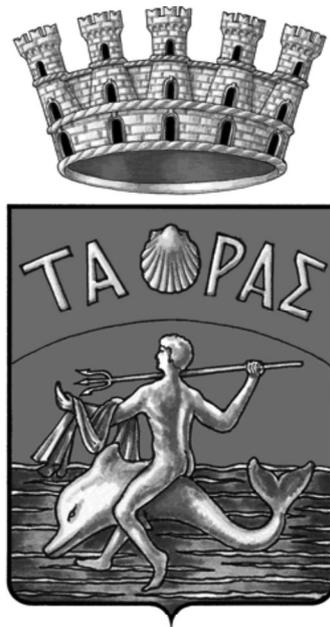


COMUNE di TARANTO



Piano Triennale delle Azioni Positive 2025 - 2027

PRESENTAZIONE E CONTESTO

Il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 del Comune di Taranto, aggiornamento 2025, 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.

I soggetti istituzionali coinvolti nella attuazione 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/o del Sindaco per le pari opportunità.

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.

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.

A tal fine l'azione dell'Amministrazione è concentrata nel supportare cittadini ed imprese nella transizione e nel cambiamento, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità ed alle pari opportunità.

Gli strumenti previsti dal legislatore per permettere alla macchina amministrativa per programmare gli obiettivi da conseguire, sono gli atti di programmazione generale, tutti coordinati e confluenti nel PIAO (Piano Organizzativo per il Lavoro Agile, Piano della Formazione del Personale, Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza), tra cui il piano per le azioni positive redatto dal CUG.

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

Obiettivo 1 – tutela delle pari opportunità

- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;

- evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma celata ed indiretta;
- evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendente possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti: il CUG, il Servizio Personale, i Responsabili, Staff per il Benessere lavorativo e le pari opportunità tra uomo e donna;
- coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate.

Obiettivo 2- GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale ed a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- nell'organizzazione dei corsi formativi, devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time;
- nel caso di organizzazione di corsi formativi e di aggiornamento in sede, è data la possibilità di partecipare anche alle dipendenti in congedo di maternità, naturalmente nel rispetto della vigente normativa in materia. La lavoratrice in congedo potrà liberamente partecipare senza obbligo;
- porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

Obiettivo 3 - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.

Il Comune si impegna a:

- promuovere occasioni e strumenti di formazione e aggiornamento del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;
- mantenere ampia flessibilità della definizione della formazione e aggiornamento, con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili;
- a consentire la uguale possibilità, per le donne lavoratrici e per gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione;
- a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

Obiettivo 4- PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

Il Comune si impegna a:

- mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro tesi anche a tutelare le esigenze familiari;
- favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
- o garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità" a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.
- consentire l'utilizzo del part-time anche per periodi di breve durata (2-3 mesi) in relazione particolari esigenze familiari di natura transitoria;
- favorire l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento;
- mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro. Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- implementare strumenti conciliativi innovativi, anche attraverso l'attuazione di progettualità;
- favorire la promozione del Comitato Unico di Garanzia, per valorizzarne il ruolo e le attività 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;

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 edonne.

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.

Il Comune di Taranto ha recepito i contenuti della suddetta normativa con i seguenti atti:

- 🕒 Deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 2.03.2012 istitutiva del Comitato Unico di Garanzia e ne definiva le modalità di funzionamento;
- 🕒 Determinazioni Dirigenziali n.274 del 27.07.2013 e 299 dell'11.10.2013 (quest'ultima di parziale modifica) di nomina dei componenti del Comitato Unico di Garanzia;
- 🕒 Deliberazione della Giunta Comunale n.133 del 30.09.2013, di approvazione del "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2013-2015";
- 🕒 Deliberazione della Giunta Comunale n.67 del 18 aprile 2016, di approvazione del "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018";
- 🕒 Determinazione Dirigenziale n.40 del 21.01.2019, n. 220 del 09.04.2019, n. 8069 del 08.11.2021 e n. 9417 del 15.12.2021, di nomina dei componenti effettivi e supplenti in sostituzione di precedenti componenti del CUG cessati dal servizio;
- 🕒 Deliberazione del Commissario per la gestione provvisoria giusta D.P.R. prot. n. 870 del 12/01/2022 di approvazione del "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024";
- 🕒 Deliberazione della Giunta Comunale n. 281 del 08.09.2023 di approvazione del PIAO con modificazioni e integrazioni rispetto alle precedenti deliberazioni nel quale è presente "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025"
- 🕒 Deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 31/01/2024 di approvazione del PIAO "Il Piano delle Azioni Positive 2024 - 2026"

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 e necessario individuare tale figura attraverso il supporto e nell'ambito della Direzione Servizi Sociali anche attraverso la revisione del Disciplinare approvato con delibera di G. C. n. 79/2021 Si prevederà, altresì, la formazione specifica di tale figura al fine di rafforzare le competenze specifiche.

IL P.T.A.P 2025-2027 DEL COMUNE DI TARANTO - AGGIORNAMENTO 2025.

Coerentemente al quadro normativo di riferimento, il Piano triennale di azioni positive 2025-2027, attualmente aggiornato al 2025, 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.

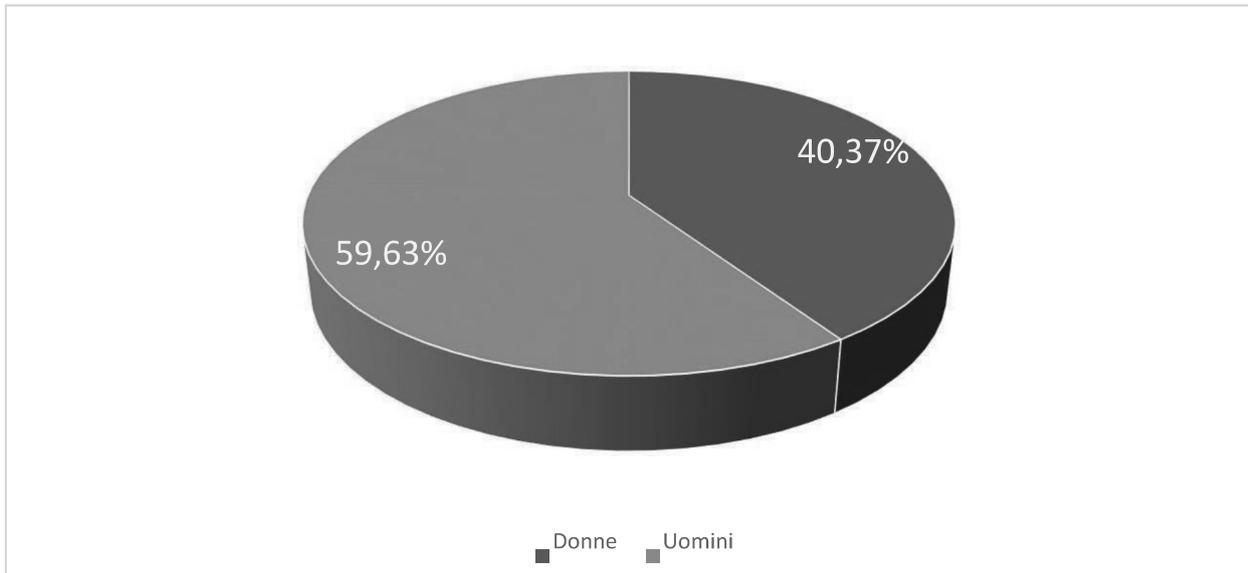
In particolare, le azioni e le misure attuative indicate nel Piano saranno espressione di una fattiva collaborazione tra la Direzione Risorse Umane del Comune di Taranto, i Datori di Lavoro e il Comitato Unico di Garanzia.

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

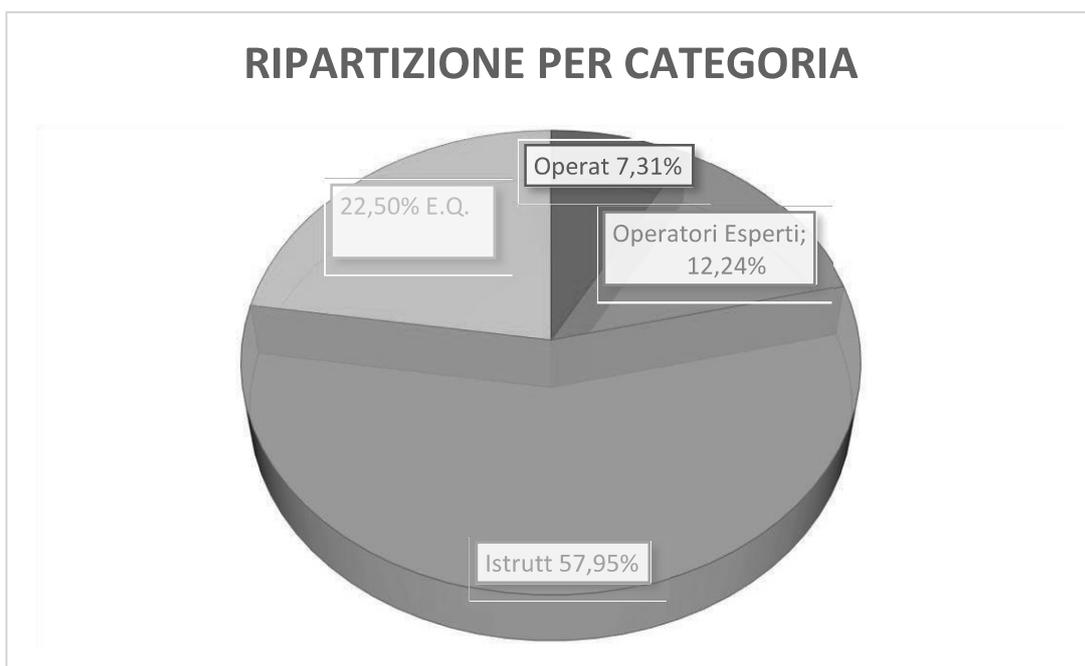
Il Piano triennale di azioni positive 2025-2027, aggiornamento 2025, del Comune di Taranto deve rappresentare uno strumento in grado di prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite 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 31.12.2024

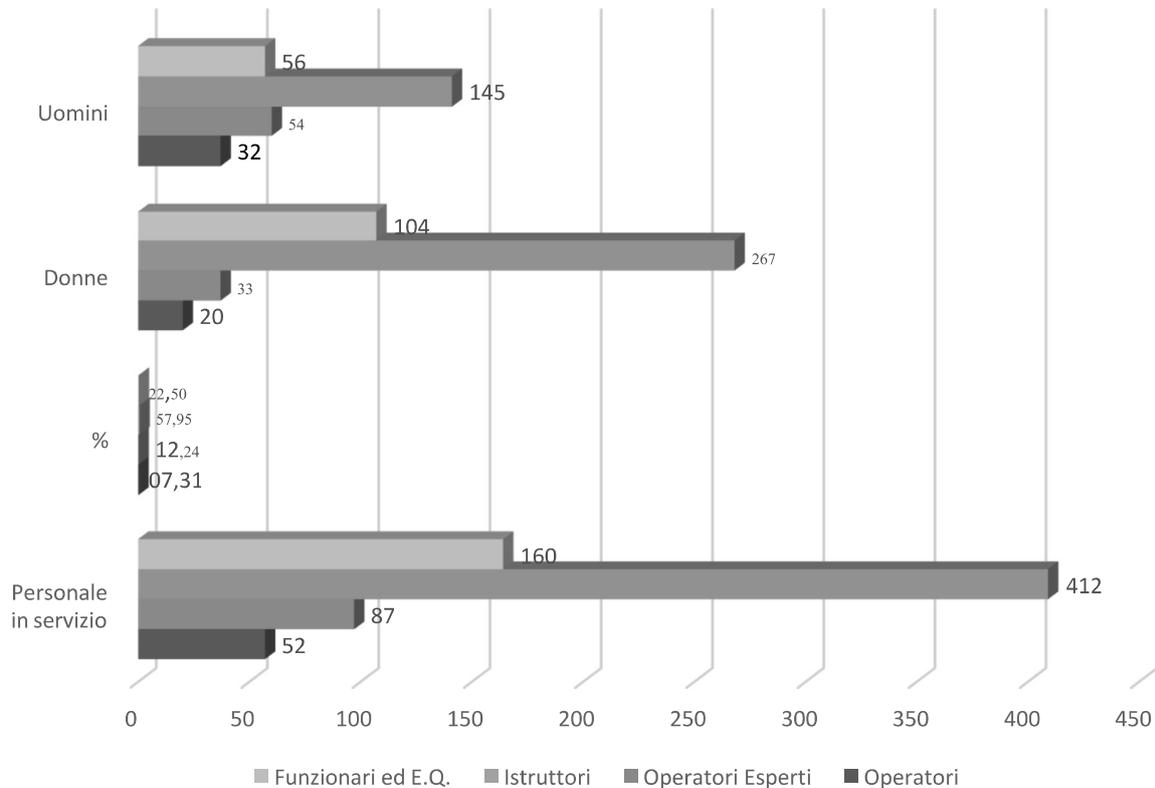
Si riporta un breve commento ai dati rilevati al 31/12/2024, elaborati in ottemperanza alla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Al 31 dicembre 2024, il personale dipendente del Comune di Taranto comprendeva un totale di **711 dipendenti** di cui **424 donne** (59,63%) e **287 uomini** (40,37%).



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.



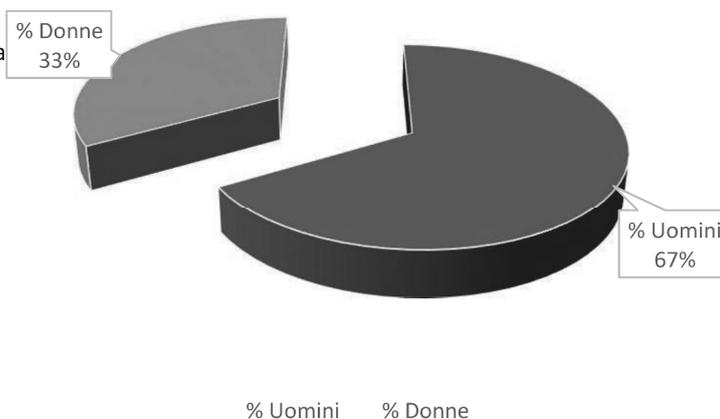
Ripartizione per genere



Area	Personale in servizio	%	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini
Operatori	52	7,31%	20	32	38,46%	61,54%
Operatori Esperti	87	12,24%	33	54	37,93%	62,07%
Istruttori	412	57,95%	267	145	64,81%	35,19%
Funzionari ed E.Q.	160	22,50%	104	56	65%	35%
TOTALE	711		424	287	59%	41%

Personale Dirigente per genere

Per quanto concerne gli inca



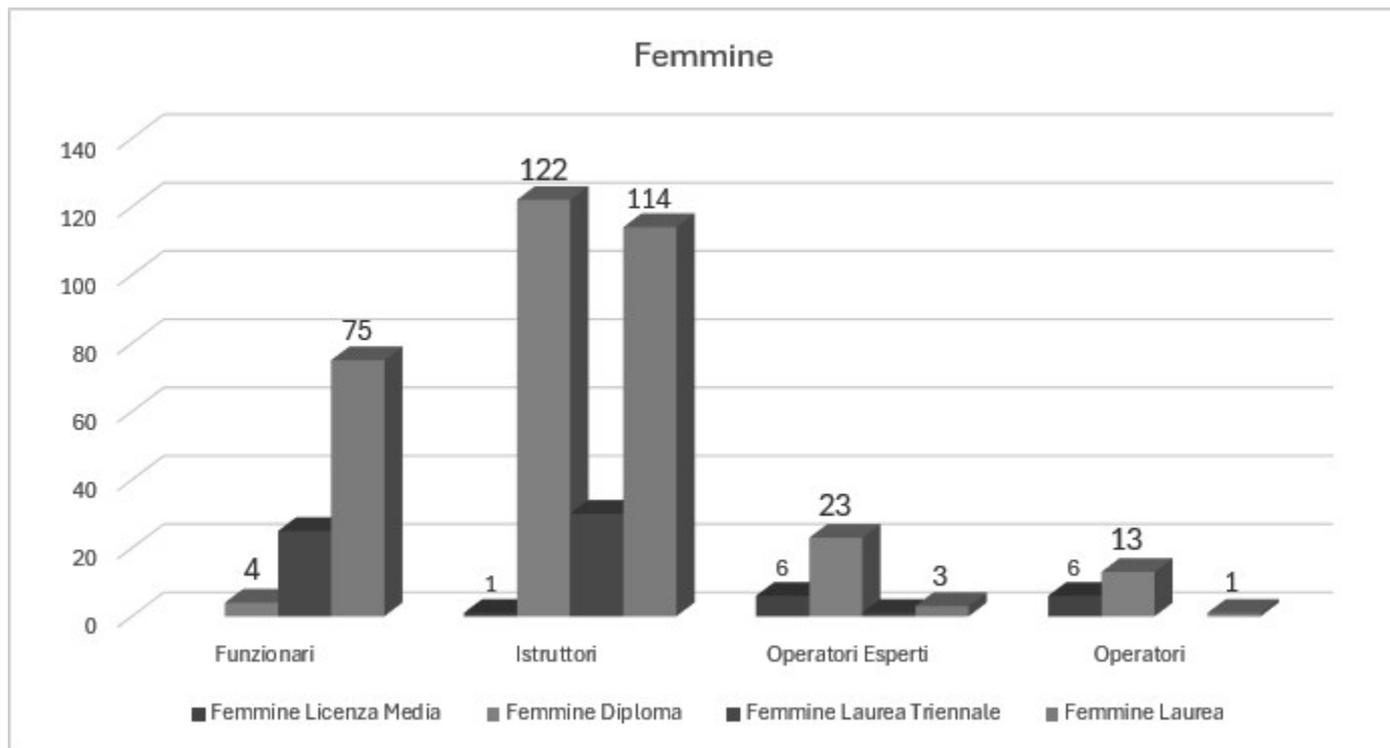


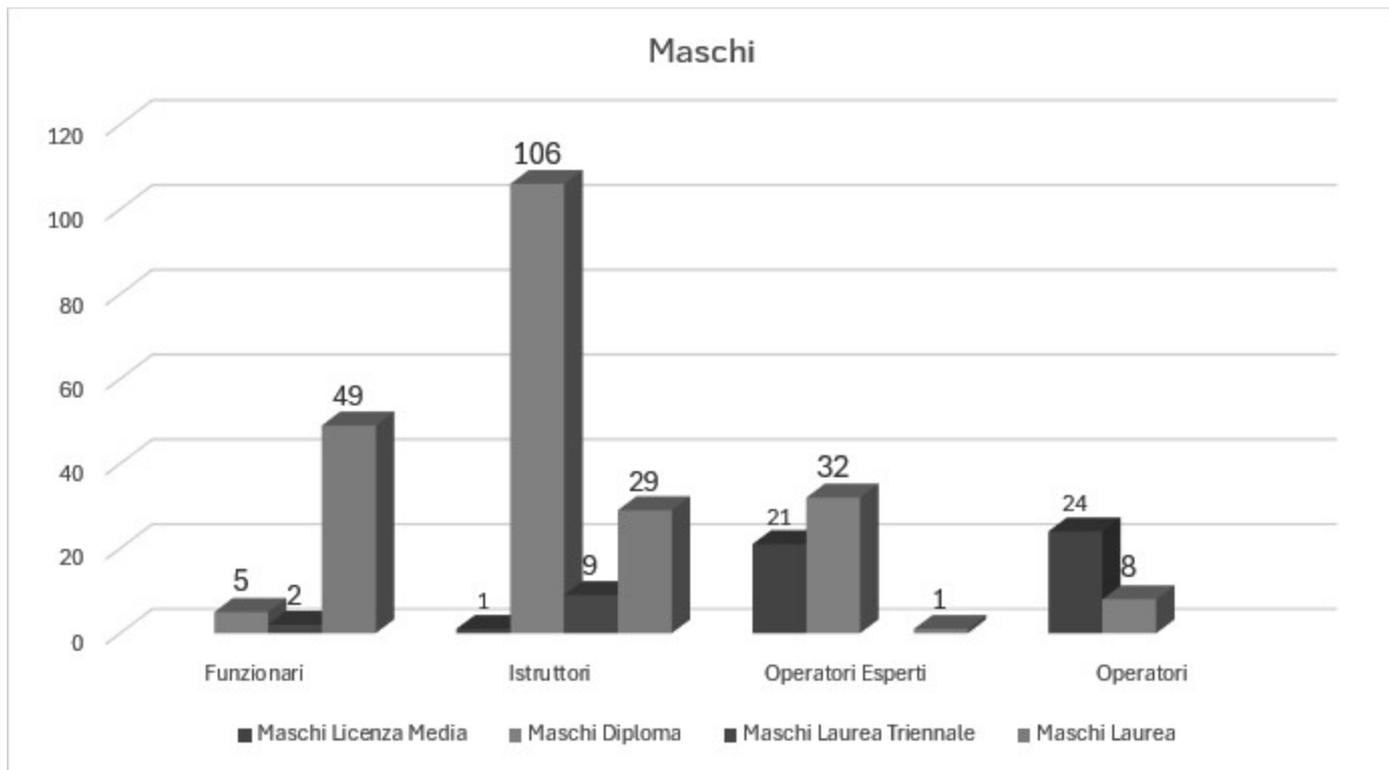
Si evince come in un ambito di maggiore responsabilità, la percentuale degli uomini titolari di incarichi dirigenziali sia superiore.

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

Dall'analisi dei dati disponibili al 31.12.2024 è possibile, inoltre, notare come proprio tra le donne siano più diffusi titoli di studio più elevati come la laurea o la laurea breve. Ovviamente discorso a parte per i Dirigenti che sono in possesso tutti della Laurea

Magistrale.





OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

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 59% 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 2025-2027 è dunque formulata sulla base dell'analisi del contesto organizzativo, sinteticamente sopra commentato.

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 professionali 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.

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 2025-2027 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 nellavoro";
- 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.

CONCLUSIONI FINALI

Il **PIANO DI AZIONI POSITIVE** si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile/maschile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le "azioni positive" sono le "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".