



Comune di  
**Monastir**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**  
per favorire le pari opportunità fra  
lavoratrici e lavoratori dell'Ente

Approvato con delibera n. 23 del

06/06/2025



## Fonti Normative

- **Legge n. 125 del 10.04.1991**, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- **D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- **D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57)**, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- **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"
- **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011** che, completando il quadro normativo, ha enunciato le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG;
- **D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- **D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009** "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- **Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21)**, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- **Direttiva 4 marzo 2011** concernente le 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";
- **Legge n. 124 del 7 agosto 2015**, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- **Legge n. 81 del 22 maggio 2017**, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";
- **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri** recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile**);

- **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019** “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”
- **Legge 17 luglio 2020 n. 77 art. 90** che emana le linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance emanate con Decreto Ministeriale del 09 dicembre 2020, che detta norme per l'adozione del Pola a partire dal 2021

## Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Monastir 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 suddetto 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.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea che ha lo scopo 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 in attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare 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 sottorappresentate 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.

## **II contesto europeo**

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette l'individuazione dei problemi prioritari e soprattutto l'adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, retributive, di sviluppo professionale.

## **Il contesto nazionale**

La Legge n.125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso la legge n. 53/2000 sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro paese.

Successivi interventi normativi (in particolare il d.lgs. n. 165/ 2001, il d.lgs. n.198/2006, la direttiva Ministeriale 23 maggio 2007) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, nel lavoro tra uomini e donne, predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

La legislazione richiamata indica prioritariamente come obiettivo l'eliminazione delle disparità che di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributive delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
- informazione / formazione tesa alla promozione di equilibri tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

## Il personale dipendente del Comune di Monastir

Si indica, nelle tabelle che seguono, il personale del Comune di Monastir al 1 gennaio 2025 suddiviso per genere in base alle categorie e ai profili professionali.

Come si evince dalla tabella il genere femminile rappresenta complessivamente il 67% rispetto al totale dei posti coperti.

È importante evidenziare che all'interno dei ruoli di vertice (Segretario generale e Posizioni Organizzative) l'80 % è composto dal genere femminile e il 20% dal genere maschile.

<b>Categorie</b>	<b>Tempo indeterminato</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>
Operatori	-	-	-
Operatori Esperti	5	4	1
Istruttori	22	7	15
Funzionari ed EQ	7	0	7
<b>TOTALE</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>22</b>
<b>Categorie</b>	<b>Tempo determinato</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>
Operatori	-	-	-
Operatori Esperti	-	-	-
Istruttori	-	-	-
Funzionari ed EQ	1	-	1
	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

<b>TOTALE</b>			
<b>Segretario Comunale</b>	<b>Extra dotazione</b>	1	-
<b>Elevate Qualificazioni</b>	Facenti parte della categoria Funzionari	.	4

### **Azioni positive, Aree tematiche e Obiettivi**

Il presente piano è fedele alle indicazioni previste dal D. Lgs. n. 198/2006, si articola in diverse linee guida che impegnano il Comune di Monastir al perseguimento di differenti obiettivi da realizzarsi nell'arco del triennio interessato.

Per uno sviluppo e consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione, con il Piano di Azioni Positive, intende promuovere interventi tesi non solo al superamento delle disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'Ente e nella comunità.

Il Comune intende adottare strumenti che permettano una lettura ed organizzazione di dati sociali e finanziari alla luce di bisogni e risposte specifici di genere, nonché la individuazione di obiettivi di miglioramento in relazione alle tematiche delle pari opportunità da parte dei diversi settori e servizi della Amministrazione stessa, in una prospettiva triennale di azione.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 26/01/2022 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art. 21 della Legge n. 183/2010.

Con atto del Segretario Comunale del 28/10/2022 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia così composto:

<b>Mascia Lorenzo</b>	Segretario Comunale	Presidente del Comitato Unico di Garanzia

<b>Onnis Francesca</b>	Responsabile Area Vigilanza	Rappresentante dell'Amministrazione
<b>Annalisa Porru</b>	Responsabile Area Amministrativa e Sociale	Rappresentante dell'Amministrazione
<b>Lugas Ivan</b>	Agente di Polizia Municipale	Rappresentante dell'Amministrazione
<b>Saddi Giuseppe</b>	Istruttore Tecnico	Rappresentante dell'Amministrazione
<b>Sanna Valentina</b>	Assistente Sociale	designato dalle organizzazioni sindacali
<b>Viridis Simona</b>	Istruttore Contabile	designato dalle organizzazioni sindacali
<b>Cabras Angelo</b>	Esecutore Amministrativo	designato dalle organizzazioni sindacali

## **Obiettivi e sviluppo**

### **1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.**

Al fine di garantire la pari opportunità tra i due sessi nonché il (ri)equilibrio fra i due sessi nei settori ivi considerati (Sentenza del Consiglio di Stato n. 5487/05 dell'11 ottobre 2005) deve essere assicurata la presenza di un terzo di donne nelle commissioni giudicatrici dei concorsi pubblici. Il Comune, conformandosi a quanto previsto dell'art. 5 del D.L. n. 36/2022, nonché del D.P.R. n. 487/1994, come modificato dal D.P.R. n. 82/2023, al fine di garantire l'equilibrio di genere, nelle procedure concorsuali, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, indica nel bando la percentuale di rappresentatività dei generi, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, applica

il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), in favore del genere meno rappresentato. Non sono previste posizioni in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento delle mansioni assegnate il Comune di Monastir valorizza attitudini e capacità personali senza che si privilegi l'uno o l'altro sesso.

Azioni	<p>1) Presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso e selezione, così come previsto dall'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, fermo restando il principio di cui all'art. 35, comma 3, lettera e) del D.Lgs. n. 165/2001</p> <p>2) Rispetto della normativa in tema di pari opportunità e utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile nei bandi di concorso secondo quanto previsto dell'art. 5 del D.L. n. 36/2022, nonché del D.P.R. n. 487/1994, come modificato dal D.P.R. n. 82/2023</p> <p>3) Costituzione di una banca dati delle competenze del personale per il rafforzamento dei percorsi di carriera</p>
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Non necessari
Strutture coinvolte nell'intervento	Responsabile del personale
Periodo realizzazione	Anno 2025 e ss.

## **2. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e e sul contrasto alla discriminazione ed alla violenza morale o psicologica.**

Gli stereotipi sono una delle basi culturali su cui si innestano i processi di discriminazione delle donne, ancor oggi presenti nella nostra società. Per loro natura, infatti, gli stereotipi di genere tendono ad avere una funzione normativa in quanto, con il definire ciò che sono le persone e ciò che dovrebbero essere, producono aspettative differenti rispetto ai comportamenti femminili e maschili, finendo con il condizionare non solo le idee, ma anche la dimensione etica dell'agire sociale. La lotta contro gli stereotipi di genere, in questa ottica, è trasversale e coinvolge interventi specifici e settoriali favorendo anche il perseguimento di un altro obiettivo: il contrasto alla violenza di genere, che nelle discriminazioni e pregiudizi cristallizzati dagli stereotipi di genere trova alimento. L'obiettivo del Comune di Pula è quello di garantire la diffusione di una cultura delle differenze di genere mediante l'attuazione di un percorso finalizzato a promuovere l'utilizzo in tutti gli atti e i documenti dell'Ente di un linguaggio non

discriminatorio e non sessista, contribuendo all'eliminazione della disparità tra i generi, al riconoscimento e alla valorizzazione delle differenze. Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il gap tra i dipendenti più giovani e quelli anziani. La Direttiva in materia di "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme" individua nella formazione e nella sensibilizzazione le leve abilitanti essenziali per affermare una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi sessisti sul luogo di lavoro. In generale, la Direttiva chiede di promuovere e sviluppare attività formative in materia di pari opportunità e sul comportamento etico, in attuazione anche del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e della legge n. 168/2023 ("Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica"), e di proporre azioni di informazione, anche continuative, per sviluppare la capacità di prevenire o intercettare, riconoscere e rimuovere odiosi episodi di discriminazione, molestie e violenze nel contesto lavorativo.

Azioni	<p>1) Formazione piattaforma online del corso "RIFORMA-Mentis" erogato tramite la piattaforma Syllabus per sensibilizzare sull'importanza di un luogo di lavoro sano fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità</p> <p>2) Formazione sul Codice di comportamento nazionale e integrativo a seguito delle modifiche apportate dal DPR n. 81/2023 al DPR n. 62/2013</p> <p>3) Pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, nella Home Page, del numero di pubblica utilità 1522 evidenziando la possibilità per le donne vittime di violenza di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza senza correre il rischio di essere ascoltate dai loro aggressori</p> <p>4) Istituzione di uno sportello di ascolto per favorire il benessere organizzativo e un buon clima operativo tra il personale presso la sede dei Servizi sociali con psicologa esterna, previo appuntamento con e-mail dedicata, onde garantire la massima riservatezza</p>
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Stanziamiento nel bilancio annuale per la formazione del personale dipendente
Strutture coinvolte nell'intervento	Segretario generale, Responsabile del personale e della formazione, Responsabile del Settore servizi alla persona, Responsabili dei Settori
Periodo	Anno 2025 e ss.

realizzazione	
---------------	--

### 3. Promuovere il benessere ed il clima organizzativo

I temi del benessere e clima organizzativo posson essere definiti come “la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione”. È stato dimostrato da diversi studi e ricerche che promuovere e diffondere il benessere di dipendenti e collaboratori in una organizzazione determina un forte impatto positivo sul clima lavorativo, conseguentemente sulla produttività lavorativa che ricade efficientemente sulla collettività. Per l'incremento del benessere psicofisico, che si riflette positivamente sulla soddisfazione e sulla produttività, è fondamentale agire su elementi come la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone. Per operare in maniera efficace sul benessere ed il clima organizzativo l'Amministrazione intende:

- promuovere la raccolta di dati e informazioni mediante la progettazione e la somministrazione di un questionario di indagine sul Benessere Organizzativo al fine di rilevare e sanare eventuali criticità e far emergere situazioni di disagio lavorativo con l'obiettivo di promuovere un clima di benessere organizzativo e lavorativo sereno e inclusivo a favore del personale e della collettività di riferimento, nonché calibrare una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione;
- favorire modalità di fruizione sperimentali e alternative al servizio mensa o di ristorazione, stante l'assenza di spazi comuni, previa verifica della fattibilità della consegna dei pasti presso la sede comunale con il coinvolgimento del gestore del servizio di mensa scolastica.

Azioni	1) Progettazione e somministrazione di un Questionario sul benessere organizzativo e successivo elaborazione del Report 2) Individuazione di modalità di fruizione alternativa al servizio mensa o di ristorazione in spazi comuni mediante servizio di consegna dei pasti presso la sede comunale
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Non necessari
Strutture coinvolte nell'intervento	Segretario generale, Responsabile del personale, Responsabili del Settore Servizi alla persona
Periodo realizzazione	Anno 2025 e ss.

### 4. Favorire la conciliazione tempi lavoro – vita personale e familiare

È convinzione diffusa che un ambiente professionale attento alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni, quindi, non possono ignorare l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nella organizzazione della vita quotidiana delle persone. Il Comune si impegna, per quanto possibile e compatibilmente con esigenze di servizio, a soddisfare i bisogni dei dipendenti legati a esigenze/necessità di cura dei figli (specie nei periodi di chiusura delle scuole), a garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, al diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno delle disabilità, e a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro. L'obiettivo del Comune è pertanto quello di favorire l'armonizzazione dei tempi lavoro – famiglia attraverso:

- l'applicazione di vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità ed imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità della amministrazione;
- l'utilizzo di diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (lavoro agile);
- promuovere e garantire pubblicità e trasparenza delle procedure di reclutamento del personale e della mobilità, sia interna che esterna, al fine di favorire la piena partecipazione di chi è interessato e migliorare il benessere lavorativo inteso come equilibrio tra esigenze lavorative ed esigenze di vita privata;
- la parificazione tra i cittadini residenti e i dipendenti comunali non residenti in merito all'accesso ai servizi comunali di cura dei figli minori (ludoteca, spiaggia day).

Azioni	<p>1) Valutazione di ulteriori forme di flessibilità oraria per i dipendenti con particolari necessità di tipo familiare o personale;</p> <p>2) Predisposizione di un documento di sintesi contenente i riferimenti normativi e le modalità di utilizzo dei principali istituti relativi alle assenze previsti a livello normativo e contrattuale;</p> <p>3) Ottimizzare il flusso delle informazioni e comunicazioni dell'Ente a tutto il personale di riferimento su criteri e modalità di fruizione</p>
--------	--

	degli istituti di assenza dal servizio per conciliare i tempi di lavoro e vita privata (ore studio, permessi concorso, permessi per motivi personali, per visite mediche, ecc.);  4) Parificare l'accesso tra i cittadini residenti e dipendenti comunali non residenti ai servizi comunali di cura dei figli minori.
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Non necessari
Strutture coinvolte nell'intervento	Segretario generale, Responsabile del personale e della formazione, Responsabili dei Settori
Periodo realizzazione	Anno 2025 e ss.

### **Durata del piano**

Il presente piano avrà durata triennale, con aggiornamento annuale, a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Successivamente all'adozione verrà comunicato alle RSU.

Il medesimo manterrà la propria efficacia fino all'approvazione di un nuovo piano.

### **Modifiche e integrazioni del Piano**

Il presente Piano potrà essere soggetto a modifiche e integrazioni anche durante il triennio di vigenza.

In tale periodo, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché si possa prevedere un adeguato aggiornamento dello stesso.

### **Pubblicazione e Diffusione**

Il presente Piano Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla RSU, alle OO.SS. territoriali ed ai/alle Responsabili dei Settori dell'Ente.