



Comune di BORGHO PACE
Provincia di Pesaro e Urbino

***PIANO DI
AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2025 – 2027***

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 Borgo Pace, 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, però, fino ad ora, caratterizzata da interventi sporadici e frammentari, senza un reale coordinamento delle attività intraprese.

A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

IL CONTESTO

La realizzazione del presente Piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune di Borgo Pace e vede, quali soggetti coinvolti, i Responsabili di Area.

I dati sotto riportati, riferiti al 1° gennaio 2025, dimostrano come l’accesso all’impiego nel Comune di Borgo Pace, da parte delle donne, non incontri ostacoli particolari.

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

PERSONALE DIPENDENTE AL 01/01/2025

L'analisi del personale dipendente in servizio presso il Comune di Borgo Pace viene illustrata nei seguenti prospetti in base alle differenze di genere.

QUADRO DEL PERSONALE AL 01.01.2025	
DIPENDENTI	N. 7
UOMINI	N. 4
DONNE	N. 3

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGREGGATO PER GENERE

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO	N. 3	UOMINI	DONNE
AREA DEGLI OPERATORI		0	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI		1	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI		0	1
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE		1	0
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE	N.2	UOMINI	DONNE
AREA DEGLI OPERATORI		0	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI		0	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI		0	1
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE		0	1
DIPENDENTI IN CONVENZIONE	N.2	UOMINI	DONNE
AREA DEGLI ISTRUTTORI		1	0
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE		1	0

Dall'analisi della situazione emerge un equilibrio tra i generi rispetto alla composizione totale, un divario rispetto alle posizioni apicali superiore rispetto a quello individuato nell'art. 48 del D.lgs. 198/2006. Risulta, pertanto, di fondamentale importanza il percorso intrapreso dal

Comune di Borgo Pace con l'adozione del presente piano al fine di garantire l'equilibrio tra i generi, compatibilmente con le limitazioni poste dalle norme legislative in vigore alla spesa del personale.

OBIETTIVI

Nel corso triennio 2025/2027 il Comune di Borgo Pace intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

OBIETTIVO 1 - Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni 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 parteciperanno 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 verranno conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio personale. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, previsti in orari compatibili con quelli delle/dei lavoratrici/lavoratori.

Inoltre, ogni dipendente dovrà inoltre partecipare al corso "RIFORMA MENTIS" - disponibile sulla piattaforma Syllabus

OBIETTIVO 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; in particolare, migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili e 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 la possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.

OBIETTIVO 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, verrà richiamata l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

OBIETTIVO 4 - Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale

Verranno redatti bandi di concorso/selezione in cui verrà richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e verrà contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

OBIETTIVO 5 – Garantire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera

OBIETTIVO 6 – Garantire l’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

Il presente Piano ha durata triennale, dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027 e se necessario sarà aggiornato annualmente.

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 – Disposizioni Generali – 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.