

PIAO 2026-2028

Comune di Molfetta



COMUNE DI MOLFETTA
APPROVATO CON DELIBERA
COMMISSARIALE N. 33 DEL
31 MARZO 2026

2.2.3 Parità di genere - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Molfetta per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità e trova fondamento nelle seguenti fonti normative e contrattuali:

Fonti normative e contrattuali:	<ul style="list-style-type: none">- Legge 10.04.1991 n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";- D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";- D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";- D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";- D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";- Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego del 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE;- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";- D.Lgs. 9.04.2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";- D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 "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 4.11.2010 n. 183 "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 giovanile, nonché misure contro il sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";- Direttiva 04/03/2010 sul CUG;- La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale.
--	--

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" e il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell'Europa occidentale.

La legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile *“in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso”* (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/06).

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette 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 dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta 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 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 sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità, usufruendo del potenziale femminile per valorizzarne la missione;
- 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.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto “Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”, la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l’obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell’azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l’art. 48 del D.Lgs. n. 198/06, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale. Attraverso tali Piani, per affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell’Ente. Il piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell’Ente.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente,
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e lo sviluppo professionale,
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l’organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell’effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell’uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall’esistenza di differenze.

La funzione dell’azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l’uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il

risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Accanto a tale ambito, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche 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, 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.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Molfetta ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare:

- con Deliberazione n. 123 del 18.12.2013 la Giunta ha approvato il Regolamento per il funzionamento del CUG Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Molfetta;
- con Determinazioni del Dirigente del Settore dei Servizi Finanziari e Istituzionali n.370 del 18/03/2025 è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) per gli anni 2025/2029.

L'Amministrazione comunale si è adeguata alle previsioni della Legge 23/11/2012, n. 215 *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”*. L'attuale composizione della Giunta costituita a seguito delle consultazioni amministrative del 2017 vede la presenza di tre Assessori di sesso femminile così come previsto e stabilito dalle leggi in materia di parità di genere nelle istituzioni.

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.

Dall'anno 2023 il P.A.P. è parte integrante del PIAO ed essendo il P.A.P. comunque propedeutico alla programmazione del fabbisogno del personale, da un punto di vista procedurale, la Giunta approva lo stesso Piano a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della

consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori e della Consigliera di parità competente territorialmente. Quindi il P.A.P. sarà inserito nella specifica sezione del PIAO.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2026-2028 (di seguito "Piano") del Comune di Molfetta, in continuità con il precedente Piano 2025-2027, 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.

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

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente a tempo determinato/comando e indeterminato in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

Personale del Comune di Molfetta in servizio al 31/12/2025

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	1	47	63	16	2	129
Uomini	5	28	77	16	10	136

Ulteriore Personale del Comune di Molfetta in servizio al 20/11/2024:

Lavoratori	Segretario Generale	Personale in comando	Personale a tempo determinato	Personale in convenzione	Totale
Donne	=	-	2	=	2
Uomini	1	-	5	=	6

Totale lavoratori: n. 266

Totale Donne: n. 129

Totale Uomini: n. 137

Lavoratori dipendenti titolari di Dirigenza

Donne: n. 1

Uomini: n. 5

R.S.U.

Donne: n. 2

Uomini: n. 10

Il contesto del Comune di Molfetta, come sopra rappresentato, evidenzia una lieve maggiore presenza maschile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Per quanto riguarda le posizioni dirigenziali, la carica di Segretario Generale, nonché la titolarità di Posizioni Dirigenziali emerge, allo stato, una maggiore presenza maschile.

Per quanto concerne gli incarichi di posizione organizzativa istituite nell'Ente in numero di 19, si registra la presenza di n. 9 titolari di EQ. di genere femminile e n. 10 titolari di EQ. di genere maschile.

Al momento, quindi, si dà atto che occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile soprattutto a livello dirigenziale ai sensi dell'art. 8, comma 1, del D.Lgs. n. 11/04/2006 n. 198 in quanto sussistono significative condizioni di divario tra i generi.

Le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

L'altra caratteristica del personale dipendente comunale, sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione, è l'età:

Fascia di età	Donne	Uomini	Totale
Da 20 a 24 anni	0	3	3
Da 25 a 29 anni	6	7	13
Da 30 a 34 anni	14	15	29
Da 35 a 39 anni	19	16	35
Da 40 a 44 anni	22	16	38
Da 45 a 49 anni	18	13	31
Da 50 a 54 anni	15	14	29
Da 55 a 59 anni	10	18	28
Da 60 a 64 anni	16	21	37
Da 65 a 67 anni	8	15	23

Dal prospetto soprariportato si rileva che, grazie alle nuove assunzioni, le fasce di età dei/delle dipendenti a tempo indeterminato si è riequilibrata rispetto agli scorsi anni con una percentuale maggiore

di dipendenti nelle fasce d'età dai 25 ai 44 anni mentre la fascia di età dai 60 anni in su si è ridotta notevolmente.

PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2026- 2028

1. OBIETTIVI DEL PIANO

Per il triennio 2026-2028, e in particolare per l'anno 2026, muovendo da una analisi di sintesi del monitoraggio effettuato per il triennio precedente, in particolare per l'anno 2025 e dalle necessità rilevate su segnalazioni e sollecitazioni ricevute dal presidente CUG e dai dipendenti, si confermano gli obiettivi degli anni precedenti e si definiscono quelli nuovi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale rispettoso delle differenze:

- ispirato al valore della pari dignità delle persone
- fondato sulla realizzazione delle pari opportunità
- orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone
- motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
- impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

Le azioni positive vengono declinate nei Piani delle attività delle singole strutture organizzative coinvolte.

Il primo passo per l'attuazione del PAP è il coinvolgimento del nuovo GUG che potrà effettuare un monitoraggio annuale sugli obiettivi proposti svolgendo il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

Il CUG verrà coinvolto in materia di elaborazione di azioni positive riguardanti tutto il personale, al fine di favorire proposte e suggerimenti derivanti dalla sua attività all'interno dell'Ente.

Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Amministrazione aggiornerà gli obiettivi per il triennio successivo.

Nuovi obiettivi per il triennio 2026-2028 - anno 2026

Il presente piano si pone come obiettivi:

- **Obiettivo 1 Benessere Organizzativo**: valorizzazione delle risorse umane in entrata e in uscita, sostegno psicologico, sportello di ascolto su problematiche di discriminazioni e mobbing, mobilità interna.
- **Obiettivo 2 Equilibrio tra vita e lavoro**: flessibilità lavorativa, lavoro agile, sostegno alla genitorialità, servizi per l'infanzia 0-6 anni ed età scolare.
- **Obiettivo 3 Monitoraggio sull'equilibrio di genere** nelle posizioni di vertice e negli organi, nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera.
- **Obiettivo 4 Integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi**: sensibilizzazione alla cultura della parità di genere nella prima infanzia, adeguamento del linguaggio inclusivo e non discriminatorio negli atti dell'Ente e nella comunicazione esterna.

2. PROGETTI E AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Obiettivo 1: Benessere Organizzativo

N. Azione	1
Titolo	Valorizzazione delle risorse umane in entrata e in uscita
Destinatari	Tutto il personale
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Accompagnamento del personale dipendente neoassunto e pensionando, trasferimento delle competenze.
Descrizione intervento	<p>Valorizzare la professionalità del personale prossimo alla quiescenza rendendolo formatore e tutor del personale che lo sostituirà.</p> <p>Accompagnare l'accesso del personale neoassunto con corsi di formazione di base ma anche tramite scambi di esperienze, conoscenze e capacità tra personale di diverse generazioni.</p> <p>Raccogliere buone esperienze da condividere con le diverse strutture.</p> <p>Strutturare percorsi tematici nella rete intranet aziendale per avvicinare le persone ai contenuti creando, laddove possibile, un punto di incontro o uno spazio virtuale per l'accoglienza e il passaggio tra personale neoassunto e in uscita.</p>

Strutture coinvolte nell'intervento	Tutti i Settori
Tipologia azione	Rivolta all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Strutturale per lo spazio virtuale e ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità per l'accoglienza e il trasferimento delle competenze.

N. Azione	2
Titolo	Incrementare la tutela dei diritti e la prevenzione di ogni forma di discriminazione -spazio d'ascolto
Destinatari	Tutto il personale
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Istituzione di uno spazio neutro d'ascolto dedicato ai dipendenti finalizzato ad accogliere segnalazioni su eventuali atti lesivi delle pari opportunità o di genere.
Descrizione intervento	Analisi di fattibilità per valutare l'eventuale attivazione dello spazio e delle figure.
Strutture coinvolte nell'intervento	Area Risorse Umane, Settore Socialità, CUG
Tipologia azione	Rivolta all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Strutturale

N. Azione	3
Titolo	Istituzione dello strumento della mobilità interna, garantendo una circolazione delle informazioni tramite i canali informativi dell'Ente
Destinatari	Tutto il personale
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Favorire il passaggio fluido del personale tra uffici e Settori in base alle loro competenze, necessità personali e dell'Ente al fine di ottimizzare le risorse umane disponibili e rendere efficienti le attività dei vari Settori.
Descrizione intervento	Disciplinare l'istituto della mobilità interna previsto dal D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001 attuando il regolamento in vigore e realizzando un database delle posizioni richieste dai dirigenti e dalle disponibilità del personale di altri uffici, al fine di coniugare il rispetto dei diritti dei dipendenti con le esigenze dell'Ente di impiegare le

	<p>risorse umane in modo conforme sia ai vigenti dettati normativi sia alle superiori esigenze garantendo la piena funzionalità, efficienza ed economicità dell'attività dell'Ente.</p> <p>Attuazione del regolamento della mobilità interna e creazione di un database delle posizioni aperte.</p>
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale, CED e tutte le strutture dell'Ente.
Tipologia azione	Rivolta all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Strutturale

N. Azione	4
Titolo	Favorire lo sviluppo dell'intelligenza emotiva
Destinatari	Tutto il personale
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Promuovere lo sviluppo dell'intelligenza emotiva come strumento fondamentale per riconoscere, comprendere e gestire in modo consapevole le proprie emozioni, favorendo un benessere psicologico e mentale stabile e duraturo, anche attraverso percorsi di educazione sentimentale e affettiva.
Descrizione intervento	Attuazione di un percorso educativo e formativo strutturato, finalizzato a rafforzare la consapevolezza di sé, la capacità di riconoscere e regolare le emozioni e lo sviluppo delle competenze relazionali. Il percorso prevede spazi di dialogo e confronto guidato, attività di educazione sentimentale e affettiva orientate alla promozione di relazioni sane e rispettose, il coinvolgimento delle comunità educanti e l'organizzazione di almeno una iniziativa aperta alla cittadinanza, con l'obiettivo di diventare, come Ente, attori principali nella diffusione di una cultura del benessere emotivo e favorire la partecipazione attiva e consapevole dell'intera comunità.
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture direttamente interessate - CUG
Tipologia azione	Rivolta all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità

Obiettivo 2: Equilibrio tra vita e lavoro

N. Azione	5
Titolo	Regolamentazione e implementazione di smart working e part-time
Destinatari	Tutto il personale
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Incentivare l'uso dello strumento del lavoro agile che consenta ai dipendenti di fruire di almeno 2 giornate a settimana di smart working al fine di garantire una maggiore flessibilità organizzativa e la conciliazione dell'attività lavorativa con esigenze personali. Favorire l'uso del part-time e smart working soprattutto per dipendenti con problematiche di assistenza figli minori, invalidi, genitori anziani.
Descrizione intervento	Sperimentazione di tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tenga conto delle esigenze personali e di servizio. Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time e di forme flessibili di lavoro (es: Smart working) con particolare riguardo a situazioni di fragilità e di comprovate esigenze personali e/o familiari consentendo il godimento di almeno 2 gg/sett. Sensibilizzazione affinché queste tipologie non penalizzino il dipendente nell'ottenimento di indennità economiche accessorie o progressioni di carriera.
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità

N. Azione	6
Titolo	Valorizzare forme di sostegno alla genitorialità
Destinatari	Tutto il personale
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Facilitare la conciliazione vita-lavoro istituendo dei servizi per l'infanzia fascia 0-6 anni – bambini ragazzi fascia 6-14 anni
Descrizione intervento	Istituire un servizio di asilo-nido per i figli dei dipendenti, anche non residenti in città, che si svolga anche nelle ore pomeridiane delle giornate di rientro lavorativo e per i mesi estivi. Istituire un servizio di doposcuola e laboratori per i figli dei dipendenti, anche non residenti in città, che si svolga nelle ore pomeridiane delle

	giornate di rientro lavorativo e per i mesi estivi. La Biblioteca comunale o eventuali altre strutture, potrebbero ospitare i bambini della fascia di età scolare e offrire un servizio di doposcuola e intrattenimento con attività laboratoriali e ludiche per le giornate di rientro pomeridiane e per i mesi estivi in cui le scuole sono chiuse.
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture direttamente interessate, associazioni esterne di servizi ai minori
Tipologia azione	Rivolta all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Strutturale

Obiettivo 3: Monitoraggio sull'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera

N. Azione	8
Titolo	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
Destinatari	Tutto il personale
Finanziamenti	Attività in economia dei Settori e Aree dell'ente
Obiettivo	Verificare che nelle posizioni dirigenziali e di vertice, compresi gli incarichi EQ, ci sia una assegnazione equilibrata tra i generi
Descrizione intervento	Monitorare e pubblicare i dati sul monitoraggio della composizione equilibrata di genere nelle posizioni di vertice, nello specifico relativamente a Dirigenti e EQ, sulla rete Intranet. Includere schede informative sulle forme di conciliazione all'interno dei bandi per incarichi di Elevata Qualificazione (EQ). Realizzazione di un report annuale e pubblicazione del risultato del monitoraggio sulla Intranet.
Strutture coinvolte nell'intervento	Area Risorse Umane e strutture direttamente interessate.
Tipologia azione	Rivolta all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Anni 2026 - 2027

N. Azione	9
Titolo	Eguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera
Destinatari	Tutto il personale
Finanziamenti	Attività in economia dei Settori e Aree dell'ente
Obiettivo	Monitoraggio della composizione della presenza di genere all'interno dei vari profili professionali
Descrizione intervento	Monitoraggio della distribuzione del personale per genere nei diversi profili professionali/ambiti di attività con relativa analisi del dato retributivo. Realizzazione di un report annuale e pubblicazione del risultato del monitoraggio sulla Intranet.
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate.
Tipologia azione	Rivolta all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Anni 2026 - 2027

Obiettivo 4 Integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi: sensibilizzazione alla cultura della parità di genere nella prima infanzia, adeguamento del linguaggio inclusivo e non discriminatorio negli atti dell'Ente e nella comunicazione esterna.

N. Azione	10
Titolo	Includere la prospettiva di genere nella comunicazione interna ed esterna e prevenzione del linguaggio discriminatorio
Destinatari	Tutto il personale
Finanziamenti	Attività in economia dei Settori e Aree dell'Ente
Obiettivo	Evitare il linguaggio discriminatorio nella redazione di atti pubblici e nella comunicazione con l'utenza.
Descrizione intervento	Attività di formazione rivolta al personale a contatto con il pubblico e al personale che redige atti. Redazione di linee guida relative al linguaggio rispettoso delle differenze di genere e riferibile anche a fattori quali: disabilità e origine etnica o religiosa. Adeguamento dei modelli di atti e comunicazioni alle prescrizioni delle linee guida. Adeguamento degli applicativi informatici alle prescrizioni delle linee guida.

Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale, Settore Innovazione Servizi Cittadini e Imprese e tutte le strutture direttamente interessate.
Tipologia azione	Rivolta all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Anni 2026 - 2027

N. Azione	12
Titolo	Integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi
Destinatari	Personale dei nidi e delle scuole dell'infanzia comunali e figure educative 0-18
Finanziamenti	Attività in economia dei Settori e Aree dell'Ente
Obiettivo	Attivare attività di sensibilizzazione in materia di discriminazioni di genere e di violenza morale e psicologica in ambito scolastico già dalla prima infanzia.
Descrizione intervento	<p>Avvio di azioni di formazione e sensibilizzazione rivolte al personale 0-6 e ad altre figure educative 0-18 da far collaborare in ambito scolastico sulle tematiche delle pari opportunità, contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza di genere.</p> <p>Realizzazione di proposte progettuali da realizzare in co-progettazione per interventi e attività per la promozione dell'educazione alla parità tra generi, prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni.</p> <p>Pubblicazione sulla rete Intranet di una reportistica sulle attività</p>
Strutture coinvolte nell'intervento	<p>Attività in economia con personale del Settore Socialità e Area Polizia Locale e professionalità esterne.</p> <p>Erogazione di contributi ad associazioni e acquisto di servizi di formazione all'interno dei budget dei Settori interessati.</p>
Tipologia azione	Rivolta a tutta la popolazione scolastica
Periodo di realizzazione	Anni 2026 - 2027

3. DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale ed è valido per il triennio 2026 - 2028.

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio on-line dell'ente e reso disponibile per il personale dipendente e la cittadinanza sul sito internet del Comune di Molfetta nella Sezione Amministrazione Trasparente.

Nel periodo di vigenza saranno rilevate eventuali criticità e problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

