



Comune di Colli al Metauro

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024 - 2026 (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006, N. 198)

Sommario

1. PREMESSA.....	1
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. SITUAZIONE DEL PERSONALE	2
4. OBIETTIVI	4
5. LE ATTIVITA' E LE AZIONI CONSOLIDATE	4
6. LINEE DI INTERVENTO - LE AZIONI DEL PIANO 2022 – 2024	5
7. SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI.....	8
8. STRUMENTI E VERIFICHE	8
9. DURATA	8

1. PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive è rivolto a promuovere all'interno del Comune di Colli al Metauro l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità tra uomini e donne, come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Il Comune di Colli al Metauro, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità alle azioni finora intraprese a compimento delle tematiche sopra richiamate, adotta il presente Piano avente durata triennale che si pone, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile 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 previsto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano è assorbito come allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Comune di Colli al Metauro

Via Marconi 1 - 61036 Colli al Metauro (Pesaro Urbino)

Tel. 0721 892901 - Fax 0721 892963

Email: comune.colliametauro@provincia.ps.it - PEC: comune.colliametauro@pecitaly.it
Partita Iva e Codice Fiscale: 02624260416 - Codice Istat: 041069 - Codice Catastale: M380



Comune di Colli al Metauro

Il presente piano di azioni positive, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- art. 7, comma D. Lgs. n. 165/2001 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) che prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscano parità tra gli uomini e le donne per l'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro;
- D.Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", volto a rimuovere le discriminazioni di genere e la promozione del principio di parità e pari opportunità, che in particolare all'art. 48 prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
- D. Lgs n. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" che introduce al Titolo II il ciclo di gestione della performance richiamando i principi in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa comprenda anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- D. Lgs. n. 80/2015 "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*";
- Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*"
- Decreto Interministeriale del 07 dicembre 2021 recante "*Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC*".
- D.L. 30 giugno 2022, n. 132 Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.

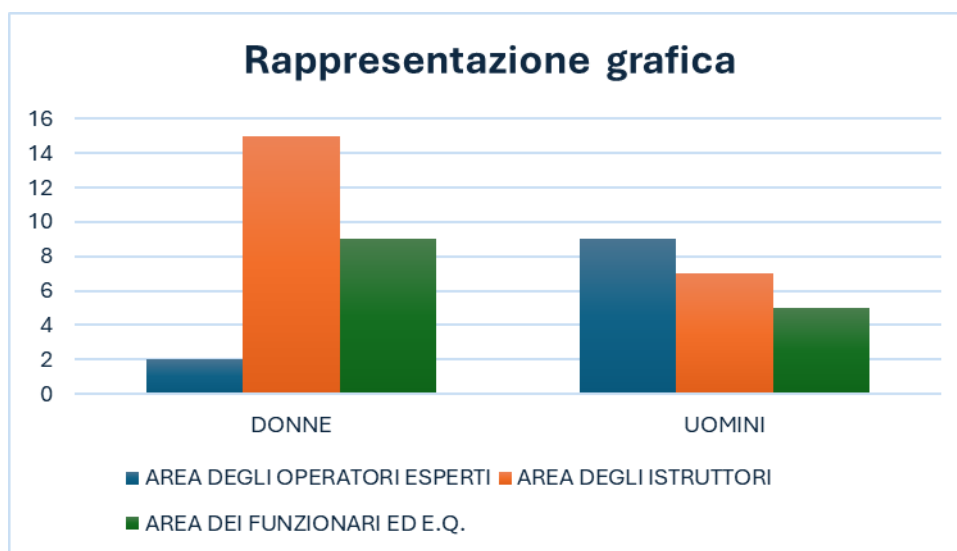
3. SITUAZIONE DEL PERSONALE

L'analisi della situazione del personale dipendente distinto per genere e categoria professionale, presenta il seguente quadro sintetico (situazione al 31/12/2023):



Comune di Colli al Metauro

	DONNE	UOMINI
Area Operatori esperti	2	9
Area Istruttori	15	7
Area dei Funzionari ed E.Q.	9	5
TOTALE	26	21
di cui:		
SEGRETARIO GENERALE	/	/
TITOLARI E.Q.	4	5



La seguente tavola rappresenta una “fotografia” delle dipendenti e dei dipendenti scattata alla data del 31/12/2023.

Dalla rappresentazione grafica si può rinvenire quanto segue:
per l’Area degli Operatori esperti è preponderante il personale di sesso maschile, mentre per l’Area degli Istruttori e quella dei Funzionari ed E.Q. quello di sesso femminile.
Il personale dirigente è pari a 9 unità di cui 4 donne e 5 uomini.



Comune di Colli al Metauro

	TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO			
	PIENO		PARZIALE		PIENO		PARZIALE	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2	9	/	/	/	/	/	/
AREA DEGLI ISTRUTTORI	11	7	4	/	/	/	/	/
AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.	9	5	/	/	/	/	/	/

4. OBIETTIVI

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, ed in continuità con il precedente, si confermano gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere:

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-26 comprende i seguenti obiettivi generali

1. Garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.
2. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta

5. LE ATTIVITA' E LE AZIONI CONSOLIDATE

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, che si elencano di seguito sono da anni operativi presso questo Ente:

- Composizione delle commissioni di concorso o selezione, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, art.57 comma 1 lett. a) del D.Lgs 165/01, con la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- Presenza di donne nei ruoli di vertice e decisionali; a tal proposito di evidenza che gli incarichi di Elevata Qualificazione sono distribuiti uniformemente tra donne e uomini

Comune di Colli al Metauro

Via Marconi 1 - 61036 Colli al Metauro (Pesaro Urbino)

Tel. 0721 892901 - Fax 0721 892963

Email: comune.colliametauro@provincia.ps.it - PEC: comune.colliametauro@pecitaly.it
Partita Iva e Codice Fiscale: 02624260416 - Codice Istat: 041069 - Codice Catastale: M380



Comune di Colli al Metauro

- Parità di accesso alla partecipazione ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale da parte delle lavoratrici e dei lavoratori
- Parità di trattamento retributivo e delle condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali

6. LINEE DI INTERVENTO - LE AZIONI DEL PIANO 2024-26

Gli obiettivi di cui al punto 4, trovano attuazione attraverso le iniziative di seguito indicate, che raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluta dare evidenza della multidimensionalità delle stesse.

Obiettivo: Garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti

- Favorire la diffusione della modalità progettuale attraverso la creazione di gruppi composti da persone competenti sul contenuto del lavoro e proveniente da diverse strutture organizzative (es. Ufficio sicurezza comune);
- Programmare percorsi di formazione, a distanza e non, per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale;
- Riservare attenzione all'attuazione di percorsi formativi rivolti a colleghe e colleghi con disabilità;
- Raccolta dei fabbisogni di formazione digitale per i dipendenti;
- Sensibilizzazione e formazione, anche in collaborazione con i settori interessati in relazione al rapporto con l'utenza.
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale. Le attività formative, consentono a tutti i dipendenti una crescita professionale, e dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Obiettivo: pari opportunità e benessere organizzativo

- Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a livello normativo e contrattuale, affiancando al ruolo conciliativo di tale strumento anche le potenzialità in termini di maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, per facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili". Il Comune di Colli al Metauro continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari



Comune di Colli al Metauro

(genitoriali, assistenziali e di cura) o esigenze personali (condizioni di salute) e i doveri professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, trovando pertanto nella conciliazione dei tempi vita/lavoro, che contemperino le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, un fattore determinante nel miglioramento del benessere organizzativo e della produttività.

A tal fine vengono attivati strumenti, volti ad implementare l'organizzazione flessibile del lavoro e/o la previsione nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, quali:

- *Disciplina del part-time*

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'ufficio competente per la gestione delle risorse umane assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi*

Il Comune di Colli al Metauro promuove 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. Migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio competente per la gestione delle risorse umane rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

- *Smart Working (o Lavoro Agile)*

Il Comune di Colli al Metauro promuove l'implementazione dello smart working, come disciplinato dalla L.81/17 e definito all'art.18 come *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

Si rinvia alla consultazione dell'apposita sottosezione 3.2 del PIAO 2024-26 *“Organizzazione del Lavoro agile”*

Comune di Colli al Metauro

Via Marconi 1 - 61036 Colli al Metauro (Pesaro Urbino)

Tel. 0721 892901 - Fax 0721 892963

Email: comune.colliametauro@provincia.ps.it - PEC: comune.colliametauro@pecitaly.it
Partita Iva e Codice Fiscale: 02624260416 - Codice Istat: 041069 - Codice Catastale: M380



Comune di Colli al Metauro

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

- Azioni di sensibilizzazione alle tematiche di maternità e paternità;
- Riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori disabili e dei cittadini utenti (ad es. implementazione di linee di indirizzo per la stesura di documenti accessibili e le architetture web);
- Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- Riservare attenzione all'inserimento lavorativo di colleghe e colleghi con disabilità;
- Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere;
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine;
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche la dirigenza e i responsabili di ufficio. In particolare: riconoscere i segnali di stress legati all'attività lavorativa, favorire forme efficaci di comunicazione e gestione dei conflitti;
- Condivisione e promozione di buone pratiche orientate non solo alle pari opportunità ma anche nella prospettiva di creare ambienti fisici e sociali per valorizzare l'apporto dei soggetti fragili;
- Assicurare che nell'ambiente di lavoro non si creino situazioni conflittuali, 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;
- Nelle procedure di reclutamento del personale non deve sussistere alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Colli al Metauro valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti;
- Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze

Comune di Colli al Metauro

Via Marconi 1 - 61036 Colli al Metauro (Pesaro Urbino)

Tel. 0721 892901 - **Fax** 0721 892963

Email: comune.colliametauro@provincia.ps.it - **PEC:** comune.colliametauro@pecitaly.it
Partita Iva e Codice Fiscale: 02624260416 - Codice Istat: 041069 - Codice Catastale: M380



Comune di Colli al Metauro

familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

7. SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI

Le Strutture generali impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive sono individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

8. STRUMENTI E VERIFICHE

L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

9. DURATA

Il presente piano ha durata triennale ed in ragione del collegamento con il ciclo della Performance, necessita di annuale aggiornamento-

Il piano confluisce all'interno del PIAO 2024-2026 – sottosezione 2.2 Performance.

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