



# **PIANO DI AZIONI POSITIVE**

## **2014 - 2016**

Approvato con deliberazione di G.C. n. 22 del 19.04.2012  
e adeguato con deliberazione n. 5 del 07.02.2014

## 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.

La Legge 125/1991, i Decreti Legislativi 196/2000 e 165/2001 e per ultima la *"Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità del 23 maggio 2007 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per 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 di Azioni Positive"* rappresenta, pertanto, un'opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Come si legge nella Direttiva 23/05/2007 *"... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche"*.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

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 avuto alle proprie dipendenze alla categoria D apicale n. 2 dipendenti donne su 4 ed oggi 2 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.

## **OBIETTIVI**

Il presente Piano si pone come obiettivi:

### **Obiettivo 1**

Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

### **Obiettivo 2**

Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

### **Obiettivo 3**

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

### **Obiettivo 4**

Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

### **Obiettivo 5**

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

### **Obiettivo 6**

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

## **AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE**

L'obbligo normativo, come espresso in premessa, verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive nel triennio 2014 - 2016:

### **Azione 1.**

Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

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.

#### **Azione 2.**

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.

#### **Azione 3.**

Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;

#### **Azione 4.**

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune. Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione dell'orario di lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi. Diffondere tra il personale la normativa relativa ai congedi.

#### **Azione 5.**

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.

#### **Azione 6.**

Istituzione, sul sito web, di 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.

### **PERSONALE DIPENDENTE ALL'01.01.2014**

La realizzazione del presente Piano terrà conto della Struttura organizzativa del Comune di Macerata Feltria e vedrà quali soggetti coinvolti i Responsabili di Settore. La situazione del personale dipendente in servizio all'01.01.2014 viene illustrata nei seguenti prospetti in base alle differenze di genere.

<b>QUADRO DEL PERSONALE AL 01.04.2012</b>	
DIPENDENTI	N. 14
UOMINI	N. 8
DONNE	N. 6

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGREGGATO PER GENERE**

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO	N. 13	UOMINI	DONNE
CAT. D	5	2	3
CAT. C	2	1	1
CAT. B	6	5	1

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

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).

**DURATA, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale nel periodo 2014 - 2016.

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 Consigliera 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.