



COMUNE DI POGGIO SAN MARCELLO Provincia di Ancona

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2025 – 2027 (articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e ss.mm.ii.)

FONTI NORMATIVE

- Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267: “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” .

PREMESSA E DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI GENERALI

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo - donna.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: “*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 Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 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’art. 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, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi....omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)*”.

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art.7, comma 5, del D.Lgs. n.196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2025/2027.

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

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", coerentemente con l'obiettivo della Legge n. 125/1991.

A fianco di questi obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

Per poter procedere all'individuazione delle azioni da intraprendere è necessario raccogliere una serie di dati, quantitativi e qualitativi, sul personale del Comune di Poggio San Marcello.

ANALISI E MONITORAGGIO DEL PERSONALE

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI		
Uomini	Donne	Totale
1	0	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI		
Uomini	Donne	Totale
0	0	0
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE		
Uomini	Donne	Totale
1	0	1

di cui:

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di Area cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000 (Tuel) e sono stati conferiti gli incarichi, ai sensi del Titolo III, Capo II "Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione" del CCNL Funzioni Locali 2019-2022, di Elevata Qualificazione, distinti in:

tipologia a): posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

tipologia b): posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità.

Uomini	Donne	Totale
2	0	2

E' presente il Segretario Comunale con incarico a reggenza a tempo parziale fino al 30/06/2025.

Uomini	Donne	Totale
0	1	1

Sono presenti dipendenti a tempo determinato:

- n.1 Funzionario ed Elevata Qualificazione, con Responsabilità dell'area tecnica, ai sensi dell'art.110, a tempo determinato parziale, 18 ore settimanali - UOMO
- n.1 Funzionario ed Elevata Qualificazione, all'interno dell'area tecnica, a tempo determinato parziale, 12 ore settimanali - DONNA
- n.1 Istruttore, all'interno dell'area amministrativa – finanziaria, a tempo determinato parziale, 20 ore settimanali – DONNA

QUADRO COMPLESSIVO: Segretario, personale a tempo indeterminato e determinato

Uomini	Donne	Totale
3	3	6

Si ritiene che occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025-2027

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili agli obiettivi generali evidenziati nella premessa, di seguito sviluppati in obiettivi di dettaglio con le relative finalità strategiche e le azioni positive da intraprendere per raggiungerli.

OBIETTIVI

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità garantendo il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 2.** garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.
- **Obiettivo 3.** attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
- **Obiettivo 4.** tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazione.
- **Obiettivo 5.** Conciliazione fra vita lavorative e vita privata. Reinserimento lavorativo a seguito di lunghi periodi di assenza.

OBIETTIVO N.1: RIEQUILIBRIO DI GENERE NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE.

Finalità strategiche: Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità garantendo il rispetto delle pari opportunità nelle commissioni di concorso e/o selezione e soprattutto dare priorità al sesso femminile a parità di risultato nelle procedure di reclutamento del personale al fine del riequilibrio di genere.

Azioni positive:

1. assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. non lasciare alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e comunque vi è l'impegno, con il presente Piano, di dover opportunamente giustificare l'eventuale scelta del candidato maschio in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo.
3. 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.
4. il Comune garantisce che non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
5. l'ente, ai sensi della normativa vigente, nelle procedure di reclutamento del personale si impegna, prima di esperire le procedure concorsuali, nell'ordine, ad effettuare assunzioni per mobilità volontaria, da graduatorie di altri enti, a stabilizzare il proprio personale che sia in possesso dei relativi requisiti. Nel realizzare questo obiettivo prioritario il Comune di Poggio San Marcello, si impegna, a parità di competenze professionali e/o di requisiti curriculari nonché di capacità relazionali e motivazione, nel ricoprire i posti vacanti in organico, a dare priorità al sesso femminile al fine del riequilibrio di genere.

Strutture coinvolte:

Segretario Comunale, Responsabili di Area, Ufficio Personale.

OBIETTIVO N.2: FORMAZIONE

Finalità strategiche: garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.

Azioni positive:

1. Le attività formative, che potrebbero consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, saranno programmate tenendo conto delle esigenze dei singoli servizi, degli orari di apertura al pubblico ecc. al fine di consentire uguale possibilità a tutti i dipendenti comunali, sia donne che uomini, di frequentare i corsi individuati.
2. il Comune si impegna a valutare le possibilità di articolazione in orari, sedi, o in modalità webinar e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia, che risiedono lontano dalla sede municipale, oppure che effettuano un orario di lavoro part-time.
3. il Comune per il 2025 inserisce nella sezione Performance del Piano 2025-2027 un obiettivo di organizzazione per i Responsabili di Area e di fruizione per tutti i dipendenti, senza distinzione di genere, di minimo n.40 ore di formazione, non obbligatoria, per colmare eventuali lacune nell'utilizzo delle procedure informatiche, per l'aggiornamento normativo, per una riqualificazione della propria professionalità.

Strutture coinvolte:

Segretario Comunale, Responsabili di Area, tutto il personale.

OBIETTIVO N.3: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE

Finalità strategiche: attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

60030 POGGIO SAN MARCELLO (AN)

P.zza del Comune, n°3 - ☎ (0731) 813446 - Fax (0731) 813505

C.F./P. Iva 0036648 042 4 - CCP 15888605

Criticità: il Comune ha solo due dipendenti assunti a tempo indeterminato: un Funzionario ed Elevata Qualificazione che svolge la sua attività nella sede municipale ed un Operatore Esperto che opera nell'ambito del territorio comunale. Non ci sono le condizioni per attivare il lavoro agile né per accogliere eventuali richieste di part-time.

Azioni positive:

1. Il Comune di Poggio San Marcello intende favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione mediante flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.

2. L'Ente si impegna ad istituire fasce orarie flessibili di entrata e di uscita, per conciliare la vita privata e quella lavorativa.

Strutture coinvolte: Sindaco, Segretario Comunale, Responsabili di Area.

OBIETTIVO N.4: SERENITA' NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Considerato che nel Comune di Poggio San Marcello nel corso del 2024 si è creato un clima di lavoro sereno e stimolante, in cui, ciascun dipendente, pur avendo delle mansioni legate al proprio profilo professionale e rivestendo un ruolo differente all'interno dell'Ente, si sente parte di un team e collabora spontaneamente per la realizzazione degli obiettivi, indipendentemente dalla unità organizzativa a cui sono stati formalmente assegnati e soprattutto a favore del soddisfacimento puntuale dell'utenza e dell'accrescimento del benessere della popolazione locale. Tale clima di coesione, difficile da ottenere, e realizzabile sono nelle piccole realtà va preservato.

Finalità strategiche: tutelare l'ambiente di lavoro, il benessere psico-fisico dei dipendenti prevenendo e contrastando ogni forma di violenza psicologica, molestia sessuale, mobbing o discriminazione.

Azioni positive:

1. Il Comune intende tutelare l'ambiente di lavoro garantendo ai propri dipendenti, sia uomini che donne, di operare in condizioni che rispettino la loro dignità di persone e la loro libertà senza condizionamenti, né pressioni. Intende improntare le relazioni interpersonali alla correttezza sia nel linguaggio che nel comportamento creando un contesto sfavorevole al verificarsi di situazioni conflittuali.

2. Il Comune si impegna, in particolare, a garantire il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori combattendo sul nascere eventuali atteggiamenti mirati ad avvilitare o soggiogare il/la dipendente anche in forma velata ed indiretta.

3. Il Comune si impegna a prevenire e a contrastare ogni forma di molestia sessuale, mobbing o discriminazione.

Strutture coinvolte: Sindaco, Giunta, Segretario Comunale, Responsabili di Area.

OBIETTIVO N.5:

Trattasi di un obiettivo di sviluppo nel caso si presentino nel corso del triennio 2025/2027 situazioni di reinserimento lavorativo a seguito di periodi di assenza di oltre sei mesi per malattia, maternità, aspettativa o astensione.

Finalità strategiche: conciliazione fra vita lavorative e vita privata. Reinserimento lavorativo a seguito di lunghi periodi di assenza.

Azioni positive:

1. Programmare un percorso informativo e formativo intenso e mirato per il reinserimento lavorativo ed il recupero effettivo e concreto del profilo professionale e delle mansioni che il/la dipendente aveva prima dell'assenza.

2. Affiancare il/la dipendente negli adempimenti per i quali la normativa o le modalità di espletamento siano cambiati in maniera consistente durante la sua assenza.

Strutture coinvolte: Segretario Comunale, Responsabili di Area.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, anche dai dipendenti comunali e dalle Organizzazioni Sindacali. Tutto il materiale ed anche le possibili soluzioni ai problemi incontrati nell'attuazione del presente piano o eventuali nuove finalità strategiche dettate dall'evoluzione del contesto e del personale in servizio saranno prese in considerazione, unitamente alle risultanze del monitoraggio effettuato dal Segretario Comunale, nel procedere, alla scadenza, ad un adeguato e condiviso aggiornamento del piano.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale, sarà reso accessibile a tutti i dipendenti e sarà trasmesso alla Consigliera di Parità della Provincia di Ancona.