



Deliberazione n.30
in data 18-03-15

COMUNE DI PADERNO DEL GRAPPA PROVINCIA DI TREVISO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: **Esame ed approvazione del Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità 2015 - 2017 (articolo 48, comma 1 del D.Lgs n. 198 del 11.04.2006).**

L'anno **duemilaquindici** addì **diciotto** del mese di **marzo** alle ore **18:30** presso la Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Eseguito l'appello risultano:

BERTONI Giovanni	SINDACO	P
MICHELON Davide	VICE-SINDACO	P
Morosin Gino	ASSESSORE ESTERNO	P

risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Assiste alla seduta il **BASSANI MANUELA**, Segretario Comunale.

Il Presidente, nella persona del SINDACO, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione presentata dal Sindaco ed avente ad oggetto: *“Esame ed approvazione del Piano Triennale di azioni positive per le pari opportunità 2015 – 2017 (articolo 48, comma 1, del D.Lgs n. 198 del 11.04.2006)”*;

RITENUTO di approvare integralmente la sopra riportata proposta, per le motivazioni nella stessa contenute;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica da parte del Responsabile del Settore Amministrativo ai sensi di quanto disciplinato dall'articolo 49 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

Con VOTI favorevoli ed unanimi, espressi in forma palese

DELIBERA

1. Di APPROVARE l'allegata proposta di deliberazione, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di COMUNICARE l'adozione della presente deliberazione, contestualmente all'affissione all'Albo pretorio on line comunale, ai Capigruppo Consiliari, ai sensi di quanto disciplinato dall'articolo 125 del D.Lgs n. 267 del 18.08.2000.

COMUNE DI PADERNO DEL GRAPPA

PROVINCIA DI TREVISO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 30 IN DATA 18.03.2015

OGGETTO: Esame ed approvazione del Piano Triennale di azioni positive per le pari opportunità 2015 – 2017 (articolo 48, comma 1, del D.Lgs n. 198 del 11.04.2006).

Proponente: il Sindaco

Istruttoria: il Responsabile del Settore Amministrativo

IL SINDACO

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, il quale riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;

ATTESO CHE l’articolo 48 del sopra citato D. Lgs. 198/2006, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino piani triennali di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

CHE la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

CONSIDERATO CHE secondo quanto disposto dalla normativa, le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Rappresentano delle misure per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice;

RICHIAMATO il D. Lgs. n. 150/2009, il quale prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare;

RICHIAMATA la delibera di Giunta n. 22 del 06.02.2013 con la quale è stato approvato lo schema di convenzione per l’adesione al Comitato Unico di Garanzia associato della

Comunità Montana Feltrina (oggi Unione Montana Feltrina) dando atto che la Comunità Montana Feltrina aveva provveduto a costituire un Comitato Unico di Garanzia in forma associata individuando i componenti non di parte sindacale tra i dipendenti delle Amministrazioni associate secondo le modalità ed i criteri di cui alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri ad oggetto “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” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)”;

RICHIAMATA la precedente delibera di Giunta n. 105 del 21.11.2012 con la quale è stato approvato il Piano Triennale di azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2012 – 2014;

CONSIDERATO dunque CHE vi è la necessità di procedere all’approvazione del nuovo Piano Triennale di azioni positive per il triennio 2015 – 2017;

VISTO l’allegato Piano Triennale di azioni positive per le pari opportunità 2015 – 2017 proposto dal Comitato Unico di Garanzia associato della Unione Montana Feltrina e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

VISTO il D.Lgs n. 267 del 18.08.2000;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTO il Regolamento comunale in materia di organizzazione degli uffici e dei servizi;

VISTO il vigente Regolamento comunale sui controlli interni;

PROPONE DI DELIBERARE

- 1) Di APPROVARE l’allegato Piano Triennale di azioni positive per le pari opportunità 2015 – 2017 allegato alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale;
- 2) Di TRASMETTERE la delibera di approvazione della presente proposta al Comitato Unico di Garanzia associato presso l’Unione Montana Feltrina;
- 3) Di PUBBLICARE il Piano approvato nell’apposita sotto sezione della sezione “Amministrazione Trasparente” come previsto dal D.Lgs n. 33/2013.

Il Sindaco
Giovanni Bertoni

PARERE REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, per quanto di competenza,
si esprime parere: **Favorevole**

Data 18-03-2015

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

dott.ssa BASSANI MANUELA

PARERE REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, per quanto di competenza,
si esprime parere: **Favorevole**

Data 18-03-2015

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

rag. PONGAN Fernando

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
BERTONI Giovanni

IL SEGRETARIO COMUNALE
BASSANI MANUELA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N.Reg. Pubblicazioni

Si attesta che su conforme dichiarazione del Messo Comunale, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il 20-03-2015 dove rimarrà esposta per quindici giorni consecutivi.

Addì 20-03-2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
BASSANI MANUELA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune a norma delle vigenti disposizioni di Legge;
- è stata trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari con nota Prot. n. in data 20-03-2015 ai sensi dell'art. 125 – D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;
- è divenuta esecutiva in data per decorrenza dei termini (art. 134, comma 3, D.Lgs. 18/08/2000, n. 267);

Addì 04-04-2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
BASSANI MANUELA

COMUNE DI PADERNO DEL GRAPPA
PROPOSTA DI PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI
OPPORTUNITÀ 2015 - 2017
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana.

L’art. 48 del D. Lgs. 198/2006, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino **piani triennali di azioni positive** volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto dalla normativa, **le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne**. Sono misure non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Rappresentano delle misure per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

L’art. 8 del D. Lgs. 150/2009 prevede, inoltre, che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

L’art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010 (c.d. “Collegato Lavoro”), introduce inoltre delle innovazioni nell’ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne. In particolare, l’articolo 21 prevede l’istituzione presso ciascun Ente dei *Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* come strumento per le istituzioni e le parti sociali di promozione e governance dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile nei luoghi di lavoro. Il Comitato unico di garanzia sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

L’Unione Montana Feltrina (in qualità di capofila), i Comuni di Alano di Piave, Cesiomaggiore, Lamon, Pedavena, Santa Giustina, Sovramonte, Cavaso del Tomba e il Parco Nazionale delle Dolomiti Bellunesi hanno costituito in forma associata il Comitato Unico di Garanzia, il quale ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e ha il compito

di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Successivamente vi hanno aderito i Comuni di Paderno del Grappa, Segusino, Seren del Grappa, Lentiai, Mel, Trichiana, Limana, Arsìe e l'Unione dei Comuni del Basso Feltrino.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce in tale contesto e trae origine proprio dall'attività propositiva e consultiva del Comitato.

Quadro organizzativo del Comune di Paderno del Grappa al 31 dicembre 2014.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DONNE N. 6
UOMINI N. 2

RUOLO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Istruttore Direttivo D	1	1	2
Istruttori categoria C	4	0	4
Collaboratori categoria B	1	1	2

Segretario comunale: donna.

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni di responsabilità oltre al Segretario comunale (art 107 D.Lgs. 267/2000)	Donne	Uomini
Numero 1	0	1

Nell'ambito delle gestioni associate delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 14 del Decreto Legge n. 78/2010 e successive modificazioni sono stati individuati i seguenti Responsabili di Servizio:

dott. Daniele Lando (dipendente del Comune di Crespano del Grappa), Responsabile del Servizio Sociale Associato nell'ambito della convenzione per la gestione in forma associata della funzione fondamentale denominata: "Progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione", tra i Comuni di Paderno del Grappa, Castelcuoco, Crespano del Grappa e Borso del Grappa, che vede quale capo fila il Comune di Crespano del Grappa;

rag. Fernando Pongan (dipendente del Comune di Crespano del Grappa), Responsabile del Servizio Economico Finanziario, nell'ambito della convenzione per la gestione in forma associata della funzione fondamentale denominata: "Organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo" tra i Comuni di Paderno del Grappa, Castelvucco, Crespano del Grappa e Borso del Grappa, che vede quale capofila il Comune di Crespano del Grappa;

Antonella Forner (dipendente del Comune di Castelvucco), Responsabile del Servizio Tributi Associato, nell'ambito della convenzione per la gestione in forma associata della funzione fondamentale denominata: "Organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo" tra i Comuni di Paderno del Grappa, Castelvucco, Crespano del Grappa e Borso del Grappa, che vede quale capofila il Comune di Crespano del Grappa;

Anita Zanchetta (dipendente del Comune di Castelvucco), Responsabile del Servizio Personale Associato, nell'ambito della convenzione per la gestione in forma associata della funzione fondamentale denominata: "Organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo" tra i Comuni di Paderno del Grappa, Castelvucco, Crespano del Grappa e Borso del Grappa, che vede quale capofila il Comune di Crespano del Grappa;

Comandante Gianni Novello (dipendente del Comune di Asolo), Responsabile del Servizio Associato di Polizia Locale, nell'ambito della convenzione per la gestione associata della funzione fondamentale denominata: "Polizia municipale e polizia amministrativa locale", che vede quale soggetto capo fila il Comune di Asolo.

Si da atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198.

Azioni positive per il triennio 2015-2017

L'Amministrazione di Paderno del Grappa, per il prossimo triennio 2015 - 2017, persegue la realizzazione delle seguenti azioni positive tese a promuovere le pari opportunità nell'ambiente di lavoro.

Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Al fine di promuovere il ruolo del CUG, si ritiene prioritaria un'azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG, verranno periodicamente inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Monitoraggio annuale relativo alla situazione dell'organico, declinato per genere.

Sarà garantita, per il tramite del Comitato Unico di Garanzia che si farà carico di tale attività (in base a quanto stabilito dalla Convenzione che istituisce la gestione in forma associata del Comitato), un'analisi a cadenza annuale della situazione dell'organico, declinata per genere, al fine di individuare le aree organizzative maggiormente critiche e per mettere in luce eventuali discriminazioni da rimuovere.

Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

Il Comune di Paderno del Grappa si impegna a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate 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 del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

- approvazione del codice di condotta contro le molestie sessuali, idoneo a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*
- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;

Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità.

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- diffusione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.).

Promozione della flessibilità oraria.

L'Amministrazione continuerà a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari (legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori) attraverso l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

L'Amministrazione si impegnerà a trovare, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, oltre che delle norme vigenti, una soluzione che permetta ai lavoratori e alle lavoratrici di poter al meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun dipendente.

Promozione del telelavoro.

L'Amministrazione si impegna a promuovere, anche favorendo l'inserimento di apposita previsione nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale, il telelavoro, ovvero il lavoro a distanza quale forma flessibile di impiego che – facilitando la conciliazione tra i tempi lavorativi e i carichi familiari – rappresenta un'azione positiva a sostegno delle pari opportunità.

La diffusione del telelavoro sarà promossa anche in forma parziale, alternata o temporanea, evitando che possano instaurarsi forme di discriminazione di coloro che ne usufruiscono.

Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;

Reinserimento lavorativo.

L'Amministrazione presterà particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale rimasto assente per lungo tempo a vario titolo, prevedendo un periodo di affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Promozione delle pari opportunità di formazione e valorizzazione delle competenze.

I piani di formazione dell'Amministrazione saranno definiti in modo da consentire pari possibilità ai dipendenti di frequentare i corsi individuati. Si terrà pertanto conto dell'articolazione dei corsi in base a orari e sedi utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

L'Amministrazione si impegna inoltre a valorizzare adeguatamente le competenze e i contributi del personale disabile eventualmente impiegato, attraverso il coinvolgimento nelle iniziative di formazione promosse e mediante apposite iniziative di accompagnamento sia in fase di inserimento lavorativo, sia in momenti successivi, al fine di rilevare e risolvere eventuali problematiche che dovessero insorgere.

Sviluppo di carriera e professionalità.

L'Amministrazione si impegna a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, promuove il merito e il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti (incentivi sia economici che di carriera) selettivi, secondo logiche meritocratiche. Inoltre, si impegna a promuovere le pari opportunità anche mediante l'inserimento di specifici obiettivi organizzativi (che potranno rivolgersi

sia al contesto interno sia al contesto esterno di ciascun Ente) nel *Piano della performance*. Sarà inoltre garantita la coerenza tra il *Piano della performance* e il presente Piano di Azioni Positive.

Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro costituiti dall'Amministrazione.

L'Amministrazione si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, nonché in tutti gli altri eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente, la pari rappresentanza di uomini e donne.

Durata e pubblicità del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e potrà, all'occorrenza, essere aggiornato annualmente. Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce "Trasparenza, valutazione e merito" e reso disponibile a tutto il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità, affinché si possa procedere ad un conseguente adeguamento del Piano.