

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER IL
PERIODO 2026-2028**

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive reca gli aggiornamenti per il triennio 2026-2028, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno. Il presente Piano è rivolto a promuovere nell'ambito del Comune di Montale l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui *"le amministrazioni dello Stato ... 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 opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, 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"*. Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti. Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è, peraltro, ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019. In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Comune di Montale adotta il presente Piano, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Comune di Montale

Provincia di Pistoia

Via A. Gramsci, 19 - 51037 - Montale
Tel. 05739521 - Fax. 057355001
CF. 80003370477
p. IVA 00378090476
www.comune.montale.pt.it
e.mail: comune@comune.montale.pt.it

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO (situazione al 31/12/2025)

AREE	N° dipendenti	Donne	Uomini
OPERATORI ESPERTI	4	2	2
ISTRUTTORI	27	14	13
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	12	8	4
TOTALE DIPENDENTI	43	24	19

L'organico, rispetto al P.A.P. approvato con deliberazione G.C. n. 04 del 23/01/2025, ha subito alcune variazioni dovute per la maggior parte a pensionamenti, mobilità volontaria e dimissioni volontarie per scorrimento di graduatorie concorsuali da parte di altri enti.

Numero di dipendenti a tempo indeterminato: n. 42

Numero di dipendenti a tempo determinato: n. 1

Considerazioni:

A) Si prende atto che il genere femminile è superiore a quello maschile e che vi è equilibrio della presenza femminile in tutti i servizi, a dimostrazione che la politica di genere è pienamente attuata da questo Comune.

Nei servizi Tecnici vi è la presenza predominante del genere maschile mentre nei servizi amministrativi vi è la predominanza del genere femminile.

B) Tra il personale elencato vi sono allo stato attuale n. 6 Responsabili di Servizi di cui n. 4 donne e n. 2 uomini.

Il C.U.G. è formato da n. 1 Presidente donna, n. 3 membri donne e n. 4 membri uomini complessivamente, considerando i membri effettivi e i membri supplenti.

C) L'istituto del part-time è utilizzato da una percentuale bassa di dipendenti, ancorché la normativa vigente preveda una percentuale di utilizzo più alta.

D) Alla formazione partecipano entrambi i generi.

E) Nell'anno 2023 l'amministrazione, con deliberazione di Giunta Comunale n. 90/2023 ha approvato il Regolamento per il lavoro a distanza.

F) E' assicurata la fruizione degli istituti a sostegno della maternità/paternità, legge n. 53/2000 e dell'assistenza alle persone con disabilità, legge n. 104/92.

Comune di Montale

Provincia di Pistoia

Via A. Gramsci, 19 - 51037 - Montale
Tel. 05739521 - Fax. 057355001
CF. 80003370477
p. IVA 00378090476
www.comune.montale.pt.it
e.mail: comune@comune.montale.pt.it

IL PIANO – indice

Art. 1 (descrizione)	OBIETTIVI
Art. 2 (ob. 1)	1) AMBITO D'AZIONE: BENESSERE ORGANIZZATIVO E AMBIENTE DI LAVORO
Art. 3 (ob. 2)	2) AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO
Art. 4 (ob. 3)	3) AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE E INFORMAZIONE
Art. 5 (ob. 4)	4) AMBITO DI AZIONE: COMUNICAZIONE E ASCOLTO
Art. 6 (ob. 5)	5) LAVORO AGILE
Art. 7 (ob. 6)	6) DURATA E FINANZIAMENTO DELLE AZIONI

ART. 1 - OBIETTIVI DEL PIANO

L'Art. 1 del presente piano di azioni positive descrive i 5 obiettivi che nel corso del triennio il Comune di Montale intende realizzare.

Obiettivo 1) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, *mobbing* e discriminazioni, anche tendenti all'esclusione dal circuito lavorativo, favorendo condizioni di benessere nel luogo di lavoro e prevenzione dei disagi lavorativi e quindi un ambiente di lavoro salubre, confortevole, accogliente e sicuro, sotto tutti i punti di vista, impegnandosi ad adottare tutte le azioni per prevenire infortuni e rischi professionali, promuovendo altresì indagini di benessere organizzativo, sottoponendo, ad esempio, i dipendenti ad un questionario in forma anonima, in modo da valutare le reali esigenze venutesi a creare;

Obiettivo 2) Promuovere, anche in collaborazione con la Consigliera di Parità competente, ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro;

Obiettivo 3) Promuovere attività formative-informative in tema di benessere organizzativo, sicurezza dell'ambiente di lavoro al fine di sviluppare un maggior senso di appartenenza e motivazione nei lavoratori, stimolando alla creazione di un ambiente relazionale comunicativo e collaborativo e soprattutto il senso di utilità sociale nei dipendenti.

Obiettivo 4) Migliorare comunicazione, trasparenza e circolarità delle informazioni all'interno dell'ente, ascoltare le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento delle relazioni e dei processi lavorativi.

Impegnarsi a promuovere l'attività di formazione dei dipendenti, tenendo conto dei fabbisogni formativi di ogni servizio, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.

Obiettivo 5) Continuare ad applicare la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023 avente ad oggetto la disciplina del lavoro agile, nell'ottica della salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute.

Obiettivo 6) L'amministrazione comunale finanzia le azioni del presente piano con risorse proprie o attraverso finanziamenti statali ed europei. Il piano avrà durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

L'Ente si propone di attuare le seguenti azioni:

ART. 2 - BENESSERE ORGANIZZATIVO ED AMBIENTE DI LAVORO (Obiettivo 1)

1. L'Ente, con deliberazione di Giunta Comunale n. 127 del 19/10/2020, ha recepito l'Accordo quadro europeo relativo alle molestie e alla violenza sul luogo di lavoro facendo propri i principi in esso contenuti.
2. Inoltre l'Ente si impegna a continuare ad applicare le indicazioni contenute nella direttiva 29/11/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto *"riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme"*, facendone proprie le premesse, gli obiettivi e i piani di azione, nonché invitando il Comitato Unico di Garanzia a formulare proposte e promuovere iniziative, anche formative, nelle materie della direttiva.
3. L'Ente si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio 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 della lavoratrice o lavoratore, sotto forma di discriminazione o trattamenti non paritari fra dipendenti che ledono il principio di eguaglianza sostanziale; il C.U.G., rinnovato con determinazione n. 1 del 03/01/2024, è organo preposto a vigilare in merito ed al quale ogni lavoratore, pubblico o privato, può rivolgersi, poiché lo stesso ha funzione di ascolto, promozione, controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro e quindi di tutela e sostegno della lavoratrice e del lavoratore in ogni ambito ed il cui compito è meglio descritto nell'art. 6 del presente piano.
4. L'ente, inoltre, allo scopo di non disperdere le competenze raggiunte da parte di personale che si trova in temporanea e straordinaria condizione di disagio adeguatamente documentata, prevede, per la tutela delle esigenze legate al Servizio, che sempre rispondono alla tutela del pubblico interesse, di incrementare strumenti previsti dalla normativa, per agevolare il superamento di tale condizione.
5. Il Comune di Montale ha provveduto altresì a nominare il Responsabile della sicurezza nei luoghi di lavoro, con competenze in materia di problematiche legate all'ambiente di lavoro ed alla sua sicurezza, alla prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali.
6. L'Ente pone particolare attenzione al personale diversamente abile, attraverso la creazione di appositi spazi lavorativi adatti alle reali problematiche dello specifico tipo di disabilità.

ART. 3 - CONCILIAZIONE VITA PRIVATA /LAVORO (Obiettivo 2)

1. L'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno delle persone con disabilità. Favorisce 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, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.
2. L'ente si impegna a perseguire azioni finalizzate a soddisfare i bisogni di conciliazione dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli. Ogni responsabile, soggetto al quale spetta la gestione e organizzazione delle risorse umane, dovrà adottare tutte le misure idonee a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali, contemperando le esigenze personali delle/i lavoratrici/tori con quelle dell'Amministrazione senza detrimento della qualità del lavoro, anzi potenziando le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

3. L'Ente promuove le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere o sorgere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, come la cura dei familiari anziani e/o disabili.

La disciplina del part-time che regola le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, è assicurata e calcolata come previsto dai CCNL.

L'ufficio preposto assicurerà tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

ART. 4 - FORMAZIONE ED INFORMAZIONE (Obiettivo 3)

1. Formazione ed informazione

L'Ente, all'interno dei piani formativi e nel rispetto delle risorse finanziarie disponibili, si propone di garantire una particolare attenzione a tutte quelle attività volte alla crescita professionale dei lavoratori e delle lavoratrici e di prestare attenzione alle capacità organizzative, al potenziamento dell'autostima e alla differenza di genere.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo periodo a vario titolo, (maternità/paternità-esigenze familiari-malattia ecc.) prevedendo forme di inclusione ed accompagnamento formativo dirette a migliorare e velocizzare il reinserimento, l'operatività e l'autonomia del lavoratore.

2. L'Ente prevede di garantire un costante aggiornamento relativamente agli atti o ai provvedimenti inerenti il personale, diretto alle lavoratrici assenti per maternità o congedo tramite e-mail o mediante pubblicazione sul sito internet. Inoltre è intenzione dell'Ente, nei limiti delle esigenze pubbliche di servizio, di garantire a tali lavoratrici, ove ritenuto utile e necessario, una formazione ed aggiornamento al rientro dalla maternità.

3. L'ente, ai fini dell'aggiornamento professionale, si impegna a perseguire, oltre all'obiettivo della formazione, anche quello, non meno importante, dell'informazione in materia di "Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro", già avviata comunque anche in anni precedenti, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili. A questo riguardo sarebbe opportuno prevedere azioni di aggiornamento, con cadenza annuale, prevedendo simulazioni di eventi ipotetici, organizzate dal Servizio Protezione Civile.

Gli uffici, ai sensi delle normative vigenti in materia di trasparenza e anticorruzione, si impegnano a pubblicare periodicamente sul sito internet del Comune "Amministrazione trasparente" atti e altre informazioni che debbano essere portate a conoscenza di tutti.

4. In attuazione della direttiva 29/11/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, l'Ente aderisce all'iniziativa formativa "Riforma Mentis" promossa dal Dipartimento della funzione pubblica e disponibile gratuitamente sulla piattaforma Syllabus.

ART. 5 - COMUNICAZIONE ED ASCOLTO (Obiettivo 4)

1) Il Comitato Unico di Garanzia si impegna a:

- a) essere un canale di ascolto per tutti i dipendenti;
- b) divulgare informazioni attraverso bacheche nei vari settori, sedi e /o piani dell'ente, o attraverso caselle di posta elettronica;
- c) favorire sempre i diritti dei dipendenti, specialmente quelli con disabilità, con particolare riferimento ad interventi in materia di formazione, al fine di garantire loro autonomia personale e lavoro commisurato alle capacità ed abilità personali;

2) L'Ente, nella persona del Segretario Generale, si impegna a dare preventiva informazione al CUG e RSU in merito ad ogni iniziativa che intenda attuare, e che abbia riflessi sull'organizzazione del lavoro, sull'attività lavorativa e sui lavoratori (es. in

materia di orario di lavoro, part-time, formazione, organizzazione, mobilità, trasferimenti, criteri di valutazione, contrattazione integrativa su tematiche di competenza del C.U.G.);
3) Il Comune, in considerazione dell'importanza che rivestono le azioni positive, ovvero misure atte ad eliminare e prevenire discriminazioni, dirette ed indirette o compensare svantaggi derivanti da atteggiamenti e comportamenti, si impegna a perseguire tutti gli obiettivi di cui sopra, mantenendo l'interesse nella verifica delle possibilità di proporre progetti, accogliendo pareri, consigli ed osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati, anche in collaborazione con organismi come il CUG e le RSU.

ART. 6 - LAVORO AGILE (Obiettivo 5)

La Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023 sul lavoro agile, allo scopo di tutelare i lavoratori fragili e più esposti a rischi per la propria salute, evidenzia la *"necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza"*. L'Ente ha già adottato la modalità di lavoro agile per gran parte dei lavoratori per un giorno a settimana a partire dall'anno 2023. Pertanto si impegna a dare attuazione alla direttiva del Ministero, anche coinvolgendo la Consigliera di Parità della Provincia di Pistoia, valutando eventuali istanze dei lavoratori che si trovino anche momentaneamente nelle situazioni descritte dalla direttiva e accordando, ove possibile e compatibilmente alle esigenze dei Servizi Funzionali, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per più giorni a settimana.

ART. 7 - MODALITA' DI FINANZIAMENTO DELLE AZIONI E DURATA DEL PIANO (Obiettivo 6)

1) L'Ente si impegna a perseguire tutti gli obiettivi di cui sopra con risorse finanziarie proprie, nei limiti imposti dal bilancio e a verificare costantemente le possibilità di accedere a finanziamenti statali ed Europei per la proposizione di progetti utili al perseguimento degli obiettivi prefissati e non o che comunque possono risultare utili;

2) Il presente piano ha durata di tre anni, decorrenti dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Nel periodo di vigenza saranno raccolte tutte le informazioni nelle modalità indicate nei precedenti articoli in modo da procedere, alla sua scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

La necessità, già esposta in premessa, di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in adempimento del Piano. In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà primariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del personale dell'Amministrazione.