



CITTA' DI FERMO

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.

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'01/01/2022, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	36	48	13	97
Uomini	26	37	46	109
Totale	62	85	59	206

I Dirigenti del Comune di Fermo sono n.5 di cui n.4 uomini e n.1 donna.

Nell'anno 2021 è stato approvato il “Regolamento per l'Istituzione della Commissione per le pari opportunità, le politiche di genere e i diritti civili”, un organismo propositivo e di consultazione che, coadiuvando il lavoro dell'amministrazione, ha il compito di elaborare proposte di interventi e politiche atte a rimuovere gli ostacoli di ordine economico, sociale, culturale e istituzionale, intervenendo sui modelli culturali e sociali di genere, che

costituiscono discriminazione diretta o indiretta negli ambiti delle politiche di parità tra uomo e donna, politiche di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne, politiche integrate per i generi, orientamento sessuale, origine etnica, lingua, religione, condizione psico-fisica, politiche integrate per cultura di genere, di prevenzione e contrasto a ogni forma e causa di discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle persone.

RENDICONTO DELLE AZIONI PROGRAMMATE NEL PERIODO 2020 – 2022

OBIETTIVO n1.

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

AZIONI: Tutte le commissioni di concorso sono nominate riservando almeno un terzo dei posti alle donne (L. n.215/2002 – art.5).

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. Promozione delle pari opportunità.

ATTIVITA' PROMOSSE:

- Ciclo di incontri (IN)formativi: “Il tempo dell'incontro - Educare alla pari dignità (anche) nell'era del digitale”, promossi dall'Associazione dell'Opera Don Ricci, con il sostegno e il patrocinio del Comune di Fermo,
- “Allenamenti alla parità di genere”, l'evento è stato organizzato dall'Associazione “Il Tempio di Bellona,” con il sostegno dell'assessorato allo Sport e di quello alle Pari opportunità del nostro Comune.
- - affissione, avvenuta su proposta dell'Associazione InOltre, alla parete della Casa Comunale dell'Opera stampata di Francesca Grosso: una calligraphy art contenente i nomi delle vittime di femminicidio dal 2006 al 2020;
- - in segno di adesione alla giornata del 25 Novembre, sono state inaugurate e presentate alla cittadinanza quattro panchine rosse, quattro opere d'arte inserite nell'ambito del progetto Fum (Fermo Urban Museum);
- alla Sala dei Ritratti, il 25 Novembre, altresì, è andato in scena “Violenza tacita”, un monologo a tre voci, uno spettacolo fra musica e teatro contro i pregiudizi e gli stereotipi di genere.

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.

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': I dipendenti che ne fanno richiesta motivata, fruiscono di una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, oltre che alla modifica dell'articolazione dell'orario lavorativo e trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time in relazione a particolari esigenze familiari. 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.

Supporto alle lavoratrici che rientrano dopo la maternità (alternanza tra ferie e congedo parentale).

L'Ufficio Risorse Umane offre un servizio di consulenza ai lavoratori/lavoratrici che riferiscono problematiche personali all'interno dell'ambito lavorativo, anche in considerazione del protrarsi dell'emergenza epidemiologica ancora in corso (quarantena/positività o didattica a distanza dei propri figli).

OBIETTIVO n.6.

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

AZIONI: Monitoraggio dello sviluppo professionale di ciascun dipendente.

ATTIVITA': Prosecuzione dell'attività di monitoraggio che permette di verificare i percorsi di carriera, formazione e mobilità dei dipendenti così da rimuovere i vincoli allo sviluppo professionale, con particolare riferimento alle donne.



PIANO AZIONI POSITIVE

Triennio 2022/2024

Di seguito si individuano alcuni obiettivi da realizzare nel triennio 2022/2024 a supporto dei quali vengono previste azioni positive, articolate per Aree, come di seguito indicato, precisando che vengono proposti nell'ottica di continuare quanto già realizzato dal precedente Piano e di rafforzare alcune attività considerate prioritarie per le tematiche di genere, per la prevenzione di ogni forma di discriminazione e per favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro:

- **CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO/FAMIGLIA.**

Fatte salve le esigenze di servizio e il rispetto delle vigenti indicazioni normative e dei contratti di lavoro, il Comune si impegna a favorire l'adozione di politiche di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia:

a) 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 problematiche familiari.

b) Congedi parentali e malattia figlio:

Particolare attenzione va riservata alle modalità di fruizione del congedo parentale, richiesto ad ore a giorni, che può incidere favorevolmente sulla conciliazione dei tempi di lavoro-famiglia.

c) Congedo parentale Covid-19:

Il congedo prevede che il dipendente può astenersi dal lavoro, fino al 31/03/2022, salvo diversa disposizione normativa nel triennio di riferimento, per un periodo corrispondente in tutto o in parte:

- alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio,
- alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio,
- nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dall'ASL territorialmente competente a seguito di contatto avvenuto.

d) Modifica flessibilità orarie:

I dipendenti con particolari esigenze chiedono una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro (es. accompagnare i propri figli a scuola in un comune diverso da quello lavorativo oltre che per la gestione dei genitori anziani senza agevolazioni fiscali (riconoscimento permessi di cui alla L. 104/92 e/o riconoscimento dell'invalidità).

e) Smart-working – lavoro agile:

In ottemperanza a quanto disposto dal “Regolamento del lavoro agile ordinario”, approvato dall'Ente l'attivazione della modalità di lavoro agile avviene in virtù delle richieste di

adesione inoltrate dal singolo dipendente al Dirigente del Settore a cui è assegnato. L'applicazione del lavoro agile, dei dipendenti assegnati alle attività smartabili, avviene nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, in considerazione e compatibilmente con l'attività in concreto svolta dal dipendente presso l'Amministrazione.

Particolare riguardo è stato dato ai "soggetti fragili" ai quali viene data sempre la possibilità di accedere al lavoro agile.

• **ORGANIZZAZIONE E LAVORO.**

Il Comune di Fermo persegue l'obiettivo di promuovere il benessere organizzativo e attuare politiche di sostegno a situazioni di disagio dei lavoratori e delle lavoratrici, attuare politiche di valorizzazione del personale e garantire le stesse possibilità di carriera e avanzamento nei ruoli e nelle posizioni apicali della struttura organizzativa:

a) 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.

b) 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.

c) Mantenere e rafforzare il principio di integrazione di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane, affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano, compatibilmente con le vigenti disposizioni normative, in base alle competenze, esperienze e potenziale professionale e individuale, senza alcuna disparità di genere.

d) Riservare attenzione a percorsi formativi rivolti a colleghe e colleghi con disabilità.

e) Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni e redazione di linee guida per un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione istituzionale e nella modulistica dell'ente.

f) Sensibilizzazione e sostegno sul tema dell'età (aging diversity) analizzando soluzioni che consentano di attivare occasioni per un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni; raccolta dei fabbisogni di formazione digitale per i dipendenti, con particolare attenzione al personale anche proveniente da servizi educativi; verificare possibilità di progetti specifici per garantire il benessere lavorativo anche negli ultimi anni di lavoro dei dipendenti.

g) Sensibilizzazione e formazione, anche in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità del Comune di Fermo e con i settori interessati in relazione al rapporto con l'utenza.

h) Nelle commissioni di concorsi/selezioni nelle Pubbliche Amministrazioni, deve essere riservata alle donne la partecipazione pari ad almeno 1/3 dei componenti, di cui alla 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.”*.

• **FORMAZIONE E QUALIFICA DEL PERSONALE.**

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, sulla base dei seguenti obiettivi:

a) Al fine di mantenere costante il livello di competenze acquisite, si propone di favorire il reinserimento lavorativo dei/delle dipendenti assenti per lunghi periodi, (es. rientro della maternità, malattia o aspettativa per motivi di cura e assistenza familiare) attraverso un reinserimento graduale nell'ambito lavorativo che prevede anche un affiancamento interno predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza, finalizzato all'aggiornamento relativo alle procedure e modalità operative di competenza in modo da mettere a proprio agio il/la dipendente che riprende il lavoro rendendolo autonomo ed integrato nel più breve tempo possibile.

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

c) Nel caso in cui il/la dipendente, dopo accertamenti sanitari, attestati dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o dal Medico Competente, siano dichiarati inidonei allo svolgimento della propria mansione, e vengano quindi destinati ad altra funzione e/o servizio, l'Ufficio competente prevede e programma percorsi di aggiornamento professionale e affiancamento interno, al fine di preparare il/la dipendente alle nuove mansioni.

- **ATTIVITA' COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG).**

Per il triennio 2022/2024 il CUG – Comitato Unico di Garanzia promuove le attività di seguito indicate e monitora il benessere organizzativo del personale dipendente del Comune di Fermo:

a) Monitoraggio benessere organizzativo:

La normativa in tema di prevenzione, sicurezza sui luoghi di lavoro e stress lavoro correlato (Testo Unico di Sicurezza D. Lgs. n. 81/08) introduce esplicitamente la necessità di valutare accanto ai rischi oggettivi anche i rischi di natura psicosociale, sia nella forma diretta (stress lavoro correlato, rischio di burn-out e vulnerabilità al mobbing nell'ambiente di lavoro) sia nella forma indiretta (conseguenze stressogene legate all'esposizione ad altri rischi). Il monitoraggio sistematico e continuativo viene relazionato annualmente in specifico documento.

b) Corsi ad hoc:

si prevede l'organizzazione nel triennio di corsi di formazione con lo scopo di fornire un insieme di conoscenze, in parte teoriche e in parte pratiche (ossia attinenti al funzionamento di determinati meccanismi istituzionali e politici) volte a promuovere l'affermazione e l'inserimento della donna nella vita politica e nei centri decisionali, sia a livello nazionale che locale, nelle assemblee elettive, nei Consigli e nei Comitati Consultivi, dove le donne sono in genere in una posizione minoritaria.

c) Giornata Welcome Kids: "Dove lavorano mamma e papà":

Organizzazione di una giornata di "Open day" per i bambini e le bambine, destinata ai figli del personale dipendente. Durante l'incontro i bambini e le bambine potranno conoscere i luoghi di lavoro di mamma e papà, condividere uno spaccato di giornata lavorativa e scoprire i progetti e le attività del Comune di Fermo.

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 2022/2024 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 e sarà trasmesso all'assessorato competente della Provincia ed alla Consigliera di Parità della Provincia di Fermo. Sarà, inoltre, reso disponibile per tutti i dipendenti nella rete interna del Comune.