



COMUNE DI MOSCIANO S.ANGELO

Provincia di Teramo

Codice Fiscale n° 82000070670

Partita I.V.A. n° 00252130679

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 72 DEL 07/05/2025

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)

L'Anno **duemilaventicinque** il giorno **sette** del mese di **Maggio** alle ore **13:52**, presso la **Sala della Giunta**, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello Risultano:

Presenti Assenti

1	GALIFFI GIULIANO	Sindaco	X	
2	ROSSI MIRKO	Vicesindaco	X	
3	CORDONE DONATELLA	Assessore		X
4	ANDRENACCI KATIA	Assessore	X	
5	NOBILE ERNESTO	Assessore	X	

Totali:

4

1

Partecipa alla seduta **il Segretario Generale Dr.ssa Raffaella D'Egidio.**

Essendo legale il numero degli intervenuti, **Galiffi Giuliano - Sindaco** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

PREMESSO CHE:

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, coordina e riunisce in un testo unico le disposizioni normative in materia di parità e azioni positive, tra cui quelle contenute nel D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, e nella L. 10 aprile 1991, n. 125;
- l’art. 48 del suddetto decreto legislativo stabilisce l’obbligo, per le pubbliche amministrazioni, di predisporre piani triennali di azioni positive volti a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena parità di opportunità nel lavoro tra uomini e donne;
- l’art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 ha previsto la costituzione, presso ogni amministrazione pubblica, del Comitato Unico di Garanzia (CUG), che sostituisce i precedenti comitati per le pari opportunità e quelli sul fenomeno del mobbing;
- la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 4 marzo 2011 ha fornito le linee guida per l’organizzazione e il funzionamento dei CUG;
- la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha stabilito che i Piani di Azioni Positive abbiano durata triennale;
- l’art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l’obbligo per le pubbliche amministrazioni di adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), all’interno del quale confluiscono anche le azioni previste dal Piano di Azioni Positive;

VISTO:

- il Piano Triennale di Azioni Positive 2025–2027, elaborato con il supporto del Comitato Unico di Garanzia e allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

RITENUTO:

- di dover procedere all’approvazione del suddetto Piano, al fine di garantire la promozione delle pari opportunità, il benessere organizzativo e il contrasto a ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro;

DELIBERA

1. **Di approvare** il Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio **2025–2027**, allegato al presente provvedimento;
2. **Di demandare** agli uffici competenti l’attuazione, il monitoraggio e l’eventuale aggiornamento annuale del Piano;
3. **Di pubblicare** il presente atto sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Infine, la Giunta comunale, stante l’urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell’articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di delibera che precede;
Ritenuto di dover provvedere alla sua approvazione;
Acquisiti i pareri di cui all'art. 49 del TUEL;
Con voti unanimi e palesi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

- Di approvare, come in effetti approva, la proposta di delibera che precede.

Inoltre,

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza del provvedimento;
Con voti unanimi e palesi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

- Di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – 4° comma del TUEL.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
Galiffi Giuliano

Il Segretario Generale
Dr.ssa Raffaella D'Egidio

(Atto Sottoscritto Digitalmente)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2025/2027

1.Premessa

L'art. 42 comma 1 del D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005" definisce per Azioni Positive tutte quelle misure "volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Il successivo comma 2 del medesimo articolo dispone: "Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) 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;
- e) 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 ed ai livelli di responsabilità;
- f) 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;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

L'art. 48 del D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006 stabilisce che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente dei lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento si applica il divieto di assumere personale di cui all'art. 6 comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001.

Il Comune di Mosciano Sant'Angelo sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. 198 dell'11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005," con deliberazione di G.C. n. 59 del 24.04.2024 ha approvato il Piano delle azioni positive triennio 2024-2026 .

Nell'organizzazione del Comune è presente una buona componente femminile, per questo è necessario nella gestione del personale porre una particolare attenzione all'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Con il presente Piano Azioni Positive, a prosecuzione della strategia avviata con il precedente Piano, l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Si rappresenta che il comune di Mosciano Sant'Angelo con delibera di giunta Comunale n. 13 del 14.02.2020 ha aderito al Patto dei comuni per la parità di genere e contro la violenza sulle donne promosso dall'ANCI.

2.Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere per attuare la piena parità nel contesto lavorativo, si ispira ai seguenti principi

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.

allegati al Piano Azioni Positive 2025/2025 da Valeria Amatucci.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:
 - tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
 - garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
 - ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
 - intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
 - rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
 - offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medioalte;
 - favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
 - sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

3. L'organico del comune di Mosciano Sant'Angelo

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune e più in particolare del personale a tempo indeterminato in servizio al 30.04.2025. La dotazione organica dell'ente alla data odierna è la seguente:

-Ufficio di STAFF AFFARI GENERALI

-AREA 1 SERVIZI DI COMUNITA' E FINANZIARI

-AREA 2 SERVIZI TECNICI

-AREA 3 SVILUPPO DEL TERRITORIO

-AREA 4 URBANISTICA DEMANIO E SPORT

-AREA 5 VIGILANZA

ORGANIGRAMMA

SINDACO

Giuliano Galiffi

Mail: sindaco@comune.mosciano.te.it

Ufficio di STAFF

AFFARI GENERALI

affarigenerali@comune.mosciano.te.it

Cognome e Nome	Qualifica	Contatti	email
RAFFAELLA D'EGIDIO	Segretario Generale	08580631204	Segretariogenerale@comune.mosciano.te.it
VALERIA AMATUCCI	Area Istruttori	08580631211	v.amatucci@comune.mosciano.te.it
GIORGINI MARIA LINA	Area operatori esperti	08580631212	affarigenerali@comune.mosciano.te.it

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.

e stampato il giorno 12/05/2025 da Valeria Amatucci.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

FEDERICO IOANNONI	Area Funzionari	08580631212	f.ioannoni@comune.mosciano.te.it
-------------------	-----------------	-------------	----------------------------------

Servizio Protocollo Generale

Cognome e Nome	Qualifica	Contatti	email
FALA' MARISA	Area operatori esperti	08580631201	protocollo@comune.mosciano.te.it

Servizio Commercio e notifiche

messo@comune.mosciano.te.it

Cognome e Nome	Qualifica	Contatti	email
MATTIUCCI ERMANDO	Area operatori esperti	08580631245	e.mattiucci@comune.mosciano.te.it

AREA 1 SERVIZI DI COMUNITA' E FINANZIARI

Servizi di comunità

serviziscolastici@comune.mosciano.te.it

Ufficio Scolastico / culturali / turistici

Cognome e Nome	Qualifica	Contatti	email
CLAUDIA MAZZAUFO	Area Istruttori	08580631251	c.mazzaufo@comune.mosciano.te.it

Servizi finanziari

Ufficio Contabilità e Bilancio

Ragioneria@comune.mosciano.te.it

Cognome e Nome	Qualifica	Contatti	email
GAUDINI DANIELE	Area Funzionari -Elevata Qualificazione	08580631221	d.gaudini@comune.mosciano.te.it
CRISTINA DI EMIDIO	Area Funzionari	08580631222	c.diemidio@comune.mosciano.te.it
NATASCIA BARLAAM	Area Istruttori	08580631223	n.barlaam@comune.mosciano.te.it

Servizio Tributi

Tributi@comune.mosciano.te.it

Cognome e Nome	Qualifica	Contatti	email
CAPRIONI GIULIA	Area Istruttori	08580631225	g.caprioni@comune.mosciano.te.it
ANGELA SOTTANELLA	Area Istruttori	08580631220	a.sottanella@comune.mosciano.te.it

Ufficio Servizi sociali

Cognome e Nome	Qualifica	Contatti	email
LAURA D'ANGELO	Area Funzionari	08580631270	l.dangelo@comune.mosciano.te.it

AREA 2 SERVIZI TECNICI

Lavoripubblici@comune.mosciano.te.it

Cognome e Nome	Qualifica	Contatti	email
DI GENNARO ANGELO	Area Funzionari - Elevata Qualificazione	08580631231	a.digennaro@comune.mosciano.te.it
DI SANTE ARNALDO	Area Funzionari	08580631232	a.disante@comune.mosciano.te.it
LALLONE MATTIA	Area Istruttori	08580631232	m.lallone@comune.mosciano.te.it
PALMARINI ALESSIO	Area operatori esperti	08580631232	a.palmarini@comune.mosciano.te.it
RUGGIERI DOMENICO	Area operatori esperti	08580631232	lavoripubblici@comune.mosciano.te.it
STERLICCHI LANFRANCO	Area operatori esperti	08580631232	lavoripubblici@comune.mosciano.te.it
CAMPANELLA CLAUDIO	Area operatori esperti	08580631232	lavoripubblici@comune.mosciano.te.it
URSINI CASALENA PAOLO	Area operatori esperti	08580631232	lavoripubblici@comune.mosciano.te.it
DURANTE SILVESTRO	Area operatori esperti	08580631232	lavoripubblici@comune.mosciano.te.it
ORESTE ARMANDO FASOLINO	Area operatori esperti	08580631232	lavoripubblici@comune.mosciano.te.it

SETTORE AREA 3 SVILUPPO DEL TERRITORIO

Cognome e Nome	Qualifica	Contatti	email
SANTE SCARINGI	Area Funzionari	08580631237	s.scaringi@comune.mosciano.te.it
MACIOCE LORETO	Area Istruttori	08580631260	l.macioce@comune.mosciano.te.it

SETTORE AREA 4 URBANISTICA DEMANIO E SPORT

Cognome e Nome	Qualifica	Contatti	email
SERRANO LODOVICO EMILIO	Area Funzionari -Elevata Qualificazione	08580631236	l.serrano@comune.mosciano.te.it
PIERA DI FIORE	Area Istruttori	08580631235	p.fiore@comune.mosciano.te.it

AREA 5 VIGILANZA
Servizio Polizia Municipale

Cognome e Nome	Qualifica	Contatti	email
DI BENEDETTIS ENIO	Area Funzionari -Elevata Qualificazione	08580631241	comandantepm@comune.mosciano.te.it
GIOVAGNONI CESARE	Area Istruttori	08580631242	c.giovagnoni@comune.mosciano.te.it
DI EDOARDO PASQUALE	Area Istruttori	08580631243	poliziamunicipale@comune.mosciano.te.it
CHRISTIAN DI CARLO	Area Istruttori	08580631243	c.dicarlo@comune.mosciano.te.it
GALIFFA GIULIA	Area Istruttori	08580631243	g.galiffi@comune.mosciano.te.it
GUIDONE ANNAPAOLA	Area Istruttori	08580631243	poliziamunicipale@comune.mosciano.te.it
BONADUCE LUANA	Area Istruttori	08580631243	poliziamunicipale@comune.mosciano.te.it

Servizio demografici, statistici ed informatici

servizidemografici@comune.mosciano.te.it

Cognome e Nome	Qualifica	Contatti	email
CANCI FRANCESCA	Area Istruttori	08580631216	f.cancci@comune.mosciano.te.it

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.
e stampato il giorno 12/05/2025 da Valeria Amatucci.
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

DI CARLO GESSICA	Area Istruttori	08580631217	g.dicarlo@comune.mosciano.te.it
FOGLIA ELISA	Area Istruttori	08580631218	e.foglia@comune.mosciano.te.it

Si ritiene non occorra favorire il riequilibrio della presenza fra uomini e donne, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio fra generi superiore a due terzi.

Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

4. Le azioni positive

L'Amministrazione comunale nell'arco del triennio di vigenza del Piano delle Azioni Positive si propone di perseguire i seguenti ambiti di azione:

- A) Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- B) Promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
- C) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- D) Garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro.
- E) Promuovere la diffusione di una cultura di genere e delle informazioni sul tema delle pari opportunità.

Per ciascuno degli ambiti di azione sopra elencati vengono di seguito indicati i singoli interventi attraverso cui raggiungere i relativi obiettivi:

A) PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'INTERNO DELL'ENTE, ANCHE IN MATERIA DI FORMAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.

L'obiettivo si propone di favorire, in relazione alle esigenze di ogni Servizio, l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratrici/ori di frequentare i corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale. Dovrà pertanto essere valutata la possibilità di organizzare una formazione in house (utilizzando le professionalità esistenti) in orari il più possibile accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Dovranno essere incentivate le riunioni di Servizio con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. Si provvederà a rivolgere particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedi parentali o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo forme di accompagnamento che possono consistere in:

- attivazione di flussi informativi tra lavoratori/trici ed Ente durante l'assenza (tramite casella di posta elettronica);
- affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente al momento del rientro;
- partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante. Si provvederà altresì ad attribuire eventuali incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

B) PROMUOVERE L'EQUILIBRIO E LA CONCILIAZIONE TRA RESPONSABILITÀ FAMILIARI E PROFESSIONALI, ANCHE MEDIANTE UNA DIVERSA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, DELLE CONDIZIONI E DEL TEMPO DI LAVORO.

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE

Stampato il giorno 12/03/2015 alle ore 11:41:00

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

Il Comune si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente, nella convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari, detta conciliazione sarà realizzata anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del/la dipendente interessato/a, compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio di appartenenza e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
- la previsione di ulteriori livelli di flessibilità nell'orario di lavoro in entrata ed uscita a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia (a titolo di esempio familiari di persone con handicap L. 04/92, figli minori, familiari affetti da gravi patologie documentate che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita etc.), evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione e comunque per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà.
- consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc., sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio.

C) GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE.

Nel rispetto dell'art. 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 l'ente si impegna al rispetto delle seguenti azioni:

- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione anche con riguardo alle procedure di mobilità;
- motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/selezioni.

D) GARANTIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO.

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Detta azione potrà essere raggiunta mediante:

1. l'organizzazione di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo nei diversi Servizi, per porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive;
2. la realizzazione di un periodico monitoraggio della situazione all'interno dell'ambiente lavorativo al fine di verificare l'andamento del benessere organizzativo.
3. verifica 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 del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

E) DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DI GENERE DELLE INFORMAZIONI SUL TEMA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario

rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità. Azioni concrete potranno essere:

- Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. “persone” al posto di “uomini”, “lavoratori e lavoratrici” al posto di “lavoratori”).
- pubblicazione sul sito internet del Comune di normative, disposizioni, novità sul tema delle pari opportunità nonché delle iniziative concretamente realizzate;
- Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai dipendenti sul tema delle pari opportunità.

5.RISORSE, DURATA E MONITORAGGIO

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, 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.

Il Piano ha durata triennale decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune con invito ai Responsabili di Area a dare attuazione a quanto ivi previsto.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.



COMUNE DI MOSCIANO S.ANGELO

Area Finanziaria

Area Finanziaria

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 82 del 06/05/2025

PARERI ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267

Area Finanziaria

In ordine alla regolarità tecnica, si esprime **PARERE FAVOREVOLE**.

Note:

Li, 06/05/2025

Il Responsabile Di Settore

gaudini daniele

(Atto Sottoscritto Digitalmente)



COMUNE DI MOSCIANO S.ANGELO

Area Finanziaria

Area Finanziaria

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 82 del 06/05/2025

PARERI ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267

SETTORE (GESTIONE CONTABILE)-UFFICIO RAGIONERIA

In ordine alla regolarità contabile, si esprime **PARERE FAVOREVOLE**

Note:

Li, 06/05/2025

Il Responsabile Di Settore
gaudini daniele
(Atto Sottoscritto Digitalmente)



COMUNE DI MOSCIANO S.ANGELO

Provincia di Teramo

Codice Fiscale n° 82000070670

Partita I.V.A. n° 00252130679

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 72 DEL 07/05/2025

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE E ESECUTIVITA'

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- è divenuta esecutiva il giorno 07/05/2025, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del T.U.- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.
- Viene pubblicata all'albo pretorio comunale, come previsto dall'articolo 124, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, per quindici giorni consecutivi a partire dal 12/05/2025 e contemporaneamente comunicati ai capigruppo consiglieri ai sensi dell'art. 125, comma 1 della Legge 267/00.

Dalla Residenza Comunale, li 12/05/2025

L'istruttore
Amatucci Valeria
(Atto Sottoscritto Digitalmente)