



COMUNE DI MACERATA FELTRIA
Provincia di Pesaro e Urbino



PIANO DI AZIONI POSITIVE

2019 – 2021

Approvato con deliberazione di G.C. n. 15 del 16-03-2019

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette 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 sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La 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", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle PP.AA., e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di miglioramento del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Macerata Feltria ha avuto sempre come interesse il superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Amministrazione ed il benessere organizzativo dei propri dipendenti, come stabilito al comma 4, dell'articolo 1, dello Statuto Comunale.

L'attenzione alle tematiche di parità e di pari opportunità è stata rilevata in origine con l'adozione della deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 25.06.2001, predisposta ai sensi dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito). Successivamente il Comune di Macerata Feltria ha raggiunto, nel rispetto di quanto auspicato con le azioni obbligatorie per legge, un livello di equilibrio tale da non essere necessarie particolari azioni positive per ristabilire divari in essere tra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella copertura di posizioni di vertice. Nel concreto il Comune di Macerata Feltria ha sempre garantito tali opportunità in tutti bandi di concorso pubblico emanati, ha alle proprie dipendenze alla categoria D apicale n. 2 dipendenti donne su 3, le donne hanno fatto costantemente parte delle commissioni di concorso indetti dall'ente ed hanno partecipato a corsi di formazione e di aggiornamento professionale con utilizzo della massima flessibilità di orario.

Pertanto, il Comune di Macerata Feltria con l'adozione del presente documento non solo vuole rispondere ad un obbligo normativo, ma vuole continuare ad adottare politiche del lavoro tendenti ad evitare ostacoli per la piena realizzazione di pari opportunità fra uomini e donne, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, di incentivi e di progressioni economiche.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

IL CONTESTO

La realizzazione del presente Piano tiene conto della Struttura organizzativa del Comune di Macerata Feltria e vede quali soggetti coinvolti i Responsabili di Settore.

I dati sotto riportati, riferiti al 1° gennaio 2019, dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Macerata Feltria, da parte delle donne, non incontri ostacoli particolari.

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

QUADRO DEL PERSONALE	
DIPENDENTI	N. 11
UOMINI	N. 5
DONNE	N. 6

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGREGGATO PER GENERE

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO	N. 10	UOMINI	DONNE
CAT. D	5	2	3
CAT. C	1	0	1
CAT. B	4	3	1

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE	N. 1	UOMINI	DONNE
CAT. B	1	0	1

Attualmente la Segreteria è in convenzione con i comuni di Petriano (ente capo-fila), Borgo Pace e Carpegna; Segretario è un uomo.

I titolari delle posizioni organizzative, a cui sono state conferite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, sono 3 di cui 2 sono donne.

Si prende atto, tendenzialmente, dell'equilibrio della presenza femminile tranne che nel Settore tecnico composto interamente da uomini. Per contro, ciò è compensato dalla presenza femminile quasi totale nel Settore I (5 dipendenti su 6).

Non occorre, pertanto, favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

Risulta comunque necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per consolidare le pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

OBIETTIVI e AZIONI POSITIVE da ATTIVARE

Il presente piano rimane fedele alle indicazioni previste dal D.Lgs. n. 198/2006 e si articola in 6 linee guida che impegnano il Comune di Macerata Feltria al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere - A tutti i dipendenti, senza alcuna differenziazione di sesso è garantita, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati programmati in collaborazione con i Responsabili dei Settori. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, previsti in orari compatibili con quelli delle lavoratrici. ***Si dà atto che nel corso dell'anno 2018 tutti i dipendenti hanno partecipato a corsi di formazione con riferimento alle proprie competenze professionali nonché alle esigenze dell'Ente.***

2) promuovere 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 possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro - In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000. ***Si dà atto che nel corso dell'anno 2018 non vi sono state richieste specifiche.***

3) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione - In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni, ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina. ***Si dà atto che nel corso dell'anno 2018 è stata espletata una procedura concorsuale rispettando la riserva in oggetto.***

4) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale - Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile. ***Si dà atto che nel corso dell'anno è stata***

espletata una procedure concorsuale garantendo, nel relativo bando di selezione, il principio in oggetto.

5) il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera - *Si dà atto che nel corso dell'anno 2018 è rientrata dalla maternità una dipendente e che questo non ha inficiato il suo percorso in carriera.*

6) implementazione, sul sito web, dell'apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità. Raccolta di osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle RSU per adottare azioni che possono migliorare l'ambiente lavorativo e le relazioni interpersonali. *Si dà atto che nel corso dell'anno 2018 non sono state presentate osservazioni specifiche.*

DURATA, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale nel periodo 2019 – 2021.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente e sul sito Internet nella sezione *Amministrazione Trasparente* in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Lo stesso sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Pesaro e Urbino ed alla Consiglieria provinciale di parità.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti del Comune di Macerata Feltria.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.