



Comune di Montecalvo in Foglia
Provincia di Pesaro e Urbino

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2024 – 2026**

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

ALLEGATO 2

***PIANO DELLE
AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2024- 2026***

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.

I Decreti Legislativi 198/2006, 196/2000, 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*”; temi peraltro ribaditi dalla direttiva 2-2019 adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal sottosegretario delegato alle pari opportunità, non ancora pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale alla data odierna.

Il “*Piano di Azioni Positive*” (PAP) 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. I PAP sono piani triennali ed i soggetti deputati alla progettazione ed attivazione sono gli organi di vertice dell’Ente.

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.

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 Montecalvo in Foglia, da anni, promuove azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell’Amministrazione ed il benessere organizzativo dei propri dipendenti, ma ha anche posto le basi per un piano strategico di parità a livello cittadino, con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà e privilegiando la metodologia della progettazione partecipata.

L'attenzione alle tematiche di parità e di pari opportunità è stata rilevata in origine con l'adozione della deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 11.07.2001, 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 Montecalvo in Foglia pur registrando un sostanziale livello di parità di genere nella distribuzione del proprio personale tra le varie categorie in cui lo stesso viene contrattualmente collocato ha continuato ad adottare i piani triennali delle azioni positive, a monitorare la loro realizzazione nel tempo e a provvedere agli aggiornamenti che negli anni si rendevano necessari.

Pertanto, con l'adozione del presente documento il Comune di Montecalvo in Foglia, come negli anni precedenti, 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 Montecalvo in Foglia e vede quali soggetti coinvolti i Responsabili di Area. I dati sotto riportati, riferiti al 31° dicembre 2023, dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Montecalvo in Foglia, 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 AL 31.12.2023

DIPENDENTI	N.12
UOMINI	N.8
DONNE	N.4

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGREGGATO PER GENERE

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO	N.	UOMINI	DONNE
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Ex Cat. D	3	2	1
Area degli istruttori Ex Cat. C	4	2	2
Area degli operatori esperti Ex Cat. B	5	4	1
TOTALE	12	8	4

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E PIENO	N.	UOMINI	DONNE
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Ex Cat. D	0	/	/
Area degli istruttori Ex Cat. C	0	/	/
Area degli operatori esperti Ex Cat. B	0	/	/

A questi deve essere aggiunto il Segretario Comunale che presta servizio tramite Segreteria in convenzione tra i comuni di Petriano (ente capo-fila), Borgo Pace, Macerata Feltria e 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 D.Lgs. n. 267/2000, sono 2 uomini, di cui uno alla data del 1^ Gennaio 2024 è il Segretario Comunale, e una donna.

Si prende atto di una limitata presenza di dipendenti di sesso femminile, legata alle cessazioni di n. 2 dipendenti di sesso femminile negli ultimi anni e dal passaggio ad altra Amministrazione del precedente Segretario Comunale, donna.

Risulta dunque 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 Decreto Legislativo n. 198/2006 e si articola in 6 linee guida che impegnano il Comune di Montecalvo in Foglia 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 di Area. 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/lavoratori.

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.

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.

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.

5) il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di 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.

DURATA, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 e sarà aggiornato con le tempistiche nel tempo vigenti.

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

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento.

Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.