



Città di Monte Sant'Angelo
Patrimonio Mondiale dell'UNESCO



OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E GLI EQUILIBRI DI GENERE -

Piano triennale delle azioni positive
2025-2027

(Art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”)



Città di Monte Sant'Angelo Patrimonio Mondiale dell'UNESCO

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027 (ART. 48, COMMA 1, DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006 N. 198, CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005 N. 246).

Premessa

Il presente Piano di azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Monte Sant'Angelo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Le disposizioni del citato decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere che abbia, come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La norma italiana e, in particolare, il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna definisce all'art. 42 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 a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*. Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali perché sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” perché intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e “temporanee”, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne e destinate ad esaurirsi nel momento stesso in cui l'obiettivo dovesse essere pienamente realizzato. 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,



Città di Monte Sant'Angelo
Patrimonio Mondiale dell'UNESCO



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 sottorappresentate e, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati e 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 e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- Valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

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

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera;
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali e nelle forme pensionistiche complementari collettive;
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieti 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.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per le Pari Opportunità, che ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni e ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali 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. Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche



Città di Monte Sant'Angelo **Patrimonio Mondiale dell'UNESCO**

dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183), l'obiettivo della parità e delle pari opportunità va raggiunto rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici 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.

Il Piano triennale di azioni positive 2025-2027 del Comune di Monte Sant'Angelo deve rappresentare uno strumento in grado di offrire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio. La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità e per accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività del personale dipendente; valorizzare le differenze comporta un incremento dei livelli di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, anche innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere in modo più adeguato ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

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.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite e implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. 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.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di azioni positive del Comune di Monte Sant'Angelo sono quelli indicati nell'art. 2 del presente documento.



Città di Monte Sant'Angelo
Patrimonio Mondiale dell'UNESCO



ART. 1 -MONITORAGGIO DELL'ORGANICO DISTINTO PER CATEGORIA E GENERE

Prima di procedere con un'analisi di maggior dettaglio del Piano degli obiettivi e delle azioni previste, si ritiene necessario fotografare la situazione del personale dipendente del Comune di Monte Sant'Angelo.

L'organico attuale del Comune di Monte Sant'Angelo:

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Monte Sant'Angelo non può prescindere dalla situazione dell'organico del Comune. 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. Alla data del 01.01.2024 l'organico del Comune di Monte Sant'Angelo contempla 69 posti a tempo indeterminato, di cui n. 31 coperti da personale femminile e 38 coperti da personale maschile. Inoltre dei 69 posti in organico n.10 sono a tempo parziale.

TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	69
Donne	31
Uomini	38

A questi va aggiunto il Segretario Generale, donna, nonché n.1 contratto a tempo determinato ex art.90 D.Lgs 267/2000 stipulato da un funzionario di sesso maschile.

Non sono presenti contratti atipici, né forme di lavoro flessibile, jobsharing, collaborazioni a progetto.

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale in servizio a tempo indeterminato:



Città di Monte Sant'Angelo
Patrimonio Mondiale dell'UNESCO

AREA DEI FUNZIONARI	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti a tempo Pieno	6	8	14
Dipendenti a tempo Parziale	1	0	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti a tempo Pieno	16	11	27
Dipendenti a tempo parziale	1	0	1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti a tempo Pieno	3	7	10
Dipendenti a tempo Parziale	3	3	6
AREA DEGLI OPERATORI	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti a tempo pieno	1	7	8
Dipendenti a tempo parziale	0	2	2
TOTALE	31	38	69



Città di Monte Sant'Angelo
Patrimonio Mondiale dell'UNESCO



La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati Responsabili di Settore ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, rappresentata secondo il seguente prospetto, non presenta squilibri di genere:

Area dei funzionari con funzioni apicali	Donne	Uomini
Dipendenti a tempo indeterminato	2	3

Il contesto del Comune, come sopra rappresentato, evidenzia quindi sostanzialmente l'assenza di squilibri di genere. Il piano delle azioni positive sarà in ogni caso e per ogni area orientato a garantire il permanere dell'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, della crescita professionale e di carriera delle lavoratrici, nonché misure volte a valorizzare le competenze di entrambi i generi, mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale.

ART. 2 - AMBITO D'AZIONE

Nel corso del triennio 2025-2027 il Comune di Monte Sant'Angelo intende realizzare un Piano di azioni positive diretto ai seguenti tre obiettivi generali:

- 1) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni, attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo, e garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nello sviluppo di carriera e professionalità.

Azioni positive

L'Ente si impegna ad assumere, nel corso del triennio, posizioni, formali ed ufficiali, volte a superare atteggiamenti che possano arrecare pregiudizio allo sviluppo dei corretti rapporti umani e professionali tra colleghi e colleghe di lavoro. Si impegna, inoltre, a monitorare costantemente a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo, anche attraverso colloqui individuali, riunioni con i lavoratori e le lavoratrici e indagini specifiche, al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate.

Inoltre, verrà effettuata la valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato attraverso la periodica analisi di specifici fattori (organizzazione e processi di lavoro, condizioni e ambiente di lavoro, specifici fattori soggettivi) che possono portare all'individuazione di un problema di stress da lavoro; a seguito dell'analisi dei dati, in presenza di fattori di rischio, verranno individuate le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio di stress al fine di ottimizzare e



Città di Monte Sant'Angelo **Patrimonio Mondiale dell'UNESCO**

migliorare gli ambienti di lavoro. Nell'intento di proseguire nella direzione della riduzione dello stress da lavoro-correlato a lunghe assenze di personale o alla necessità di sostituzione del personale assente per l'esiguità dell'organico, i responsabili di settore adotteranno misure per un'equa distribuzione dei carichi di lavoro, e prevedranno per tempo l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate, rendendo consapevole il personale dipendente che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti, oltre che una necessità.

Per aumentare il benessere organizzativo generale, si ritengono necessari, in ogni settore, incontri periodici con il personale dipendente per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, per la risoluzione di problematiche insorte, per la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro e la riduzione di eventuali conflitti, in considerazione del fatto che la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie aumenta la consapevolezza di fare parte di un gruppo pur nella differenza di compiti e ruoli.

Il Comune di Monte Sant'Angelo si impegna a riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componenti delle commissioni di concorso e selezione, (fermo restando il principio di cui all'art. 35, comma 3, lettera e, del D.Lgs 165/2001).

L'Ente non privilegia in alcun modo nella selezione l'uno o l'altro sesso e, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. Quando sono previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna, inoltre, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle differenze di genere. L'Ente dà atto che non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Monte Sant'Angelo valorizza attitudini e capacità personali.

Il Comune garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. Tale onere è rispettato dal Comune, sia per quanto riguarda l'accesso dall'esterno che per quanto riguarda le progressioni di carriera interne. Esso si impegna ad utilizzare sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche che valorizzino il personale dipendente meritevole attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Inoltre si impegna ad affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedrà ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

L'Ente garantisce la tutela di ogni lavoratore da atti e comportamenti che assumono le caratteristiche del mobbing e della violenza morale, fisica e psicologica.

Soggetti e Uffici coinvolti: Tutto il personale dipendente dell'Ente



Città di Monte Sant'Angelo Patrimonio Mondiale dell'UNESCO



Tempistica di realizzazione: triennio

2) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Azioni positive

Il Comune intende organizzare corsi di formazione aventi ad oggetto temi che possano costituire un valido supporto al lavoro quotidiano; a tal fine è utile effettuare indagini annuali conoscitive, anche in collaborazione con i responsabili di settore, sulle specifiche esigenze formative del personale in relazione alla necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini, tenendo conto della eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti derivante da carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi, ecc.

I Piani di formazione dovranno, dunque, tenere conto delle esigenze di ogni settore e consentire uguali possibilità alle dipendenti e ai dipendenti di frequentare i singoli corsi e i momenti formativi individuati; dovranno essere valutate, allo scopo, ipotesi di articolazione in orari e sedi, e modalità di somministrazione utili a renderli accessibili e conciliabili con gli obblighi familiari e gli orari di lavoro part-time.

Verranno programmate partecipazioni a corsi di formazione allo scopo di favorire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti di entrambi i sessi e garantire così l'aggiornamento continuo del personale.

Sarà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione comunale, utilizzando soprattutto la formazione on-line.

Saranno previste, nell'arco del triennio, anche specifiche azioni formative mirate all'informazione e sensibilizzazione del personale sul tema delle pari opportunità.

Sarà data, inoltre, attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del dirigente o di chi ha sostituito la persona assente, sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario, Responsabili di P.O, tutto il personale dipendente dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio



Città di Monte Sant'Angelo **Patrimonio Mondiale dell'UNESCO**

3) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Azioni positive

Il Comune di Monte Sant'Angelo favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi e agli interventi di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città" di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53 e ss.mm.ii. Il Comune continuerà a promuovere le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, contemperando le necessità dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti. In tale direzione si pongono le azioni che prendono in considerazione le esigenze di cura di figli, di persone malate e di persone anziane nella consapevolezza che favorire la conciliazione è un vantaggio per l'intera Amministrazione, perché produce benessere lavorativo. Infatti il/la dipendente che vede soddisfatte le sue esigenze di cura di familiari o personali, tende a lavorare di più e ad essere più produttivo, tende ad assentarsi di meno e si sente più motivato.

L'Ente intende nel triennio:

- potenziare le misure volte ad assicurare ai/alle dipendenti una modalità flessibile di realizzazione della prestazione che tuteli le loro relazioni personali e familiari e al tempo stesso garantisca opportunità di crescita professionale e mantenimento del senso di appartenenza alla comunità lavorativa;
- utilizzare strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.
- sperimentare nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività;
- razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione.

Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario, Responsabili di P.O, tutto il personale dipendente dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio.

ART. 3 – DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata per il triennio 2025-2027, pertanto le azioni ivi previste saranno avviate e concluse nel triennio considerato, anche se evidentemente la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente e reso disponibile per il personale dipendente e la cittadinanza sul sito Internet del Comune di Monte Sant'Angelo. Sarà trasmesso alle rappresentanze



Città di Monte Sant'Angelo **Patrimonio Mondiale dell'UNESCO**

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

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione, al fine di procedere, alle scadenze, ad un aggiornamento del Piano adeguato e condiviso, in modo da poterlo rendere uno strumento dinamico e pienamente efficace. Per dare corso a quanto definito nel piano di azioni positive, il Comune potrà mettere a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.