



CITTA' DI FERMO

ATTO DI GIUNTA DEL 09-04-2018, n. 100

Oggetto:

Adozione "Piano Azioni Positive" a favore delle pari opportunità - Periodo 2018/2020, ai sensi del D.Lgs. n.198/2006.

L'anno duemiladiciotto nel giorno nove del mese di aprile alle ore 13:00 si e' riunita in una sala del Comune, previo regolare invito, la Giunta con l'intervento dei Signori:

Calcinaro Paolo	SINDACO	P
TRASATTI FRANCESCO	VICE SINDACO	P
Febi Savino	ASSESSORE	A
NUNZI FRANCESCO	ASSESSORE	A
TORRESI MAURO	ASSESSORE	P
GIAMPIERI MIRCO	ASSESSORE	P
Luciani Ingrid	ASSESSORE	P
CIARROCCHI ALESSANDRO	ASSESSORE	P
SCARFINI ALBERTO MARIA	ASSESSORE	A

Risultano presenti n. 6 e assenti n. 3

Presiede IL SINDACO Avv. Calcinaro Paolo

Assiste il Segretario Generale Dott.ssa Camastra Serafina

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 – Periodo 2018/2020, ai sensi del D.Lgs. n.198/2006.

VISTA la proposta del responsabile del procedimento, qui di seguito integralmente riportata:

Il Programma 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, è finalizzato a favorire nel Comune di Fermo 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 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.

Gli ambiti di intervento delle azioni positive, 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.

Il Comune di Fermo, consapevole dell’importanza di dotarsi di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di Pari Opportunità, intende armonizzare 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, nonché al raggiungimento degli obiettivi posti dal Piano coerentemente con gli indirizzi di mandato del Sindaco.

Obiettivi

Coerentemente con i presupposti del Piano e con la normativa vigente, il Comune di Fermo si impegna a perseguire i seguenti 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;
- 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;
- 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.

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;

VISTA la Direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i Diritti e le Pari opportunità datata 23 maggio 2007 recante: “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” (G.U. n.173 del 27/07/2007) che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità e che assume come punto di forza “il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”;

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;

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

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 il progetto “Fiori del Mandorlo”;

RILEVATO, inoltre, che l’Ambito Sociale XIX, ha recepito il progetto ministeriale denominato “SISTER IN”, a cura del Dipartimento per le Pari Opportunità, per il potenziamento dei Centri Antiviolenza;

VISTO in particolare l’art.7 - comma 5 - che dispone che le Amministrazioni Pubbliche debbono adottare un Piano di Azioni Positive (PAP) di durata triennale che realizzi la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e la rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro;

RITENUTO 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;

VISTE le precedenti Deliberazione di Giunta Comunale n.127 del 05/04/2012 e n.79 dell'08/03/2016, con la quale si è proceduto alla approvazione del "Piano di Azioni Positive" (PAP), per gli anni precedenti;

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;

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;

RICHIAMATO il verbale n.1/2018 del Comitato Unico di Garanzia, con il quale a seguito dell'incontro tenutosi in data 28/03/2018, è stata data indicazione di correlare il "Piano Azioni Positive" con il "Piano Esecutivo di Gestione" (P.E.G.), collegandone così gli obiettivi, le azioni e le attività da svolgere, ottenendo così un coinvolgimento sia generale che specifico nei vari settori, in termini di competenze e risorse;

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;

RILEVATO che il Comune di Fermo, in merito alle commissioni di concorso, assicura la presenza di ambedue i generi, anche 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);

PRESO ATTO, inoltre, che l'Amministrazione garantisce 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;

PRESO ATTO, altresì, che la presente deliberazione forma oggetto della prevista informativa alle organizzazioni sindacali;

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 si

PROPONE

1) - APPROVARE l'allegato "Piano di Azioni Positive" (PAP) per il triennio 2018/2020 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.

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 2018/2020, 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.

Oggetto: Adozione “Piano Azioni Positive” a favore delle pari opportunità – Periodo 2018/2020, ai sensi del D.Lgs. n.198/2006.

Fermo, 09/04/2018

Il Responsabile del procedimento
Dott.ssa Serafina Camastra

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

Fermo, 09/04/2018

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

Fermo, 09/04/2018

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 2018/2020 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.

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 2018/2020, 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.

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.

PIANO AZIONI POSITIVE
Periodo 2018/2020

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 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.

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 sperimentazione innovativa della gestione delle risorse umane in contesti e strutture organizzative che siano più aperte e flessibili.

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.

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'01/01/2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	31	46	15	92
Uomini	29	33	45	107
Totale	60	79	60	199

- di cui n.12 sono titolari di Posizione Organizzativa e n.6 sono donne e n.1 donna con la qualifica di "Alta Professionalità".

I Dirigenti del Comune di Fermo sono n.7 di cui n.5 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.

AZIONI PROGRAMMATE PERIODO 2018 - 2020

OBIETTIVO	AZIONI	ATTIVITA’	TEMPI
Rispetto delle pari opportunità nella composizione delle commissioni dei concorsi pubblici dall’ente.	Diffusione e conoscenza della normativa contenuta nella L. 23/11/2012, n. 215, recante: <i>“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.”</i> , pubblicata nella Gazz. Uff. 11 dicembre 2012, n. 288, con particolare riguardo alla composizione delle commissioni di concorso nelle Pubbliche Amministrazioni.	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.	Anni 2018 e succ.
Contrasto di qualsiasi forma di	Sensibilizzazione sul tema della violenza di genere.	Realizzazione di iniziative e azioni per consolidare la sensibilizzazione sulla violenza di genere tra il personale comunale.	Anni 2018 e

discriminazione e di violenza morale o psichica.	Sensibilizzazione sul tema della prevenzione delle molestie sessuali nel luogo di lavoro.	- Adozione e diffusione del Codice di comportamento nei corsi di formazione di base e ai nuovi assunti, campagna informativa periodica sul servizio dedicato. -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”.	succ.
	Sensibilizzazione sul tema della prevenzione dei maltrattamenti psicologici sul luogo di lavoro	-Incontro/assemblea con la partecipazione di uno o più esperti della tematica	
	Attuazione dello scambio e della condivisione delle buone prassi ed esperienze a livello territoriale con altri soggetti istituzionali e non istituzionali.	- 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.	
Promozione di una cultura di pari opportunità nella vita sociale e politica e professionale	Diffusione e/o adesione di percorsi formativi che favoriscano l’inserimento della donna in posizione apicale nella vita sociale e politica e professionale	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	Anni 2018 e succ.
Promozione della compatibilità tra lavoro e famiglia	Risoluzione di problematiche derivanti da situazioni familiari particolarmente difficili (es. genitore solo, presenza nel nucleo familiare di persone diversamente abili ecc.)	- Utilizzo di una maggiore flessibilità dell’orario di lavoro, andando incontro alle esigenze del lavoratore. Le richieste di maggiore flessibilità dovranno essere analiticamente motivate. - Modifica dell’articolazione dell’orario lavorativo.	Anni 2018 e succ.
Promozione della	Diffusione di una maggiore conoscenza	- Le lavoratrici/lavoratori che ne fanno richiesta possono beneficiare delle	Anni 2018 e

compatibilità tra lavoro e famiglia	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.	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.	succ.
Promozione di pari opportunità di sviluppo professionale e qualità del lavoro	Monitoraggio dello sviluppo professionale di ciascun dipendente	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.	Anni 2018 e succ.

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 2018/2020 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 Consigliera 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, lì, 16-04-2018

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, lì _____

II SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Camastra Serafina