



COMUNE DI MACERATA FELTRIA

PROVINCIA DI PESARO E URBINO

C O P I A

Affissa all'Albo Pretorio il **05/08/2015** al nr. **258**
 Comunicata ai Capigruppo Consiliari il **05/08/2015** nr. Prot. _____

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'. ADEGUAMENTO TRIENNIO 2015 - 2017.

Nr. Progr. **46**

Data **24/07/2015**

Seduta NR. **19**

L'anno **DUEMILAQUINDICI** questo giorno **VENTIQUATTO** del mese di **LUGLIO** alle ore **07:30** convocata con le prescritte modalità, nella solita sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>
ARCANGELI LUCIANO	SINDACO	S
BRISIGOTTI ANDREA	ASSESSORE	S
SARTORI ANDREA	ASSESSORE	S
<i>Totale Presenti: 3</i>		<i>Totale Assenti: 0</i>

Assenti giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente giustificato

Assenti non giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente ingiustificato

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE del Comune, dott. BARTOLUCCI ROMANO.

In qualità di SINDACO, il Sig. ARCANGELI LUCIANO assume la presidenza e, constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'. ADEGUAMENTO TRIENNIO 2015 - 2017.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PREMESSO che l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183 pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

DATO ATTO che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

PRECISATO, inoltre, che compito delle Pubbliche Amministrazioni, anche attraverso l'attività del Comitato Unico di Garanzia da costituirsi ai sensi del novellato art. 57 D.Lgs. 165/2001, è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica, anche alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

RILEVATO che uno strumento fondamentale per l'attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni, introdotto con la Legge 10 aprile 1991, n. 125, recante: *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"* è il Piano delle Azioni Positive;

VISTO l'art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 che definisce le azioni positive quali *"...[omissis].....misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale..... dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*;

ATTESO che, in base alla medesima norma, 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 sottorappresentate ed, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- 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;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

CONSIDERATO che le azioni positive, di cui all'articolo 42 del D.Lgs. 198/2006, possono essere promosse dal Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 46 DEL 24/07/2015

aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale;

VISTO l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 diretto a regolare, nello specifico, l'adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni che così recita: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”*;

CONSIDERATO che, in base al citato art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. 198/2006, laddove le Pubbliche amministrazioni non provvedano alla adozione del Piano delle azioni positive trova applicazione l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 e, precisamente, l'impossibilità di procedere, da parte degli Enti pubblici, all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTA, altresì, la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione - Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 avente ad oggetto: *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”* che, nell'attribuire alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadisce la necessità, da parte delle Amministrazioni stesse, di adottare i Piani delle azioni positive;

DATO ATTO CHE, per quanto in premessa, con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 19.04.2012 è stato approvato il *“Piano triennale delle azioni positive aprile 2012 - marzo 2014”*, adeguato con successive deliberazioni di G.C. n. 24 del 13.03.2013 e n. 6 del 07.02.2014;

PRECISATO che il Piano Triennale delle Azioni Positive non deve costituire soltanto formale adempimento da parte della Amministrazione comunale, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, al fine di consentire l'effettivo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti;

RITENUTO di adeguare detto Piano delle azioni positive che, come previsto dall'art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. 198/2006, ha validità triennale;

VISTO il Piano triennale delle azioni positive 2015 – 2017 che si allega *sub A)* al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale;

SENTITE al riguardo le Rappresentanze Sindacali Unitarie aziendali;

DATO ATTO che dall'adozione del presente provvedimento non discende spesa in via immediata a carico del Bilancio Comunale;

VISTI:

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 46 DEL 24/07/2015

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198: “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*”;
- la Legge 4 novembre 2010, n. 183 recante “Delega 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 femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico controversie di lavoro”;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- il D. Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150;
- il D. Lgs del 18 agosto 2000, n. 267;
- i vigenti CC.NN.LL. del comparto Regioni - Autonomie locali;
- lo Statuto comunale ed in particolare il comma 4, dell'articolo 1;
- il vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

PROPONE

1) DI ADOTTARE, per le motivazioni di cui in narrativa, il Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017, redatto ai sensi dell'art. 48, del d. Lgs. n. 198/2006, che si allega *sub A*) al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale;

2) DI DISPORRE la pubblicazione del Piano triennale delle azioni positive in oggetto all'Albo Pretorio e sul sito internet dell'Ente al fine di consentire la massima pubblicità nella sezione “Amministrazione trasparente”;

3) DI INCARICARE l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione del presente atto ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 01.04.2000;

4) DI DICHIARARE, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs 267/2000, il presente atto immediatamente eseguibile.

Sulla presente proposta di deliberazione il Responsabile del Settore I - Amministrativo, ai sensi dell'articolo 49 e 147 bis del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000, esprime il seguente parere di regolarità tecnica attestante anche la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa: **FAVOREVOLE**.

IL RESP. SETTORE I - AMMINISTRATIVO
(F.to Francesca Giovagnoli)

LA GIUNTA COMUNALE

Udita la proposta;

Preso atto che sulla presente proposta di deliberazione ha espresso parere, ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del Decreto Legislativo n. 267 del 18/08/2000: favorevole

- il responsabile del servizio interessato in ordine alla sola regolarità tecnica;

Con voti unanimi e palesi

DELIBERA

- di rendere propria la suesposta proposta che qui si intende in ogni sua parte riportata.

Dopo di che,

LA GIUNTA COMUNALE

Ravvisata l'urgenza

Visto l'art. 134, comma 4 ,del D. Lgs 267/2000;

Con votazione separata, unanime e palese,

DELIBERA

- di rendere il presente atto immediatamente eseguibile.

COMUNE DI MACERATA FELTRIA
PROVINCIA DI PESARO E URBINO

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

F.to Sig. Luciano Arcangeli

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Romano Bartolucci

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo comune per 15 giorni consecutivi dal **05/08/2015** al **20/08/2015**.

- Viene contestualmente comunicata alla Prefettura.
- Viene contestualmente comunicata ai Capigruppo Consiliari.

Macerata Feltria, li 05/08/2015

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Romano Bartolucci

È copia conforme all'originale.

Macerata Feltria, li 05/08/2015

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Romano Bartolucci

Si certifica che la presente deliberazione:

- E' DIVENUTA ESECUTIVA** trascorsi **10 giorni dall'ultimo di pubblicazione** (ai sensi dell'art. 134 - comma 3 - D.Lgs. 18 agosto 2000, N. 267);

Macerata Feltria, li 30/08/2015

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Romano Bartolucci

- E' stata dichiarata **IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE** (ai sensi dell'art. 134 - comma 4° - D.Lgs. 18 agosto 2000, N. 267);

Macerata Feltria, li 05/08/2015

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Romano Bartolucci

COMUNE DI MACERATA FELTRIA

PROVINCIA DI PESARO E URBINO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera nr. **46**

Data Delibera **24/07/2015**

OGGETTO

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'.
ADEGUAMENTO TRIENNIO 2015 - 2017.**

PARERI DI CUI ALL' ART. 49, COMMA 1 D.Lgs. 267/2000

**IL
RESPONSABILE
DEL SETTORE**

Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere :

FAVOREVOLE

Data 24/07/2015

IL RESPONSABILE DEL SETTORE I

F.to Francesca Giovagnoli



PIANO DI AZIONI POSITIVE

2015 – 2017

Approvato con deliberazione di G.C. n. del

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.

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.

OBIETTIVI

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 Onore al perseguimento dei seguenti 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 2015 – 2017:

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.

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. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, previsti in orari compatibili con quelli delle lavoratrici.

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 di settore.

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'01.01.2015

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

La situazione del personale dipendente in servizio all'01.01.2015 viene illustrata nei seguenti prospetti in base alle differenze di genere.

QUADRO DEL PERSONALE	
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).

Non si prevedono comunque istituti che privilegino l'assunzione o la promozione di personale di sesso maschile o femminile (art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006).

DURATA, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale nel periodo 2015 – 2017.

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.