forniscono, altresì, una chiave interpretativa dell'insieme di iniziative proposte nel presente Piano, finalizzate sia all'aggiornamento delle competenze del personale sia alla trasferibilità del "bagaglio" di esperienze e professionale nei confronti delle persone più giovani. La valorizzazione delle differenze, anche attraverso la promozione di scambi intergenerazionali, l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro verso forme più conciliative tra vita privata e professionale rappresentano dunque la strada per favorire il benessere di tutte le risorse ed una resa più efficiente della performance dell'Amministrazione Comunale di Taranto.

OBIETTIVI GENERALI	
1.	Sviluppare e consolidare l'applicazione concreta del principio di pari opportunità tra uomo e donna nella gestione delle risorse umane dell'Ente, tramite la promozione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini
2.	Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente
3.	Valorizzare il ruolo e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

OBIETTIVI SPECIFICI		MACRO AZIONI
OBIETTIVO 1	Consolidare la presenza femminile all'interno dell'Ente promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali e gerarchici in cui esse sono sottorappresentate e ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.	Realizzazione di studi e indagini a sostegno della promozione delle pari opportunità.
		Elaborazione di statistiche di genere e redazione di un rapporto sulla situazione del personale del Comune con l'analisi dei principali processi di gestione delle risorse umane (reclutamento, percorsi di carriera, differenze uomini/donne in retribuzioni, incarichi, fruizione istituti contrattuali riferiti alla conciliazione vita-lavoro).
		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 per personale con part time o che usufruiscono di permessi.
OBIETTIVO 2	Orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro, e promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di	Analisi del piano di formazione dell'Ente per raccordare i contenuti, le modalità di gestione e di erogazione agli obiettivi del P.T.A.P.
		Utilizzo della leva formativa per lo sviluppo delle competenze femminili nell'ottica del riequilibrio di genere.
		Programmazione del calendario del Piano di Formazione dell'Ente che favorisca la partecipazione delle dipendenti

	aggiornamento e di qualificazione professionale	donne, con attenzione all'orario di lavoro part-time, al periodo di svolgimento (es: no vacanze natale etc.).
		Formazione per accompagnare il personale al rientro da lunghe assenze per congedo di maternità o congedo parentale, aspettative etc.
		Introduzione nei corsi di formazione di un modulo dedicato alle pari opportunità e alla gestione delle risorse umane nell'ottica di genere.
		Programmazione di attività formative e informative sulla differenza di genere, rivolte ad insegnanti dei servizi educativi per la prima infanzia e delle scuole cittadine, ed operatrici e operatori culturali.
		Programmazione di iniziative formative atte all'inclusione di personale con disabilità.
		Programmazione di attività di formazione ed informazione rivolte alla scuola
OBIETTIVO 3	Favorire l'utilizzo di forme di flessibilità oraria e promuovere iniziative per attuare politiche di conciliazione vita-lavoro.	Diffondere, tra il personale, i contenuti della legge sui congedi parentali
		favorire la conciliazione con flessibilità accompagnando al rientro da lunghe assenze
		Predisposizione, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale laddove possano esistere problematiche legate alla genitorialità, alla necessità di assistere familiari in situazione di condizione sociale o psico-fisica tale da richiedere assistenza per l'espletamento dei normali atti di vita quotidiana, e all'esigenza personale di cure e terapie costanti e consuete per dipendenti affetti da malattie croniche ma non invalidanti;
		Ricognizione degli strumenti e delle buone prassi organizzative (con analisi dei dati sulla maternità e paternità) per rilevare la consistenza e le modalità attualmente utilizzate

OBIETTIVO 4	Promuovere e potenziare il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività che svolge, quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi.	Supportare il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" nelle iniziative che lo stesso intende attuare, anche attraverso specifici percorsi formativi sulle competenze e sui ruoli richiesti dai componenti del CUG
		Introduzione di un modulo formativo per la sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali e la presentazione del codice nei corsi di formazione rivolti a tutte/i le lavoratrici e i lavoratori e ai responsabili delle risorse umane
		Diffusione della conoscenza e del funzionamento del CUG mediante incontri "ad hoc" con i dipendenti
OBIETTIVO 5	Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.	Sensibilizzazione di tutti i Settori dell'Amministrazione per l'adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti
		Organizzazione di iniziative di sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle Pari opportunità;
		Diffusione di materiale sulle pari opportunità
		Diffusione delle buone prassi e delle azioni positive attuate nell'Ente presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità
		Diffusione dei dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti

ATTUAZIONE E DURATA

Il P.T.A.P del Comune di Taranto ha durata triennale e ha aggiornamento annuale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poterlo aggiornare adeguatamente, correggerne gli obiettivi e le metodologie adottate.

Il Piano potrà essere oggetto di revisione ed aggiornamento anche a seguito di richiesta formulata dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

MONITORAGGIO

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità potrà esercitare attività di monitoraggio e verifica del presente piano attivando un percorso con il duplice scopo di esercitare un controllo sul processo attivato e di misurare l'impatto equitativo di genere delle azioni del Piano.

RISORSE FINANZIARIE

Le nuove azioni contenute nel presente Piano potranno essere finanziate, lì dove ritenute necessario, attraverso specifiche disponibilità del bilancio comunale nonché mediante altre fonti finanziarie regionali, nazionali e europee.

PUBBLICITÀ E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata per il triennio 2024-2026 è assorbito all'interno del PIAO e segue le previsioni in materia di pubblicità di quest'ultimo.

Il P.T.A.P sarà pubblicato sul sito istituzionale e sarà reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti sulla rete intranet comunale.

Sarà trasmesso alle rappresentanze sindacali e agli organismi territorialmente competenti in materia di pari opportunità, come previsto dall'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006.

Si renderanno disponibili con questi strumenti anche gli sviluppi, gli esiti delle azioni e i report di monitoraggio.

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

APPENDICE NORMATIVA

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D.Lgs. n. 196 del 23 maggio 2000, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- 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";