

CONSIDERATO che la Legge n.125 del 10 Aprile 1991 prevede l'attuazione di una serie di Azioni Positive per la realizzazione delle Pari Opportunità tra uomini e donne in ambito lavorativo;

VISTO l'art.48 del D.Lgs 11 Aprile 2006 n. 198 " Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" che prevede l'obbligo per le Amministrazioni pubbliche di costituire piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

RICHIAMATA la deliberazione della giunta comunale n. 223 del 21 Dicembre 2016, con cui è stato approvato il Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

VISTA la determinazione del Dirigente Affari Generali n. 3 del 09 Gennaio 2020, con cui è stato costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

RITENUTO quindi opportuno adottare un Piano delle Azioni Positive in continuità con il precedente Piano per il triennio 2020/2022, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora (C.U.G.) da attuare per i lavoratori di questa Amministrazione;

DATO ATTO che l'adozione del Piano delle Azioni positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

VISTO l'allegato documento Piano triennale 2020/2022 delle Azioni Positive, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

PRESO ATTO della proposta di approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022 ritenuta meritevole di approvazione;

DATO ATTO che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

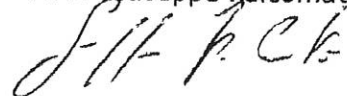
DELIBERA

1. **DI APPROVARE** il Piano delle Azioni Positive 2020/2022 di cui l'allegato A che costituisce parte integrante della presente deliberazione;
2. **DI DARE** informativa del presente atto alle OO.SS;
3. **DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs 18 Agosto 2000 n. 267;
4. **DI PROVVEDERE** alla sua pubblicazione sul sito dell'Ente nell'apposita sezione.

Letto, approvato e sottoscritto

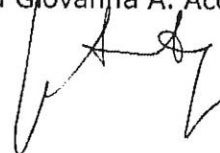
IL SINDACO

Avv. Giuseppe Falcomatà



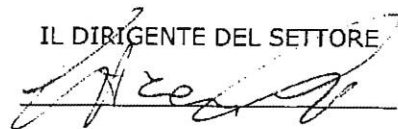
IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Giovanna A. Acquaviva



PARERE FAVOREVOLE
In ordine alla regolarità tecnica
(Art.49 del T.U. 18/8/2000, n.267)

IL DIRIGENTE DEL SETTORE



PARERE FAVOREVOLE
In ordine alla regolarità contabile
(Art.49 del T.U. 18/8/2000, n.267)

IL DIRIGENTE DEL SETTORE



N. 893 Reg

Si certifica che la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs 8 Agosto 2000, n. 267, viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio On Line ai sensi dell'art. 32, comma 1, legge 18 giugno 2009, n. 69 e vi rimarrà in pubblicazione per quindici giorni consecutivi.

Reggio Calabria, lì **12.02.2020**

Il sottoscritto Segretario Generale, vista l'attestazione dell'operatore incaricato, certifica che la deliberazione di cui sopra è stata pubblicata all'Albo Pretorio On Line di questo Comune il **12.02.2020** e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, dal **12.02.2020** al **27.02.2020**, ai sensi dell'art. 124, comma 1° del T.U. 18/8/2000, n. 267.

Reggio Calabria, lì **12.02.2020**

Il Segretario Generale

La presente deliberazione, in pubblicazione dal **12.02.2020**, è divenuta esecutiva per effetto dell'art.134 Comma 4° del T.U. 18/08/2000, n.267, essendo stata dichiarata, con voti unanimi, immediatamente eseguibile.

Reggio Calabria, lì **12.02.2020**

Il Segretario Generale



CITTA' DI REGGIO CALABRIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 14 DEL 10 FEBBRAIO 2020

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 202/2022

L'anno **duemilaventi** il giorno **dieci** del mese di **febbraio**, alle ore **18,30**, in Reggio Calabria, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nei modi di legge, per trattare vari argomenti, compreso quello di cui all'oggetto.

Presiede l'Avv. **Giuseppe Falcomatà** nella sua qualità di Sindaco.

COGNOME E NOME	PRESENTE	ASSENTE
FALCOMATA' GIUSEPPE - SINDACO	SI	
NERI ARMANDO - VICE SINDACO		SI
CALABRO' IRENE VITTORIA	SI	
MARINO GIUSEPPE	SI	
ZIMBALATTI ANTONINO		SI
NUCERA ANNA	SI	
MURACA GIOVANNI		SI
ANGHELONE SAVERIO	SI	
NUCERA LUCIA ANITA	SI	
CAMA MARIANGELA		SI

Assiste il Segretario Generale Dott.ssa **Giovanna A. Acquaviva**, incaricata della redazione del verbale.

Constatato che i presenti integrano il numero legale richiesto per la valida costituzione della seduta, il presidente dichiara aperta la seduta stessa ed invita a discutere e deliberare sull'oggetto sopra indicato.

ALLEGATO DEL M 14/2020



CITTÀ DI REGGIO CALABRIA

SETTORE AFFARI GENERALI

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2020/2022

Il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (diseguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n.198/2006) definisce le azioni positive come "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". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il citato Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera



- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere. Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 (di seguito "Piano") del Comune di Reggio Calabria, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Da un punto di vista procedurale, la Giunta approva il Piano delle Azioni Positive a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della consultazione degli Organismi 5 di rappresentanza dei lavoratori, della Consiglieria di parità competente territorialmente

ALCUNI DATI SUL PERSONALE DEL COMUNE DI REGGIO CALABRIA

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, si propone una fotografia del personale al 31 12- 2018, evidenziando che il personale femminile è di n. 369 unità , pari al 37, 96 % del personale totale; ad oggi il personale dirigente, è ulteriormente ridotto a 7 unità di cui tre donne oltre al personale dipendente ulteriormente ridotto di n . 89 unità' di cui 68 donne .

Si registra , inoltre, una prevalenza del sesso maschile in tutte le categorie giuridiche , fatta eccezione per la categoria D oltre alla evidente carenza di risorse umane , l'altra criticità sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione è l'età media piuttosto elevata : 668 dipendenti su 894 superano i 50 anni e n. 307 i 60 anni.

ASPETTATIVA RETRIBUITA (congedo biennale retribuito per assistere parenti disabili e l'aspettativa per dottorato di ricerca):nel 2018 è stata di n. 916 giorni per i dipendenti di sesso maschile contro 1297 giorni per i dipendenti sesso femminile .

Anche per i permessi legge 104 /98 i giorni utilizzati nel corso del 2018 sono stati per le donne 1431 contro i 1033 usufruiti dagli uomini

OBIETTIVI

Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 ricomprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

OBIETTIVO 1: PARI OPPORTUNITÀ

Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica deve essere inquadrata la Legge n. 81/2017, in precedenza citata, che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per quanto riguarda in particolare la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è l'art. 14 della Legge n. 124/2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 in materia di lavoro agile.

D'altronde è ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie oltre a condizioni di disabilità, e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

Handwritten signature





In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Reggio Calabria applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Parallelamente al monitoraggio degli strumenti di armonizzazione, seppur non finalizzato in via prioritaria alle politiche di conciliazione, proseguirà la sperimentazione del lavoro agile avviata nel 2018 con l'obiettivo di estendere gradualmente, anche sulla base dei feedback che ne deriveranno, tale modalità di lavoro all'interno dell'organizzazione.

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il digital gap tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani. Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali. La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

INIZIATIVA N.1 LAVORO AGILE

Obiettivi: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

Azioni:

- Ulteriore estensione del lavoro agile, a seguito della valutazione della sperimentazione attivata alla fine del 2018. Come precedentemente anticipato, il lavoro agile o smart working, oltre che una politica di conciliazione, è una leva che, se ben utilizzata, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

Attori coinvolti: Il Settore Affari Generali è impegnato nel percorso per il lavoro agile, coinvolgendo altre strutture organizzative in modo da estendere progressivamente questa modalità lavorativa in tutte le articolazioni dell'ente.

OBIETTIVO 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua



percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Sempre maggiore attenzione sarà posta al tema della comunicazione interna e della trasparenza con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Si lavorerà per costruire una mappa delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti, in un contesto nel quale il processo di digitalizzazione è centrale e le soft skill sono sempre più preziose. Tale mappa guiderà la programmazione dei fabbisogni di nuovo personale e permetterà la ricognizione delle competenze già presenti nell'organizzazione per consentire una migliore allocazione delle persone per garantire da un lato il miglior funzionamento dell'organizzazione e dall'altro di valorizzare il potenziale inespresso, facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione.

Nel prossimo triennio si procederà ad un'analisi dello strumento e della procedura per effettuare una indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito. Tale rilevazione dovrà connettersi ed integrarsi con altre indagini previste dalla normativa (valutazione dello stress lavoro-correlato) o attivate nell'ambito di progetti di innovazione e sviluppo dell'organizzazione.

INIZIATIVA N.1 AZIONI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Analisi dello strumento e della procedura per effettuare una nuova indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito
- Mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.
- Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'engagement delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale
- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza

Attori coinvolti: Cug e Dirigenti dei settori coordinati dal Dirigente risorse umane.



INIZIATIVA N.2 AZIONI FORMATIVE

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo

Azioni:

- ammodernamento attrezzature informatiche e software di gestione;
- piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo professionale e della cultura della Digital Agility PER ALMENO EURO 40.000 ANNUUE;
- creazione piattaforma e-learnig

Gli Interventi formativi dovranno essere preferibilmente in house rispetto a quelli fuori sede, affinché l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro.

Nella formulazione degli orari per la realizzazione dei corsi si tengono in primaria considerazione le esigenze delle lavoratrici in part-time e in generale delle lavoratrici.

Attori coinvolti: Dirigenti dei settori coordinati dal Dirigente risorse umane.

INIZIATIVA N.3 CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Obiettivi: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

AZIONI:

-Agevolazioni orarie nei confronti delle lavoratrici e lavoratori pendolari e/o con specifiche esigenze familiari e/ o personali.

-Accoglimento delle richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri dirigenti.

-Considerazione di tutte le esigenze del personale legate a esigenze familiari e personali e a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità, a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; in presenza di particolari e documentate esigenze familiari, la fruizione di permessi congedi e aspettative previsti dalle vigenti norme legislative e contrattuali, che richiedono una valutazione discrezionale , è agevolata da parte di ciascun dirigente anche provvedendo ad una redistribuzione dei carichi di lavoro.

-Svolgimento di campagne di comunicazione volte alla conoscenza delle previsioni della

contrattazione collettiva nazionale e decentrata, con particolare riferimento ai nuovi istituti contrattuali, come ad esempio le ferie solidali.

R



- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza dal lavoro (su richiesta della/del dipendente). Al rientro dalla maternità/paternità, così come da lunghi periodi di assenza, il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità. Per il rientro si dovrà prevedere un periodo di affiancamento e di formazione attraverso l'ausilio di un dipendente designato dal dirigente.

Attori coinvolti: Cug e Dirigenti dei settori

AZIONE N. 4 CRITICITA' BENESSERE

OBIETTIVI: benessere organizzativo

AZIONI

- Analisi dello strumento e della procedura per effettuare una nuova indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito
- Programmare incontri del CUG con il personale che lo richieda volontariamente dell'Ente che lavora in situazioni di grave malessere organizzativo con l'obiettivo di rilevare le criticità e pianificare insieme azioni correttive da proporre all'Amministrazione.
- Prevedere strumenti idonei a far emergere il malessere quali ad esempio, questionari mirati ed anonimi.

Attori coinvolti: Cug

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE

Il Comune di Reggio Calabria si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

MONITORAGGIO DEL PIANO

Il Piano triennale 2020-2022 sarà sottoposto a monitoraggio annuale

Art. 48.

Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attivita', il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parita', ovvero il Comitato per le pari opportunita' eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parita' territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunita' di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attivita' e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
((16))

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

AGGIORNAMENTO (16)

Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera f)) che "Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con piu' di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attivita' e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

[...]

f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive)".

