



## Comune di Montefelcino

Provincia di Pesaro Urbino

# PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023.2025

### PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disegualità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente.

Il Piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del **Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna)**, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

Contribuisce altresì a definire e valutare il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

**“Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa ...rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini”** (*Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007*).

### NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”: ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari

opportunità);

DL 30 marzo 2001, n. 165 , art 57 comma 1 lett. d) del “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” che disciplina i programmi di azioni positive e l’attività dei CUG, nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio possono essere finanziate dalle PP.AA;

D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna” così come modificato con D.Lgs del 25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”

Direttiva del 23/05/2007 del Ministero per le Riforme e Innovazione nella P.A. e del Ministero per i diritti e le pari opportunità “*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*”;

D.lgs.27 ottobre 2009, n. 150 *Attuazione della L. 4 marzo 2009 n. 15* in materia di ottimizzazione della produttività...sistema di misurazione e valutazione della performance...”

Legge 183/2010, Art 21 che stabilisce che “*le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e 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*” ;

DL 25 gennaio 2010 n. 5 “*Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle Pari Opportunità e della Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*;

Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010 , sull’applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne;

Raccomandazione n. 5 marzo 2010 Comitato dei Ministri del Consiglio d’Europa agli Stati membri - “*Misure per combattere la discriminazione basata sull’orientamento sessuale o l’identità di genere*”;

Direttiva n. 2 del 2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”, che ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”, con l’intento di rafforzare i CUG all’interno delle amministrazioni pubbliche.

**Il Piano triennale di azioni positive** in ragione del collegamento con il ciclo della performance, è aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

Nell’ambito dei compiti di verifica, il CUG presenta entro il 30 Marzo di ogni anno ai vertici dell’Amministrazione comunale, al Nucleo di Valutazione e al Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità una dettagliata relazione sulla situazione del personale riferita all’anno precedente, formulata in base ai dati e alle informazioni forniti. Tale relazione è rilevante ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’amministrazione e di quella individuale del dirigente responsabile.

**Il comune di MONTEFELCINO**, in conformità con i precedenti Piani di Azioni Positive adottati nei trienni precedenti, nel contesto normativo sopra descritto **adotta il presente Piano** al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale e per attuare una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023.2025

### LE RISORSE UMANE DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI MONTEFELCINO

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici.

#### Il Contesto

Si rimanda al DUP 2023.2025 all'analisi del contesto in cui opera il Comune di MONTEFELCINO. In continuità con il precedente Piano di Azioni Positive si conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### TABELLA DEL PERSONALE (31.12.2022)

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio, presentail seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

#### N TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

DONNE 2  
UOMINI 6

A questi vanno aggiunti n. 1 Segretario comunale per un totale di n. 9 dipendenti, suddivisi così come segue:

SETTORE	UOMINI		DONNE		TOTALE
	n.	%	n.	%	
SEGRETARIO COMUNALE 1	0	0%	1	100%	1
Settore amministrativo dem sociali	1	50%	1	50%	2
Settore contabile	1	50%	1	50%	2
Settore tecnico	3	100%	0	0%	3
Polizia locale	1	100%	0	0%	1
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>		<b>3</b>		<b>9</b>

#### MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE, DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

AREA		Uomini		Donne	
		n.	%	n.	%
A6	Operatori	0	//	0	//
B1	Operatori esperti	0	//	0	//
B2		0	//	0	//
B3		3	75%	1	25%
B4		0	//	//	//

B5		0	//	0	//
B6		0	//	0	//
B7		0	//	0	//
B8		0	//	0	//
C1	<b>Istruttori</b>	1	100%		
C2		0	//	0	//
C3		0	//	0	//
C4		0	//	0	//
C5		0	//	0	//
C6		0	//	0	//
D1	<b>Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</b>	2	66,67%	1	33,33%
D2		0	//	0	//
D3		0	//	0	//
D4		0	//	0	//
D5		0	//	0	//
D6		0	//	0	//
D7		0	//	0	//
<b>Dirigenti</b>		0	//	0	//
<b>Segretario</b>		0	//	1	100%
<b>TOTALE</b>		<b>6</b>	<b>66,67%</b>	<b>3</b>	<b>33,33%</b>

**MONITORAGGIO DISAGGREGATO,  
PER GENERE E ORARIO DI LAVORO,  
DELLA COMPOSIZIONE DEL  
PERSONALE**

	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>
	n.	%	n.	%	
<b>Funzionari ed EQ</b>					
Posti di ruolo a tempo pieno	1	50%	1	50%	2
Posti di ruolo a part-time	1	100%			1
<b>Istruttori</b>					
Posti di ruolo a tempo pieno	1	100%			1
Posti di ruolo a part-time	0	//	0	//	0
<b>Operatori esperti</b>					
Posti di ruolo a tempo pieno	3	100%			3
Posti di ruolo a part-time			1	100%	1
<b>Operatori</b>					
Posti di ruolo a tempo pieno	0	//	0	//	0
Posti di ruolo a part-time	0	//	0	//	0

**MONITORAGGIO DISAGGREGATO,  
PER GENERE, DEL LAVORO AGILE E  
DEGLI ALTRI LAVORATORI**

## UTILIZZATI CON CONTRATTI ATIPICI

	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Lavoro Agile</b>	2	2	4
<b>Contratti a tempo determinato / flessibili</b>	0	1	1
<b>Esterni (occasionali/autonomi professionali/Co.co.co)</b>	0	0	0
<b>TOTALE</b>	2	3	5

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori/ci:

- ELEVATA QUALIFICAZIONE: 1 donna / 2 uomini
- FUNZIONARI: n 0 donne / n 0 uomini
- PART – TIME: 1 Donne / 1 Uomini
- CONTRATTI FLESSIBILI: 1 Donna / 0 Uomini
- IL LAVORO AGILE ha coinvolto n. 4 persone di cui 2 donne e 2 uomini

Questo ultimo aspetto richiede una breve riflessione per valutare se lo smartworking per le lavoratrici rappresenta uno strumento di conciliazione e se cioè aiuti le donne a vivere meglio la relazione tra famiglia o più correttamente vita e lavoro. Oppure se può contribuire ad aumentare il divario di genere e cioè se questa modalità di lavoro a distanza può peggiorare le condizioni di vita e socialità delle donne, trasformandosi da smartworking femminile in “extreme working“, portando con sé, tra l'altro, il cosiddetto “effetto gabbia” per le donne *obbligandole* al lavoro da casa a causa delle scuole chiuse e dell'assenza di aiuti familiari come baby sitter, difficoltà a raggiungere i nonni ecc. creando così un carico di cura finito principalmente sulle spalle delle lavoratrici. O, infine, se al contrario rappresenta realmente una forma di miglior conciliazione in quanto i costi, la fatica e il tempo dello spostamento vengono tagliati consentendo di recuperare tempo prezioso da dedicare a loro stesse.

**Questi aspetti verranno indagati attraverso un'apposita indagine conoscitiva tra i dipendenti.**

**Il presente Piano è articolato in due parti:** una prima, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, definiti **Ambiti di intervento**, una seconda, più tipicamente operativa, nella quale sono contenute **Azioni specifiche** con positiva ricaduta sul benessere organizzativo degli ambienti di lavoro dell'amministrazione.

### **Parte Prima AMBITI DI INTERVENTO**

Premesso che le finalità e gli obiettivi individuati nel precedente Piano triennale precedente sono stati raggiunti, con il nuovo documento programmatico si intende procedere e potenziare le finalità di informazione e formazione connesse alla promozione delle Pari Opportunità per il benessere lavorativo e per l'assenza di discriminazioni, di studio e di monitoraggio.

A prescindere dalla scansione temporale cadenzata dal presente Piano, ed al fine di migliorare il

benessere organizzativo coerentemente con le finalità del Piano, l'Amministrazione provvede costantemente a:

### **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

- promuovere il benessere lavorativo e organizzativo attraverso l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro al fine di favorire i bisogni di conciliazione del personale e salvaguardare sicurezza e salute;

### **FORMAZIONE E INFORMAZIONE incentivare la formazione e l'informazione sul tema della differenza di genere:**

- per l'abbattimento degli stereotipi;
- per la valorizzazione delle differenze di genere;
- per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo;
- per la diffusione di una cultura rispettosa dei generi e di contrasto a qualsiasi forma di violenza diretta e indiretta;

### **MONITORAGGIO E INDAGINI**

- monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni attraverso la verifica dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione;
- realizzare indagini attraverso appositi strumenti volti a verificare il benessere lavorativo;
- monitorare il rispetto del Codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori;
- verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali

### **VALORIZZAZIONE DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ**

- Promuovere e sostenere l'attività del CUG inteso come sportello per i dipendenti e le dipendenti;
- Potenziare il rapporto tra gli organismi di parità: Consigliera di Parità comunale, Consigliera di Fiducia, CUG.

## **Seconda Parte AZIONI SPECIFICHE di durata triennale**

### **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

- Impegno costante a mettere a punto il processo di **consolidamento del** lavoro agile, già regolamentato in sede di Piao 2022.2024:
- Redazione di uno schema di contratto aggiuntivo per la disciplina del lavoro agile
- potenziamento delle reti, una maggiore dotazione informatica per il personale in lavoro agile, formazione specifica, maggiore comunicazione degli strumenti contrattuali utilizzabili, indagini per comprendere le esigenze della famiglia (cura dei bambini e degli anziani), organizzazione degli orari per agevolare la conciliazione;
- somministrazione di un **questionario sul benessere lavorativo**;
- Visibilità ai risultati delle indagini effettuate e alle conseguenti azioni;

Costante aggiornamento degli obiettivi e azioni suindicate, se del caso modificandoli o integrandoli e verifica della interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance. In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019

l'attività di verifica sui risultati connessi competerà primariamente al CUG

### **FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

La prospettiva di mainstreaming nell'attività pubblica ha come finalità quella di promuovere l'affermazione e la partecipazione delle donne in tutti i contesti della vita lavorativa politica, e sociale (empowerment) valorizzando il patrimonio prezioso di risorse femminili che ancora permangono subordinate e sotto rappresentate. Significative saranno le azioni volte ad una sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo, di contrasto alle discriminazioni e ai rischi emergenti, di contrasto alla violenza e di valorizzazione delle differenze.

Alla luce delle esperienze già realizzate, tenuto conto degli obiettivi complessivi e di quelli specificamente indicati nel Piano l'Amministrazione proseguirà nella **formazione** continua obbligatoria sulla cultura di genere, sulle pari opportunità, sul benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni soprattutto in collaborazione, data la ridotta struttura operativa del Comune di MONTEFELCINO, con altre istituzioni a livello locale e nazionale, segnatamente con la Provincia di Pesaro Urbino, molto attiva su questi temi

### **MONITORAGGIO E INDAGINI**

L'Amministrazione si propone di proseguire il **monitoraggio e l'analisi dei dati** di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione.

Si farà riferimento ai dati pubblicati dall'Amministrazione provinciale di Pesaro Urbino <https://www.provincia.pu.it/funzioni/pari-opportunita>

Sarà costante la verifica dell'applicazione del Codice di condotta anche attraverso il confronto con la Consigliera di Fiducia ed il CUG così come la verifica dell'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso.

### ***Durata***

Il presente Piano ha durata triennale e decorrenza dal 2023 al 2025

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento. In ragione del collegamento con il ciclo della performance, è aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.