



# CITTA' DI FERMO

## ATTO DI GIUNTA DEL 09-06-2020, n. 114

**Oggetto:**

**Adozione "Piano Azioni Positive" a favore delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs. n.198/2006 - Periodo 2020/2022.**

L'anno duemilaventi nel giorno nove del mese di giugno alle ore 15:30, in una Sala del Comune, si e' riunita in modalita' videoconferenza, previo regolare invito, la Giunta con l'intervento dei Signori:

<b>Calcinaro Paolo</b>	<b>SINDACO</b>	<b>Presente</b>
<b>TRASATTI FRANCESCO</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>Presente</b>
<b>Febi Savino</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente in videoconferenza</b>
<b>NUNZI FRANCESCO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente in videoconferenza</b>
<b>TORRESI MAURO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente</b>
<b>GIAMPIERI MIRCO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente</b>
<b>Luciani Ingrid</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente in videoconferenza</b>
<b>CIARROCCHI ALESSANDRO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente</b>
<b>SCARFINI ALBERTO MARIA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente</b>

Risultano presenti n. 9 e assenti n. 0

Presiede il SINDACO Avv. Calcinaro Paolo

Assiste il Segretario Generale Dott.ssa Camastra Serafina, entrambi presenti in Sala.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta indicata in oggetto.

**Oggetto:** Adozione “Piano Azioni Positive” a favore delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs. n.198/2006 – Periodo 2020/2022.

Premesso che:

- l’art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2001 in particolare all’art. 7 prevedendo che: *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”*;
- l’articolo 57 del D.Lgs.165/2001, ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*;
- la Comunità Europea ha sottolineato l’importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, smart working);

DATO atto, che le Amministrazioni Pubbliche, devono predisporre il “Piano Triennale di Azioni Positive, (PAP) previsto dall’art.7, comma 5, del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, così come modificato e sostituito dall’ art.48 del D.Lgs. 11/04/2006 n.198, volto ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, anche attraverso concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l’esercizio dei diritti di Pari Opportunità per uomini e donne;

RILEVATO che l’obiettivo delle azioni positive può, quindi, essere letto come una accelerazione nel processo di instaurazione dell’uguaglianza di fatto, eliminando forme di discriminazione dirette e indirette nei confronti delle lavoratrici;

DATO atto, che il Comune di Fermo intende adottare, riguardano la formazione professionale, l’accesso al lavoro, la crescita professionale, l’inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sottorappresentate, l’equilibrio e una migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali;

EVIDENZIATO che il Comune di Fermo, consapevole dell’importanza di dotarsi di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di Pari Opportunità, intende continuare a promuovere la propria attività istituzionale al perseguimento e all’applicazione del diritto

di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, al superamento degli ostacoli che impediscono una reale parità tra i sessi in ogni ambito sociale, culturale ed economico;

DATO atto che l'Ente, coerentemente con i presupposti del Piano e con la normativa vigente, vuole continuare a garantire il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favorire la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, attraverso il perseguimento dei principali obiettivi:

- Promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, superando eventuali resistenze al cambiamento che possono riguardare tempi e luoghi di lavoro, nell'ottica di una progettualità che coniughi le esigenze organizzative dell'Ente con quelle personali: garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali e favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;

- Prevenzione attraverso la programmazione di corsi e seminari specifici per contrastare la violenza sul posto di lavoro e il fenomeno specifico del *mobbing*, e dello *straining* (stress forzato sul posto di lavoro), trattati nei loro diversi profili, giuridici e psicologici;

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di Pari Opportunità nel lavoro in un'ottica di attenzione ai temi delle posizioni delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle dinamiche di sviluppo di tutto il personale, garantendo un'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in termini di opportunità lavorative e sviluppo professionale, che tenga in ogni caso conto delle diverse specificità in genere: continuare a promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti;

- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono provocare effetti diversi, secondo il sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera;

- Accelerare il cambiamento nella Pubblica Amministrazione agendo, nell'ottica della valorizzazione della differenza di genere, nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione comunale con interventi mirati e innovativi (studi, indagini, analisi quali-quantitative, percorsi formativi...) verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale culturale e professionale di donne e di uomini;

- Valutare la possibilità di forme di telelavoro/smart working, anche come strumento di conciliazione dei tempi vita/lavoro (Legge 124/2015). Il telelavoro e forme di lavoro più flessibile, possono essere strumenti per migliorare il livello qualitativo dei servizi resi ai cittadini dalla pubblica amministrazione, a patto che siano inserite in un nuovo contesto organizzativo e culturale, che sappia sostituire alla cultura delle procedure formali e del tempo trascorso in ufficio la cultura della responsabilità e del risultato;

- Assicurare la presenza di ambedue i generi nelle commissioni di concorso, sulla base della Legge n.215 del 23/11/2012, recante: "*Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.*" (pubblicata nella Gazz.Uff. 11 dicembre 2012, n. 288);

- Garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, ai sensi della legge 10 aprile 1991, n.125, così come viene specificato negli avvisi di concorso pubblico per l'assunzione di personale;

RICHIAMATA la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

VISTO il D.Lgs. 11/04/2006, n.198 recante: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della Legge 28/11/2005, n.246", il quale all'art.48 prevede che siano redatti 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;

RICHIAMATO, altresì, il Decreto Legislativo n.196 del 23/05/2000 ad oggetto: "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17/05/1999 n.144" ed in particolare l'art. 7 , modificato e sostituito dall'art.48 del D.Lgs. 11/04/2006 n.198, in materia di azioni positive finalizzate a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne;

CONSIDERATO che il succitato D.Lgs.11 aprile 2006, n.198, riformando l'art.7 - comma 5 - del D.Lgs.23/05/2000, n.196 ha precisato all'art.48 la necessità di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane , curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale; garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, "applicando condizioni uniformi rispetto al lavoro privato;

RICHIAMATA, la Direttiva Ministeriale n.1/2017, rivolta al sostegno dell'allattamento materno e dall'introduzione di disposizioni per contrastare eventuali comportamenti discriminatori;

VISTA la Direttiva n.2 del 26/06/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a firma del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, avente ad oggetto: "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", la quale sostituisce la Direttiva del 23/05/2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»;

ATTESO che gli ambiti di intervento delle azioni positive riguardano la formazione professionale, l'accesso al lavoro, la crescita professionale, l'inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sottorappresentate, l'equilibrio e una migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali;

RITENUTO, inoltre, prioritario per questo Ente proseguire nella promozione una cultura di uguaglianza sostanziale riconoscendo peculiarità e specificità alla condizione della donna che lavora e sperimentando in modo innovativo la gestione delle risorse umane in contesti organizzativi aperti e flessibili pur nel rispetto delle esigenze dell'Ente in termini di produttività e qualità del servizio che viene reso alla cittadinanza;

PRESO atto che il Comune di Fermo, in collaborazione con l'Ambito Sociale XIX e gli altri Comuni dell'ATS XIX, ai sensi della L.R. n.32/2008 "Interventi contro la violenza delle donne", così come modificata dalla L.R. n.32/2014 "Sistema Regionale Integrato dei servizi sociali a tutela della persona e della famiglia", è promotore di progetti per supportare le donne vittime di violenza di genere e per la comunità, quali, l'apertura dello sportello "Centro Anti Violenza" e l'apertura della casa di accoglienza "Fiori del Mandorlo";

RILEVATO, inoltre, che L'Ambito Territoriale, ha instaurato un protocollo d'intesa, con i seguenti Enti sottoscrittori, che copre tutta la rete territoriale locale, organizzando anche tavoli operativi sulla prevenzione della violenza:

- Prefettura, Questura, Tribunale, Carabinieri, Commissione Pari Opportunità, Regione Marche, Asur, Provincia, Ambiti Territoriali (19-20-24), On The Road (Associazione contro lo sfruttamento), Liceo Artistico, Associazione Soroptimist, Isc Fracassetti, Scuola Ipsia e Istituto G. Montani di Fermo.;

VISTE le precedenti Deliberazioni di Giunta Comunale, con le quali si è proceduto ad approvare il "Piano di Azioni Positive" (PAP), per gli anni precedenti: Deliberazione n.127 del 05/04/2012, Deliberazione n.79 dell' 08/03/2016, Deliberazione n.100 del 09/04/2018;

DATO atto che con Deliberazione di Giunta Comunale n.125 del 16/04/2013, in ottemperanza alla Direttiva 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione ed il ministro per le Pari Opportunità, ed altresì alla vigente normativa contenuta nella Legge n.183/2010 (c.d. Collegato Lavoro), si è proceduto alla istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

PRESO atto che con Deliberazione di Giunta Comunale n.424 del 16/12/2014, si è proceduto alla approvazione del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Fermo;

RILEVATO che l'Amministrazione Comunale, ha provveduto ad inviare al Comitato Unico di Garanzia (CUG), l'Allegato 1 della Direttiva n.2 del 26/06/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, concernente i dati del personale dell'Ente, divisi per genere, età ed inquadramento;

PRESO atto, che nella sopra citata relazione sono state descritte le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità,

valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal piano triennale di azioni positive dell'anno precedente;

RILEVATO, inoltre, che nella sezione 3., del sopra citato "Allegato 1", sono state inserite le seguenti iniziative che l'Ente intende promuovere:

- *Obiettivo n.1:*

Predisporre riunioni, seminari ed incontri formativi inerenti le tematiche del CUG, coinvolgendo il personale dell'Ente (almeno tre corsi nell'arco di un triennio),

- *Obiettivo n.2:*

Predisporre riunioni, seminari, incontri formativi, per promuovere maggiore sensibilizzazione sul tema della violenza di genere, coinvolgendo il personale dell'Ente in collaborazione con l'Ambito Territoriale n.19 (almeno tre corsi nell'arco di un triennio);

RICHAMATA la Determinazione Dirigenziale n.110 del 12/05/2020 R.G. n.698, con la quale è stato rinnovato il Comitato Unico di Garanzia, tenuto conto che a seguito di formale richiesta, soltanto una organizzazione sindacale ha comunicato la relativa designazione del proprio componente;

VISTA la proposta di Piano triennale di azioni positive allegata ed in particolare le azioni programmate con riferimento a:

- Promozione della compatibilità tra lavoro e famiglia con l'individuazione di tipologie di orario flessibile tali da conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare, finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, soprattutto in presenza in famiglia di figli minori, persone anziane o diversamente abili, ecc. (esempio: rimodulazione dell'orario di lavoro e/o la trasformazione da tempo pieno a part-time);
- Promozioni di pari opportunità di sviluppo professionale e qualità del lavoro;
- Promozioni di una cultura di pari opportunità;

RILEVATO che il Comune di Fermo, predispone riunioni di Settore, con i responsabili dei Servizi e con ciascun Dirigente, al fine di monitorare la situazione del personale, anche a fronte dell'esistenza di situazioni che possono interferire in modo gravoso nell'organizzazione quotidiana tra lavoro e famiglia;

PRESO ATTO, che la presente deliberazione forma oggetto della prevista informativa alle organizzazioni sindacali e verrà inviata, altresì, al Comitato Unico di Garanzia (Cug);

VISTO il parere favorevole di sola regolarità tecnica espresso, ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n. 267/2000, dal Dirigente del Servizio Gestione risorse umane;

VISTI:

- o il D.Lgs. n. 267/2000 con successive modifiche ed integrazioni;
- o il D.Lgs. n. 165/2001 con successive modificazioni ed integrazioni;
- o il D.Lgs. 23/05/2000 n.196
- o il D.Lgs. 11/04/2006, n.198
- o lo Statuto comunale;
- o il Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi;

per quanto sopra esposto e vista la proposta allegata si

PROPONE

1) - APPROVARE l'allegato "Piano di Azioni Positive" (PAP) per il triennio 2020/2022 che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento finalizzato a:

a) Promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, superando eventuali resistenze al cambiamento che possono riguardare tempi e luoghi di lavoro, nell'ottica di una progettualità che coniughi le esigenze organizzative dell'Ente con quelle personali;

b) Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro in un'ottica di attenzione ai temi delle posizioni delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle dinamiche di sviluppo di tutto il personale, garantendo una uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in termini di opportunità lavorative e sviluppo professionale che tenga comunque conto delle diverse specificità di genere;

c) Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono provocare effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera:

d) Promuovere seminari, incontri formativi e riunioni, inerenti le tematiche Cug e sulla sensibilizzazione della violenza di genere.

2) - DARE atto, che si procederà a coinvolgere il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Ente nella promozione delle pari opportunità, nella valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, concordando modalità e tempi di monitoraggio delle azioni poste in essere.

3) - DARE atto che si procederà a richiedere la collaborazione all'Ufficio della Consigliera di Parità per la Provincia di Fermo, per porre in essere le azioni volte a promuovere e realizzare la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e la rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro.

4) - DARE atto che il presente provvedimento non comporta oneri e quindi alcun impegno di spesa, per cui non necessita il visto di regolarità contabile.

5) - DARE atto che il "Piano di Azioni Positive" per il triennio 2020/2022, verrà pubblicato sul sito internet del Comune di Fermo e sulla rete aziendale.

6) - DARE atto che la presente deliberazione forma oggetto della prevista informativa alle organizzazioni sindacali e verrà inviata, altresì, al Comitato Unico di Garanzia (Cug).

7) Dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.



**Oggetto:** Adozione “Piano Azioni Positive” a favore delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs. n.198/2006 – Periodo 2020/2022.

Fermo, 09/06/2020

Il Responsabile del procedimento  
*Dott.ssa Serafina Camastra*

---

Pareri espressi ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 18/08/2000 n. 267:

Fermo, 09/06/2020

Parere di regolarità tecnica: favorevole  
Il Dirigente del Servizio Risorse Umane  
*Dott.ssa Serafina Camastra*

---

Fermo, 09/06/2020

Visto di conformità dell'azione amministrativa  
Il Segretario Generale  
*Dott.ssa Serafina Camastra*

---

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione sopra riportata;

SENTITA l'illustrazione del punto all'ordine del giorno;

RITENUTO di condividere e fare proprio quanto esposto con la suddetta proposta;

RICHIAMATE le disposizioni di legge e norme regolamentari citate nella suddetta proposta;

VISTI i pareri acquisiti in forza di disposizioni di legge;

VISTO il parere favorevole di sola regolarità tecnica espresso per quanto di competenza, ai sensi dell'art. 49 del T.U. 267/2000, dal Dirigente del Servizio Risorse Umane;

SENTITO in proposito, ai sensi del vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Segretario Generale, che ha altresì apposto il visto di conformità dell'azione amministrativa;

VISTI:

- o il D.Lgs. n. 267/2000 con successive modifiche ed integrazioni;
  - o il D.Lgs. n. 165/2001 con successive modificazioni ed integrazioni;
  - o il D.Lgs. 23/05/2000 n.196
  - o il D.Lgs. 11/04/2006, n.198
  - o lo Statuto comunale;
  - o il Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- Con voti unanimi, legalmente espressi;

## DELIBERA

1) - APPROVARE l'allegato "Piano di Azioni Positive" (PAP) per il triennio 2020/2022 che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento finalizzato a:

a) Promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, superando eventuali resistenze al cambiamento che possono riguardare tempi e luoghi di lavoro, nell'ottica di una progettualità che coniughi le esigenze organizzative dell'Ente con quelle personali;

b) Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro in un'ottica di attenzione ai temi delle posizioni delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle dinamiche di sviluppo di tutto il personale, garantendo una uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in termini di opportunità lavorative e sviluppo professionale che tenga comunque conto delle diverse specificità di genere;

c) Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono provocare effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera:

d) Promuovere seminari, incontri formativi e riunioni, inerenti le tematiche Cug e sulla sensibilizzazione della violenza di genere.

2) - DARE atto, che si procederà a coinvolgere il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Ente nella promozione delle pari opportunità, nella valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, concordando modalità e tempi di monitoraggio delle azioni poste in essere.

3) - DARE atto che si procederà a richiedere la collaborazione all'Ufficio della Consigliera di Parità per la Provincia di Fermo, per porre in essere le azioni volte a promuovere e realizzare la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e la rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro.

4) - DARE atto che il presente provvedimento non comporta oneri e quindi alcun impegno di spesa, per cui non necessita il visto di regolarità contabile.

5) - DARE atto che il "Piano di Azioni Positive" per il triennio 2020/2022, verrà pubblicato sul sito internet del Comune di Fermo e sulla rete aziendale.

6) - DARE atto che la presente deliberazione forma oggetto della prevista informativa alle organizzazioni sindacali e verrà inviata, altresì, al Comitato Unico di Garanzia (Cug).

Ed inoltre in relazione all'urgenza, con separata e successiva votazione unanime;

#### DELIBERA

- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art.134, 4 comma, del D.Lgs. n.267/2000.



# CITTA' DI FERMO

## PIANO AZIONI POSITIVE

### Periodo 2020/2022

Il programma triennale di azioni positive, (PAP) previsto dall'art. 7, comma 5, del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, ora riformulato dall'art.48 del D.Lgs. 11/04/2006, n.198, è finalizzato a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne. L'obiettivo delle azioni positive è di eliminare ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Di conseguenza gli ambiti di intervento delle azioni positive riguardano la formazione professionale, l'accesso al lavoro, la crescita professionale, l'inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sottorappresentate, l'equilibrio e una migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali.

Lo scopo ultimo delle azioni positive e del presente piano è quello di promuovere una maggiore consapevolezza nella gestione delle risorse umane in contesti e strutture organizzative che siano più aperte e flessibili.

#### **MONITORAGGIO ORGANICO.**

La realizzazione del piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune di Fermo.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, alla data dell'01/01/2020, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	34	45	14	93
Uomini	25	36	44	105
Totale	59	81	58	198

- di cui n.12 sono titolari di Posizione Organizzativa ( di cui n.5 sono donne e n.1 donna

con la qualifica di “Alta Professionalità”).

I Dirigenti del Comune di Fermo sono n.6 di cui n.4 uomini e n.2 donne.

### **ASSUNZIONI.**

Il Comune di Fermo redige e aggiorna il proprio “Piano Fabbisogno di Personale” in base al costante monitoraggio delle figure professionali necessarie all’interno dei vari Settori ed anche sulla base della normativa vigente.

### **FORMAZIONE.**

Dall’analisi dei dati dell’Ente emerge che la formazione e l’aggiornamento del personale avviene senza discriminazione tra uomini e donne come metodo permanente per assicurare l’efficienza attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

### **CONDIZIONI DI LAVORO.**

Tempo parziale:

i dipendenti che fanno richiesta ottengono di ridurre l’orario lavorativo sulla base di oggettive difficoltà personali di conciliare la vita lavorativa e le problematiche familiari.

Congedi parentali e malattia figlio:

Dall’analisi delle domande dei congedi parentali e di assenza giustificata per la malattia del proprio figlio, emerge che vi è una sostanziale parità di entrambi i generi.

Modifica flessibilità orarie:

I dipendenti con particolari esigenze chiedono una maggiore flessibilità dell’orario di lavoro, al fine di conciliare vita lavorativa e vita familiare (es. accompagnare i propri figli a scuola in un comune diverso da quello lavorativo).

### **OBIETTIVI.**

Gli obiettivi che si ritengono prioritari sono i seguenti:

- Promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, superando eventuali resistenze al cambiamento che possono riguardare tempi e luoghi di lavoro, nell’ottica di una progettualità che coniughi le esigenze organizzative dell’Ente con quelle personali;
- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro in un’ottica di attenzione ai temi delle posizioni delle donne nell’organizzazione del lavoro in essere e nelle dinamiche di sviluppo di tutto il personale, garantendo un’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in termini di opportunità lavorative e sviluppo professionale che tenga comunque conto delle diverse specificità in genere.
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono provocare effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera.
- Promuovere seminari, incontri formativi e riunioni, inerenti le tematiche Cug e sulla sensibilizzazione della violenza di genere.

## **AZIONI PROGRAMMATE PERIODO 2020 – 2022**

### **OBIETTIVO n1.**

Rispetto delle pari opportunità nella composizione delle commissioni dei concorsi pubblici dall'ente.

AZIONI: Diffusione e conoscenza della normativa contenuta nella L. 23/11/2012, n. 215, recante: *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.”*, pubblicata nella Gazz. Uff. 11 dicembre 2012, n. 288, con particolare riguardo alla composizione delle commissioni di concorso nelle Pubbliche Amministrazioni.

ATTIVITA': Promozione e sostegno nella acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso percorsi formativi per la valorizzazione professionale, all'interno delle pari opportunità tra uomo e donna, anche al fine di rimuovere eventuali aspetti indirettamente discriminatori.

### **OBIETTIVO n.2.**

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

AZIONI: Sensibilizzazione sul tema della violenza di genere, prevenzione delle molestie sessuali nel luogo di lavoro e sensibilizzazione sul tema della prevenzione dei maltrattamenti psicologici sul luogo di lavoro. Attuazione dello scambio e della condivisione delle buone prassi ed esperienze a livello territoriale con altri soggetti istituzionali e non istituzionali.

ATTIVITA': Realizzazione di iniziative e azioni per consolidare la sensibilizzazione sulla violenza di genere tra il personale comunale. Promuovere seminari, incontri formativi e riunioni, inerenti le tematiche Cug (almeno tre corsi nell'arco di un triennio) e maggiore sensibilizzazione della violenza di genere in collaborazione con l'Ambito Sociale Territoriale XIX (almeno tre corsi nell'arco di un triennio).

Adozione e diffusione del Codice di Comportamento nei corsi di formazione di base, con particolare attenzione ai dipendenti neo assunti, al fine di favorire un rapido inserimento all'interno del Servizio. Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione manageriale sul codice di comportamento e sulla gestione dei casi per mettere in grado i responsabili di “saper prevenire” e saper gestire”. Incontro/assemblea con la partecipazione di uno o più esperti della tematica. Promozione di iniziative per la condivisione ed il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche. Collaborazione nella realizzazione e diffusione delle iniziative tra le lavoratrici e i lavoratori dell'ente. Supporto nella ricerca e progettazione di iniziative finanziate da fondi pubblici.

### **OBIETTIVO n.3.**

Promozione di una cultura di pari opportunità nella vita sociale e politica e professionale.

AZIONI: Diffusione e/o adesione di percorsi formativi che favoriscano l'inserimento della donna in posizione apicale nella vita sociale e politica e professionale.

ATTIVITA': Incentivazione a partecipare a corsi, seminari, incontri, organizzati di particolare interesse. Tale incentivazione si estrinseca anche in una maggiore flessibilità oraria o anche mediante la concessione di appositi permessi. Incentivazione a partecipare a percorsi formativi (corsi, seminari, incontri) volti a realizzare una crescita professionale.

### **OBIETTIVO n.4.**

Promozione della compatibilità tra lavoro e famiglia.

AZIONI: Risoluzione di problematiche derivanti da situazioni familiari particolarmente difficili (es. genitore solo, presenza nel nucleo familiare di persone diversamente abili ecc.)

ATTIVITA': Utilizzo di una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro: Le richieste di maggiore flessibilità dovranno essere analiticamente motivate. Modifica dell'articolazione dell'orario lavorativo e trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time in relazione a particolari esigenze familiari del lavoratore. Attivazione, dove possibile, di forme di lavoro agile/smart working, andando incontro alle esigenze del lavoratore.

### **OBIETTIVO n.5.**

Promozione della compatibilità tra lavoro e famiglia.

AZIONI: Diffusione di una maggiore conoscenza delle innovazioni apportate dal D.Lgs.151/2001 a favore della maternità e della paternità, in modo da favorire le opportunità di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi della vita.

ATTIVITA': Le lavoratrici/lavoratori che ne fanno richiesta possono beneficiare delle possibilità che le leggi e normative in vigore offrono, affinché possano concretamente conciliare la qualità di vita sia familiare che professionale (sostegno per l'allattamento materno e facilitare il rientro dopo la maternità alternando ferie e congedo parentale). L'Ufficio Gestione Risorse Umane offre un servizio di consulenza ai lavoratori/lavoratrici che riferiscono problematiche personali all'interno dell'ambito lavorativo.

## **OBIETTIVO n.6.**

Promozione di pari opportunità di sviluppo professionale e qualità del lavoro.

AZIONI: Monitoraggio dello sviluppo professionale di ciascun dipendente.

ATTIVITA': Realizzazione di una scheda professionale del lavoratore e della lavoratrice (contenuti dell'attività lavorativa, formazione, congedi, orario di lavoro) che permetta di verificare i percorsi di carriera, formazione e mobilità dei dipendenti così da rimuovere i vincoli allo sviluppo professionale, con particolare riferimento alle donne.

## **MONITORAGGIO.**

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna a continuare e ad intraprendere nel triennio 2020/2022 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese, verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dall'avanzamento delle iniziative.

## **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE.**

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune. Sarà trasmesso all'assessorato competente della Provincia ed alla Consiglieria di Parità della Provincia di Fermo. Sarà, inoltre, reso disponibile per tutti i dipendenti sulla rete interna del Comune.



Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO  
Avv. Calcinaro Paolo

Il Segretario Generale  
Dott.ssa Camastra Serafina

---

***CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE***

Si certifica che il presente atto è pubblicato all'Albo Pretorio di questo Comune, in data odierna per quindici giorni consecutivi.

Fermo, li,

II SEGRETARIO GENERALE  
Dott.ssa Camastra Serafina

---

***CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'***

Il presente atto è esecutivo:

- Dopo il decimo giorno dalla data di pubblicazione sopra indicata.
- Lo stesso giorno in cui l'atto è stato adottato.

Fermo, li \_\_\_\_\_

II SEGRETARIO GENERALE  
Dott.ssa Camastra Serafina