# COMUNE DI MACERATA FELTRIA

***PROVINCIA DI PESARO E URBINO***

***C O P I A***

☒ Affissa all'Albo Pretorio il **06/04/2023** al nr. **98**

☒ Comunicata ai Capigruppo Consiliari il **06/04/2023** nr. Prot. **1383**

**APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ PER IL TRIENNIO 2023/2025.**

*Nr. Progr.* **13**

*Data* **03/04/2023**

*Seduta NR.* **7**

*L'anno **DUEMILAVENTITRE** questo giorno **TRE** del mese di **APRILE** alle ore **11:00** convocata con le prescritte modalità, nella solita sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale.*

Fatto l'appello nominale risultano:

| *Cognome e Nome* | *Carica* | *Presente* |
|---|---|---|
| ARCANGELI LUCIANO | SINDACO | S |
| MAGGIORE GIOVANNI | ASSESSORE | S |
| SARTORI ANDREA | ASSESSORE | S |
| *Totale Presenti:* ***3*** | *Totale Assenti:* ***0*** | |

**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. TINTI PAOLO.

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.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 13 DEL 03/04/2023

**OGGETTO:**
**APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ PER IL TRIENNIO 2023/2025.**

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

## LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'art. 7 del Decreto Legislativo n. 165/2001, come modificato dalla Legge n. 183 del 4 novembre 2010, 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 del Decreto Legislativo n. 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 Decreto Legislativo n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal Decreto Legislativo n. 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 Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 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 e, 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 Decreto Legislativo n. 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 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 Decreto Legislativo n. 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 Decreto Legislativo n. 198/2006, laddove le Pubbliche amministrazioni non provvedano alla adozione del Piano delle azioni positive trova applicazione l'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo n. 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;

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;

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 13 DEL 03/04/2023

RICHIAMATA, per quanto in premessa, la deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 07.03.2022 con cui è stato approvato il "Piano triennale delle azioni positive 2022/2024";

RITENUTO di adeguare detto Piano che, come previsto dall'art. 48, comma 1, secondo periodo del Decreto Legislativo n. 198/2006, ha validità triennale;

VISTO il Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 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:

- il Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*";
- la Legge n. 183 del 4 novembre 2010 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 Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001;
- il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009;
- il Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000;
- 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**

*La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;*

1. DI ADOTTARE, per le motivazioni di cui in narrativa, il Piano delle Azioni Positive 2023/2025, redatto ai sensi dell'art. 48, del Decreto Legislativo 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 INFORMARE in merito all'adozione del presente atto i soggetti sindacali (RSU aziendali e Sindacati territoriali) e i Responsabili di Settore;

4. DI DICHIARARE, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo n. 267/2000, il presente atto immediatamente eseguibile.

Sulla presente proposta di deliberazione il Responsabile del Servizio Economico-Finanziario, 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. SERV. ECONOMICO-FINANZIARIO
(F.to Esmeralda Forlani)

**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, espressi per alzata di mano,

**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*

## *DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE*

Delibera nr. **13** Data Delibera **03/04/2023**

**OGGETTO**

**APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ PER IL TRIENNIO 2023/2025.**

*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**<br><br>Data 31/03/2023 IL RESPONSABILE DEL SETTORE III<br>*F.to Esmeralda Forlani* |

ALLEGATO “A”

**COMUNE DI MACERATA FELTRIA**
**Provincia di Pesaro e Urbino**

# PIANO DI AZIONI POSITIVE

# 2023 – 2025

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.

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 Decreto Legislativo 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 Decreto Legislativo n. 196/2000 (ora abrogato dal Decreto Legislativo 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. 3 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 2023, 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, essendoci una quasi parità nella suddivisione di genere del personale.

| **QUADRO DEL PERSONALE** | |
|---|---|
| DIPENDENTI | N. 12 |
| UOMINI | N. 6 |
| DONNE | N. 6 |

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGREGGATO PER GENERE**

| DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO | N. 11 | UOMINI | DONNE |
|---|---|---|---|
| CAT. D | 3 | 1 | 2 |
| CAT. C | 3 | 1 | 2 |
| CAT. B | 4 | 4 | 0 |

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

| DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE | N. 1 | UOMINI | DONNE |
|---|---|---|---|
| CAT. D | 1 | | 1 |

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

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

Si prende atto, tendenzialmente, dell'equilibrio della presenza femminile tranne che nel Settore tecnico composto interamente da uomini.

Non occorre, pertanto, favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del Decreto Legislativo n. 198 dell'11.04.2006, 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 ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Il presente piano rimane fedele alle indicazioni previste dal Decreto Legislativo 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 2022 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 2022 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 2022 è stata espletate n. 1 procedura concorsuale in cui erano presenti n. 2 componenti donne su 3.***

*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 2022 è stata espletate n. 1 procedura concorsuale. Vincitore della selezione è risultata una donna.***

*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 2022 non vi sono stati casi di assenze per maternità o congedi parentali o aspettative.***

*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 2022 non sono state presentate osservazioni specifiche.***

## DURATA, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale nel periodo 2023/2025.

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.

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto.

**IL SINDACO**
*F.to Sig. Luciano Arcangeli*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**
*F.to Dott. Paolo Tinti*

***ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE***

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo comune per 15 giorni consecutivi dal **06/04/2023** al **21/04/2023**.

☐ Viene contestualmente comunicata alla Prefettura.

☒ Viene contestualmente comunicata ai Capigruppo Consiliari.

Macerata Feltria, lì 06/04/2023

**IL SEGRETARIO COMUNALE**
*F.to Dott. Paolo Tinti*

È copia conforme all'originale.

Macerata Feltria, lì 06/04/2023

**IL SEGRETARIO COMUNALE**
*Dott. Paolo Tinti*

Si certifica che la presente deliberazione:

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

Macerata Feltria, lì 06/04/2023

**IL SEGRETARIO COMUNALE**
*Dott. Paolo Tinti*

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

**IL SEGRETARIO COMUNALE**
*Dott. Paolo Tinti*

Macerata Feltria, lì 06/04/2023