



**COMUNE DI FOLIGNO**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

2021-2023  
( D.LGS 198/2006 )

approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° del

## **INDICE**

1. PREMESSA GENERALE
2. FONTI NORMATIVE
- 3 SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020
4. ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE E DELLE RICHIESTE PERVENUTE
5. LE ATTIVITA' E AZIONI CONSOLIDATE
- 6 LE AZIONI POSITIVE 2021/2023
  - 6a STUDI E INDAGINI A SOSTEGNO DELLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ
  - 6b. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO
  - 6c. MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO, PROGRAMMAZIONE FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DI LAVORATORI E LAVORATRICI.
  - 6d. COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E PROMOZIONE DI AZIONI POSITIVE A RILEVANZA INTERNA
  - 6e. AZIONI DI GENERE A RILEVANZA ESTERNA
7. RISORSE UMANE E FINANZIARIE
8. CRITERI E MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL PIANO
9. DURATA DEL PIANO
10. MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

## **1. PREMESSA GENERALE**

Ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" le amministrazioni pubbliche predispongono il Piano triennale di Azioni Positive, quale documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro volte a favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e contrastare ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione e violenza per i lavoratori.

In tale contesto il Comune di Foligno, in attuazione delle Leggi di riforma della Pubblica Amministrazione e delle Direttive Ministeriali in materia di Pari opportunità, adotta il Piano di Azioni Positive come strumento a duplice valenza:

- come strumento che persegue obiettivi di pari opportunità attraverso processi innovativi tesi a sanare le asimmetrie di genere presenti nell'organizzazione del lavoro, nelle prassi e nella cultura interna;
- come strumento che concorre a definire e misurare, anche in una ottica di genere, la performance della struttura organizzativa e dei dipendenti evidenziando fattori che incidono trasversalmente nel funzionamento dell'Amministrazione e che possono contribuire al miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi resi al cittadino.

In attuazione dell'articolo 21 della L. 183 del 4 novembre 2010 e della Direttiva ministeriale del 04/03/2011 il Comune di Foligno, con Delibera di Giunta Comunale n.109 del 28/03/2011 ha approvato la Costituzione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), modificata con atto n.60 del 29/02/2016 per la parte relativa alla nomina dei rappresentanti dell'Amministrazione che, se pur con qualifica dirigenziale, è di competenza del sindaco e con atto 153 del 27/04/2016 per la parte relativa alla nomina del presidente che è di competenza del sindaco.

Con il decreto sindacale n.24 del 21.10.2020 –il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato rinnovato nelle cariche-nomina rappresentante dell'amministrazione con qualifica dirigenziale e nomina Presidente.

## 2. FONTI NORMATIVE

**L. 125/1991 e successive modifiche ed integrazioni** "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro*". E' stata la prima legge organica in materia di pari opportunità, che definiva il concetto di azioni positive quali misure da adottare al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e poneva alcuni principi fondamentali al fine di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

La presente legge è stata abrogata dall'art. 57, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, ad eccezione dell'articolo 11.

**L. 53/2000** "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città". La norma persegue la finalità di promuovere un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione;

**D.Lgs 267/2000** "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" **che**, all'art. 6, dispone che -"Gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125, e per garantire la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi del comune e della provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti."

**D.Lgs 165/2001** L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri, l'onere di:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

**D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198** "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*" **che** riprende e coordina, in un testo unico, la normativa di riferimento stabilendo:

- il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
- il divieto di discriminazione retributiva (art.28);
- il divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art.29);
- il divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art.30);
- il divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art.31);
- la nozione giuridica di "azioni positive" come misure speciali e temporanee dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro (art. 42).

- che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto ad “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale (all’art. 48).

**Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010, n.5** – “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;

**L. 15/2009 e D. Lgs.150/2009**: Ulteriori prescrizioni sono poste dal D.Lgs. n. 150/2009 (attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni): all'art. 8: *"Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa"*: al comma 1, è previsto che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h). Il compito di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art.14, comma4, lett.h) è dell'Organismo indipendente di valutazione della performance.

**Legge 4 novembre 2010, n. 183** (cd. “Collegato Lavoro”) con l’art.21 *"Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"* in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A., apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e introduce, ex novo, nell’art. 57, l’obbligo giuridico per le pubbliche amministrazioni di garantire l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, non solo relativa al genere, ma anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua nonché di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo; prevede inoltre la costituzione dei Comitati paritetici unici di garanzia (CUG) in sostituzione dei comitati per le pari opportunità e dei comitati sul fenomeno del mobbing.

**DL n. 93 del 14.8.2013** coordinato con la Legge di conversione 15.10.2013 n. 119 - Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto alla violenza di genere

**D.lgs. 15 giugno 2015 n. 80**, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” con il quale sono state introdotte, tra l’altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

**D.lgs. 12 maggio 2016, n. 90**, che ha introdotto l’art. 38 septies, “Bilancio di genere” nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009.

**Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016** sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale

**Legge Regionale 25 novembre 2016 n. 14** “Norme per le politiche di genere e per una nuova civiltà delle relazioni tra donne e uomini”

**Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/Cee Direttiva Ministeriale del 23 maggio 2007**: finalità della direttiva sono quelle di spingere le amministrazioni pubbliche a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

**Direttiva ministeriale del 4/03/2011** prevede le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

**Direttiva del presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017**, con la quale sono stati forniti indirizzi prevede le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" con la quale sono stati forniti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della **legge 7 agosto 2015, n. 124** (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e le linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

**Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 Ministero per la Pubblica Amministrazione** "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*";

La Direttiva 2/2019 sostituisce la direttiva 23 maggio 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». Le indicazioni fornite dalla direttiva in questione sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato - ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV). Nelle linee guida del 4 marzo 2011, adottate dai Ministri per la funzione pubblica e per le pari opportunità, sono state disciplinate le funzioni del CUG al quale vengono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge n. 183 del 2010). Al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento delle loro funzioni e superare alcune criticità sorte in sede applicativa, la direttiva n. 2/2019 costituisce un aggiornamento degli indirizzi contenuti nella direttiva 4 marzo 2011, che resta vigente per le parti non trattate nella nuova direttiva. Nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo (quali indagini di clima, codici etici e di condotta), nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica. Nella funzione propositiva del CUG sono comprese altre prerogative, tipo l'attuazione di Direttive Comunitarie e la contrattazione integrativa, per i temi che rientrano nelle proprie competenze. Quanto alla funzione consultiva, il CUG svolge azioni di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione tramite l'emissione di Pareri su: progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza, piani di formazione del personale, orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze. Con riferimento ai compiti di verifica, il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. Le attività attuate in base alle indicazioni contenute nella direttiva 2/2019 devono essere inserite nei Piani triennali di azioni positive.

Le modalità di adempimento e le relative scadenze previste dalla citata Direttiva trovano applicazione a decorrere dal 2020.

### 3. SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020

Per quanto attiene alla descrizione del modello organizzativo comunale e ai dati sul personale, al fine di supportare in maniera più specifica l'individuazione delle azioni positive da implementare per il triennio 2021-2023, si è fatto riferimento alle informazioni e rappresentazioni contenute nel **Piano della Performance 2018-2020** approvato con DGC 546 del 14.12.2017.

*Nel P.A.P. 2018/2020 sono state realizzate nell'Ente le azioni di sistema individuate dalla Giunta Comunale con atto n. 546 del 14.12.2017. In tale atto la Giunta Comunale ha definito gli obiettivi generali del Piano 2018-2020, le Aree di intervento e le Azioni da sviluppare per ciascuna Area, in continuità con il Piano 2015-2017*

Le 5 Aree di intervento declinate in obiettivi e azioni specifiche che hanno coinvolto trasversalmente la struttura organizzativa dell'Ente sono state le seguenti:

1a. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO Sintesi su perseguimento obiettivi 2018-2020.

- **Nuova disciplina dei congedi parentali.** Le agevolazioni normative disposte dal D.Lgs. 80/2015, inizialmente previste solo per gli anni 2016 e 2017, sono state stabilizzate anche per gli anni seguenti. L'ufficio ha diffuso una circolare informativa fra tutti i dipendenti e predisposto la relativa modulistica. Si prevedeva un costante monitoraggio sull'evoluzione normativa e giurisprudenziale della materia con parallela informazione ai lavoratori. Il monitoraggio e la informazione sono stati regolarmente svolti.
- **Telelavoro e lavoro agile.** Il Servizio Sistemi Informativi ha posto in opera le azioni necessarie per consentire a tutti i dipendenti di collegarsi da remoto al proprio pc di servizio. Ciò ha consentito, non appena verificatasi l'emergenza pandemica da SARS COV-2 nel corso del 2020, di instaurare operativamente la modalità di lavoro agile per tutti i dipendenti che non dovessero svolgere indifferibilmente attività in presenza. Parallelamente, l'Amministrazione, con atti G.C. n. 86 del 9 Marzo 2020 e n. 87 del 12 Marzo, ha approvato il regolamento in materia di lavoro agile. Ciò ha consentito, durante il periodo di emergenza, un estensivo utilizzo dell'istituto. Sono stati indicate, con atto G.C. n. 290/2020, le attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile, individuando anche i relativi servizi. Tale atto costituirà, al di là dei provvedimenti adottati in periodo emergenziale, la base per la elaborazione del cd. POLA (Piano Operativo del Lavoro Agile) previsto dalla legge di conversione del cd. "Decreto Rilancio", n. 77 del 17 Luglio 2020.
- **Nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione.** La misura si proponeva di studiare e proporre nuove forme di flessibilità di ingresso / uscita, introdurre forme di orario plurisettimanale che consentano una maggiore presenza a casa nei mesi estivi, nel periodo di chiusura delle scuole, introdurre in via sperimentale modalità di articolazione dell'orario completamente diverse da quelle attuali, anche prevalentemente articolate sulle ore pomeridiane, utilizzare strumenti di ridislocazione della prestazione lavorativa come il cloud computing, l'uso lavorativo dei social network, la mail di Google. Con la determinazione dirigenziale n. 3 del 4 gennaio 2018 sono state introdotte modifiche alla regolamentazione sull'orario di lavoro, con nuove modalità di flessibilità lavorativa (ad es. la possibilità di modificare il pomeriggio di rientro pomeridiano). Si è largamente diffuso l'utilizzo lavorativo dei social network. Vedasi infine il paragrafo precedente in merito all'introduzione delle modalità applicative del lavoro agile.
- **tutoraggio per rientro del personale dopo lunghe assenze.** I tutor sono stati nominati, l'istituto è stato regolarmente attuato.

- lavoro flessibile/tempo parziale. Istituti applicati come da contratti vigenti e in base alle richieste dei dipendenti. E' stata regolarmente attuata la Banca delle Ore prevista dall'art. 38-bis del CCNL 14-09-2000 ed introdotta, nell'Ente, a decorrere dal 1° gennaio 2018 con l'art. 23 del contratto integrativo per il 2016-2018.
- Informazioni su diritti e obblighi. Regularmente resa con circolari periodiche al personale.
- adeguamento CCID e regolamenti comunali.

#### 1b. MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

- elaborazione statistica dei dati del personale disaggregati per genere, svolta ove possibile e ove previsto da leggi e decreti (conto annuale del personale).

1c. COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E PROMOZIONE DI AZIONI POSITIVE A RILEVANZA INTERNA mediante azione avente quale obiettivo quello della promozione della cultura di genere;

1d AZIONI DI GENERE A RILEVANZA ESTERNA la misura ha riguardato azioni di sostegno ai servizi finalizzati all'aiuto delle vittime di violenza di genere e ai loro figli mediante:

- adesione a progetti volti a diffondere la cultura e le politiche di genere, di prevenzione e contrasto alla violenza di genere che ha visto la costituzione dello Sportello antiviolenza per giungere alla costituzione di un Centro Antiviolenza quali strutture che erogano servizi specializzati con finalità di prevenzione e contrasto alla violenza di genere con azioni di Sostegno e di Protezione alle vittime e ai minori testimoni di violenza, che adottano una prospettiva di genere e valorizzano la pratica di accoglienza basate sulla relazione tra donne;
- Realizzazione, tra i servizi dell'Ente, del servizio di mediazione familiare.
- Realizzazione, tra i servizi dell'Ente, di equipe di ascolto psicologico finalizzate in favore di donne con minori vittime di violenza assistita.
- Adesione alle reti antiviolenza regionali mediante sottoscrizione di un Protocollo di Intesa che istituisce la Rete Reritoriale Interistituzionale Antiviolenza denominata "*Rete territoriale Interistituzionale Antiviolenza - Zona Sociale n. 8*" tra i soggetti firmatari di seguito elencati:

Il Comune di Foligno, capofila della Zona Sociale n.8 ;

La Prefettura di Perugia

Il Commissariato P.S.di Foligno / Questura di Perugia

La Compagnia Carabinieri Foligno / Comando Provinciale Carabinieri

Azienda Sanitaria Locale USLUmbria 2 e Il presidio ospedaliero di Foligno –Nuovo ospedale San Giovanni Battista;

Il Centro per le pari opportunità (C.P.O.) - Regione Umbria,

l'Associazione "Libera... Mente Donna" Ets - come gestore di Centro Antiviolenza di Perugia e Terni e Servizio Telefono Donna;

- Organizzazione di giornate di discussione e riflessioni sui temi della discriminazione di genere in occasione dell'8 marzo e del 25 novembre.

la misura ha riguardato azioni di adesione al programma regionale di prevenzione e contrasto alla violenza di genere:

- con l'attuazione del progetto di apertura dello sportello CAV presso l'azienda ospedaliera sanitaria locale, in partenariato con l'Ass. Liberamente Donna e USLUmbria2 presentato a valere sull'Avviso pubblico emanato dalla Regione Umbria, approvato con D.D.n. 11712 del 10/11/2017 per "Istituzione e gestione di nuovi Centri Antiviolenza e di Sportelli CAV presso i Comuni e/o le Aziende sanitarie, per il sostegno e supporto a donne, sole o con figli/e minori, vittime di violenza maschile" per promuovere interventi finalizzati all'attuazione del Programma Regionale di prevenzione e contrasto alla violenza di genere–Anno 2017, a valere sulle risorse trasferite con il DPCM del 25.11.2016 "Ri-



partizione delle risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità;- 2015-2016 di cui all'art.5 bis comma 1 decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella L. 15 ottobre 2013, n.119

- con l'attivazione di un Centro Antiviolenza non residenziale a valere sull'avviso pubblico regionale approvato con D.D. n.10365 del 16/10/2019, "Istituzione e gestione di nuove Reti territoriali antiviolenza e di nuovi Servizi specialistici nelle Reti interistituzionali antiviolenza già esistenti, per il sostegno e supporto a donne, sole o con figli minori, vittime di violenza maschile" a valere sulle risorse trasferite con il DPCM .2018.

#### **4. ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE E DELLE RICHIESTE PERVENUTE**

Premessa:

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Le azioni positive rappresentano pertanto misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Tali azioni sono volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e 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.

Il Comune di Foligno in continuità con i precedenti Piani di Azioni Positive 2012/2014, 2015/2017 e 2018/2020, intende rafforzare e promuovere interventi tesi non solo a superare le disparità di genere tra le lavoratrici e i lavoratori dell'Amministrazione, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo e complessivo e a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'Ente e nella Comunità, nonché a raggiungere gli obiettivi posti dal Piano coerentemente con gli indirizzi di mandato del Sindaco.

Segue una breve analisi del contesto generale in cui si situano tali interventi.

Fra il 2016 ed il 2019 si è conclusa, a livello nazionale come di Ente, una fase di tendenziale contenimento delle dinamiche negative instauratesi negli anni precedenti a carico dei dipendenti pubblici.

Con la sottoscrizione del CCNL 2016-2018, a maggio 2018, i livelli salariali sono stati sostanzialmente riallineati con l'inflazione.

Fra il 2017 ed il 2019, la contrattazione integrativa ha dato ai dipendenti l'occasione di partecipare alle selezioni per la progressione economica orizzontale nella categoria.

Con il cd. "Decreto Madia" del 2017, è stata riaperta, sia pure su quantitativi modesti, la possibilità di svolgere concorsi interni riservati ai dipendenti dell'Ente, per il passaggio in categoria giuridica superiore, onde valorizzare la professionalità acquisita.

Da ultimo, con il cd. "decreto concretezza"(D.L. 34/2019) ed il relativo decreto attuativo, entrato in vigore nell'Aprile 2020, le possibilità assunzionali degli Enti sono state sganciate da parametri

quantitativi legati alle cessazioni degli anni precedenti, e sono state invece esclusivamente collegate alla sostenibilità finanziaria di lungo periodo.

Anche dal punto di vista pensionistico, le gravi restrizioni imposte all'inizio del decennio dalla cd. Riforma Fornero sono state attenuate dall'istituzione della cd. "Quota 100": operativa dal 2019 (sperimentale fino al 2021), consente l'uscita anticipata dal mondo del lavoro per tutti coloro che vantano almeno 38 anni di contributi con un'età anagrafica minima di 62 anni

Si tratta di un insieme di misure che hanno aperto nuove occasioni per i dipendenti e per gli Enti, ma che al contempo pongono, accompagnandosi ad altre dinamiche ancora foriere di considerevoli difficoltà, seri rischi di emarginazione dal ciclo lavorativo e di disagio.

Proprio la introduzione della "Quota 100" ha determinato un improvviso esodo di decine di lavoratori dall'Ente (n. 20 nel 2019 e n. 8 nel 2020 solo con tale leva normativa), consegnando a quanti ancora rimasti in servizio un improvviso aumento dei carichi di lavoro, spesso senza la possibilità di un completo passaggio di conoscenze.

D'altra parte, le restrizioni all'utilizzo delle graduatorie concorsuali, ed i disincentivi allo svolgimento delle procedure di mobilità esterna, hanno creato maggiori difficoltà per la concreta attuazione del previsto turn-over (che negli strumenti di bilancio dell'Ente, dal 2019, è in teoria integrale, con un mantenimento dell'attuale dotazione organica).

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la trasparenza dell'azione amministrativa per citarne alcune, l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti, la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la mancata sostituzione del personale cessato, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, inoltre obbligano la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi e a sviluppare ed utilizzare nuove competenze.

Su tutti questi processi ha impattato molto fortemente l'emergenza pandemica da SARS-COV-2.

Da un lato, essa ha determinato, a partire da Marzo 2020, una improvvisa e fortissima accelerazione verso l'attuazione del lavoro agile, divenuto *ope legis*, durante la fase del primo picco pandemico (marzo-maggio 2020), la modalità di svolgimento ordinario delle prestazioni dei dipendenti. Oltre ad essere definite le regole (con l'approvazione del relativo regolamento) e le possibilità tecniche (con l'attuazione del collegamento da remoto al proprio pc ed il potenziamento delle possibilità offerte dalla Intranet), tutta la struttura dell'Ente, sia durante il primo che durante il secondo picco della pandemia, è stata impegnata in una inedita sfida di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Tutto ciò si è tradotto in un utilizzo massivo della posta elettronica, della condivisione delle risorse, delle videoconferenze, dei social network stessi, diventati ad ogni effetto il principale strumento di coordinamento del personale.

Molti servizi, in cui è impiegato un numero di dipendenti di poco inferiore al terzo del totale, sono stati dichiarati sinora effettuabili con modalità di lavoro agile anche a regime, e saranno oggetto del Piano Operativo sul Lavoro Agile, da istruire ed approvare nel corso del 2021.

E' molto probabile che la rivoluzione dello "Smart Working" proseguirà anche dopo il termine della pandemia, costituendo la sfida e l'opportunità maggiore sul terreno della conquista delle pari opportunità.

Dall'altra, però, proprio il lavoro agile, con la sua straordinaria capacità di conciliare vita e lavoro, crea pesanti rischi di esclusione e marginalizzazione, specie per quelle categorie di lavoratori, ed in particolar modo di lavoratrici, già potenzialmente svantaggiati.

Basti pensare alle lavoratrici inserite in contesti familiari a forte disparità di carico di lavoro domestico, ovvero a quei lavoratori abituati a svolgere formazione e trasmissione di conoscenze unicamente coi colleghi ed in un ambito lavorativo in presenza. I nuclei familiari a basso reddito e con un elevato numero di figli hanno posto inoltre serie problematiche per la disponibilità di dispositivi idonei, pur se in gran parte poi risolti fin dall'inizio della pandemia.

#### ALCUNI DATI SUL PERSONALE AL 31 OTTOBRE 2020

Tipologia	Dipendenti tempo indeterminato e tempo pieno (Compresi dirigenti con incarico a t.d. ex art. 110 t.u.)		Dipendenti tempo indeterminato e tempo parziale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Segretario generale		1		
Dirigenti	5	3		
Categoria B ed A	13	23		1
Categoria B 3 giuridico	7	2	1	
Categoria C	74	69	4	
Categoria D	60	34		
<b>TOTALE</b>	<b>159</b>	<b>131</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

#### Commento ai dati sopra riportati

Presso il Comune di Foligno prestano servizio al 31 Ottobre 2020 n. 295 dipendenti a tempo indeterminato oltre al Segretario generale (tot. N. 296). Di questi, n. 132 sono uomini (44,6%) e n. 164 (55,4%) donne. Tale rapporto, ancora nel 2006, era pari rispettivamente al 53 e 47 per cento. Il ribaltamento delle proporzioni fra componente maschile e femminile è dovuto ad una serie di fattori, tutti comunque riconducibili al prevalente orientamento dell'Ente verso priorità assunzionali nei settori impiegatizi e delle relazioni esterne, ormai da molti anni in Italia maggiormente popolati dalle donne.

Le nuove assunzioni a tempo indeterminato dell'ultimo triennio presso il Comune di Foligno (2018-2020), comprese quelle tramite procedure di mobilità, sono state composte per 24 unità da donne e 18 unità da uomini. E' ormai chiara, più che una tendenza al riequilibrio, addirittura quella alla predominanza del genere femminile nella consistenza generale e nelle assunzioni presso il comparto. Tendenza confermata anche dalla predominanza femminile nelle categorie apicali D-D3, sopra rilevata.

La percentuale di donne con incarico dirigenziale al 31.10.2020 era pari al 62,5%, dato mai rilevato nella storia dell'Ente.

La percentuale di donne con rapporto a tempo parziale sul totale del personale femminile è pari al 3,1%. Si tratta di numeri nettamente inferiori anche solo a quelli del 2017 (9%) e riflettono, probabilmente, un crescente invecchiamento della forza lavoro: la cura dei figli, ancora nettamente sbilanciata sul lato femminile della coppia, è infatti la motivazione principale della scelta di collocarsi in part-time.

Tale dato può anche essere letto positivamente: le condizioni ambientali e lavorative sono maggiormente favorevoli al pieno esplicarsi delle capacità lavorative femminili.

Tuttavia, su questo terreno, restano ancora molti ostacoli da superare.

Come si può vedere dalla tabella seguente, i carichi familiari restano ancora appoggiati per gran parte sulle spalle delle donne lavoratrici, con una media molto più alta nella utilizzazione dei permessi ex L. 104 e una pressoché esclusiva predominanza in quelli per maternità.

Le donne hanno infatti maggiore difficoltà, rispetto ai colleghi maschi, nell'utilizzo dello strumento contrattuale delle ferie. Un aspetto largamente positivo è quello del colmamento del gap storico fra i sessi anche nel campo della formazione, cui ormai anche le donne hanno lo stesso numero di presenze medie degli uomini.

Media pro-capite assenze anno 2019

Ferie		Assenze per malattia retribuite		Legge 104		Ass.retrib.:maternità',congedo parent., malattia figlio		Formazione	
U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
35,2	33,4	7,6	10,7	5,6	7,9	0,1	3,3	2,9	2,8

## 5. LE ATTIVITA' E AZIONI CONSOLIDATE

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti che si elencano di seguito, sono da anni operativi presso l'Ente:

- composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i sessi (art. 57 comma 1 lett. a) del D-Lgs- 165/2001);
- presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali; a tal proposito si evidenzia che gli incarichi dirigenziali e di Posizione Organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera (D. Lgs. 165/2001: art. 1, comma 1, lett. c); art. 5, comma 2, art. 7, comma 1; art. 19) ; presso l'ente sono presenti n. 2 dirigenti di sesso maschile e n. 5 dirigenti di sesso femminile. Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono stati conferiti a n. 19 dipendenti di cat. D; di questi n. 11 sono uomini e n. 8 donne.
- partecipazione delle donne lavoratrici a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi in sede, nelle giornate di rientro, in alcuni casi con facoltà di scelta tra il turno del mattino o del pomeriggio;
- particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per quanto possibile;
- trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne , nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali.

## 6. LE AZIONI DEL PIANO 2021-2023

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione attraverso la predisposizione, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, del Piano delle azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive ha un contenuto programmatico e una validità triennale.

In ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance* (Direttiva n. 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione) o, più semplicemente, mediante l'integrazione e l'inserimento dei propri specifici obiettivi all'interno del medesimo Piano della *performance*.

Il Piano è pertanto rivolto a promuovere all'interno delle strutture facenti capo al Comune di Foligno l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Il Piano è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

Il presente Piano si pone, dunque, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

In tale prospettiva le riforme che hanno interessato la pubblica amministrazione, tra le quali si citano quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti, la trasparenza dell'azione amministrativa, l'introduzione della nuova *performance* organizzativa e individuale, hanno determinato un forte impegno organizzativo, anche da parte delle persone che vi lavorano, volto a ripensare e riprogrammare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze. A questo impatto organizzativo si aggiungano le dinamiche pensionistiche e assunzionali che da un lato hanno aumentato notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne - trattenendo nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro e che di conseguenza sono state obbligate a rivedere e a modificare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo - e dall'altro non hanno consentito o fortemente limitato il *turn over* almeno nell'ultimo decennio su cui da ultimo hanno poi ulteriormente inciso i disagi del personale derivanti dalla carenza di organico negli Uffici pubblici provenienti, non solo dal mancato *turnover*, ma anche dai pensionamenti anticipati di Quota 100.

Su tali presupposti e in coerenza con le finalità promosse dalla normativa vigente, sono stati definiti **gli obiettivi generali** che con il Piano di azioni positive si intende perseguire:

- promuovere il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta, anche attraverso la trasparenza dell'azione amministrativa;
- dare la possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

In funzione del raggiungimento di tali obiettivi il CUG, al quale compete la proposta del Piano di azioni positive (secondo quanto previsto dall'art. 57 del D.lgs. 165/2001 e dalle Linee guida di cui alla Direttiva interministeriale 4 marzo 2011), ha esaminato le Azioni contenute nel vigente PAP, verificando l'attualità di alcuni interventi previsti e non ancora realizzati e/o completati, precisando che le azioni di seguito evidenziati sono in continuo divenire, quindi l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre "in progress" e aggiornabile ogni anno.

**Rimangono validi** alcuni degli obiettivi già indicati nei precedenti piani triennali e in particolare nel piano 2018/2020, che parzialmente modificati, sono ritenuti comunque di particolare interesse.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2021-2023 si concentra e si sviluppa pertanto attraverso ambiti di azioni prioritarie ed effettivamente perseguibili che sono state aggregate in 5 ambiti di intervento e descritte, per una più facile lettura, in schede con finalità ed obiettivi specifici come sotto riportati.

#### 6a. STUDI E INDAGINI A SOSTEGNO DELLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Riferimento: Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità n. 2 del 26.6.2019.

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
Realizzare di attività di analisi e valutazione sul personale per individuare possibili discriminazioni dirette o indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento del CUG a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e del Benessere Organizzativo	Indagini, studi e attività di monitoraggio della situazione del personale nei diversi settori di attività rispetto alla situazione rappresentata nel precedente PAP	Raccolta dei dati del personale ed elaborazione in base all'età, al genere, alla categoria, al profilo professionale, da sintetizzare in un report annuale in base al quale individuare la mutazione nella composizione del personale e gli eventuali ambiti di criticità su cui intervenire

#### 6b. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Riferimento: risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale punti 14, 24, 48.

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: -Facilitare l'utilizzo degli strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro del personale; - Facilitare il reinserimento e aggiornamento del personale a seguito di prolungati periodi di assenza dal lavoro; - Favorire il benessere e la crescita professionale del	Collaborazione alla costruzione di percorsi di flessibilità atti a garantire tra il personale la diffusione e l'implementazione degli strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro  Costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione	<u>1. Nuova disciplina dei congedi parentali.</u> Le agevolazioni normative disposte dal D.Lgs. 80/2015, inizialmente previste solo per gli anni 2016 e 2017, sono state stabilizzate anche per gli anni seguenti. L'ufficio ha diffuso una circolare informativa fra tutti i dipendenti e predisposto la relativa modulistica. Si prevede un costante monitoraggio sull'evoluzione normativa e giurisprudenziale della materia, con parallela informazione ai lavoratori  <u>2. Lavoro agile .</u> Verifica sulla applicazione del regolamento e sulle eventuali problematicità.  Indagine fra i dipendenti sulla adeguatezza delle dotazioni strumentali, verifica normativa e finan-

<p>personale. - Favorire il benessere organizzativo e l'aumento dell'efficienza</p> <p>Valorizzare le politiche territoriali mediante costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio, all'interno delle quali attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di favorire la conciliazione vita lavoro</p>	<p>e i servizi presenti per la valorizzare le politiche territoriali</p> <p>Istituzione e organizzazione anche con accordi con altre amministrazioni pubbliche di servizi di supporto alla genitorialità aperti durante i periodi di chiusura scolastica</p>	<p>ziaria sulla possibilità per l'Ente di intervenire a sostegno.</p> <p>Costante verifica sulle attività cd. "smartizzabili", anche individuandole per sottoprocessi e per unità operative, nell'ottica di un progressivo ampliamento;</p> <p>3. <u>Utilizzo ferie e riposi solidali tramite</u> l'attivazione del procedimento per l'applicazione dell'art. 30 ('ferie e riposi solidali') del CCNL 2018 Comparto Funzioni locali relativo alla cessione solidale di ferie e festività soppresse</p> <p>4. <u>Nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione.</u></p> <p>- Studiare e proporre nuove forme di flessibilità di ingresso /uscita;</p> <p>-Come già attuato per il servizio di ristorazione scolastica, introdurre forme di orario plurisettimanale che consentano una maggiore presenza a casa nei mesi estivi, nel periodo di chiusura delle scuole, consentendo così anche una riduzione dei consumi energetici delle sedi comunali, a fronte di maggiore impegno negli altri mesi e di una correlata riduzione del lavoro straordinario;</p> <p>- Introdurre in via sperimentale, per i dipendenti che ne facciano richiesta e col consenso del dirigente, modalità di articolazione dell'orario completamente diverse da quelle attuali, anche prevalentemente articolate sulle ore pomeridiane, in modo da assicurare contemporaneamente maggiore apertura al pubblico delle strutture e la rispondenza ad eventuali particolari necessità.</p> <p>5. <u>Tutoraggio per rientro del personale dopo lunghe assenze</u> – La misura è stata già attivata in più occasioni all'interno dell'Ente, con risultati positivi e verrà proseguita nel triennio favorendo l'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 .</p> <p>6. <u>Lavoro flessibile/tempo parziale:</u> Il nuovo regolamento sul tempo parziale è stato approvato con atto di Giunta 413 del 07/11/2013, modificato con DGC n. 295 del 20/07/2017.</p>
--	--	--

		<p><u>7. Informazioni su diritti e obblighi.</u> Sulla rete interna comunale sono pubblicate le circolari applicative predisposte dall'ufficio del personale in merito ai vari istituti contrattuali, per risolvere immediatamente dubbi e problemi applicativi.</p> <p><u>8. Adeguamento CCID e regolamenti comunali.</u> Secondo normativa e secondo direttive dell'Amministrazione</p> <p>Monitoraggio delle esigenze del personale finalizzate all'individuazione, istituzione e organizzazione anche con accordi con altre amministrazioni pubbliche di servizi di supporto alla genitorialità aperti durante i periodi di chiusura scolastica</p>
--	--	---

**6c. MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO, PROGRAMMAZIONE FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DI LAVORATORI E LAVORATRICI.** riferimento Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni di mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale punti 19, 47.

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
Miglioramento del modello organizzativo comunale volto a promuovere le pari opportunità ed il benessere organizzativo nella formazione, nell'aggiornamento e nella qualificazione professionale del personale	Supervisione periodica di gruppi a rischio (assistenti sociali, educatrici, polizia municipale)	Supporto periodico di un esperto agli assistenti sociali sui casi complessi e conflitti con il pubblico. Possibile Estensione alle educatrici (burn out, modelli di comportamento, ecc..)
	Mappatura delle competenze professionali	Attività e iniziative per la condivisione e il confronto di buone pratiche per il miglioramento del benessere realizzate da altri Enti e valutazione della loro trasferibilità. Mappatura delle competenze professionali per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti Ricognizione delle esigenze formative e di aggiornamento dei componenti del CUG, anche in considerazione della nuova composizione del Comitato. Piano della formazione permanente adeguato alle esigenze di crescita di professionalità e uffici.
Programmazione attività per la piena		Formazione all'accoglienza, ascolto e mediazione per



<p>agibilità del CUG al fine di potenziarne ruolo e azione</p>	<p>Maggiore definizione attività del CUG</p>	<p>affrontare criticità sul posto di lavoro e gestire lo stress per i dipendenti che svolgono dirette attività con il pubblico (sportelli, assistenti sociali, polizia municipale, insegnanti)</p>
<p>- Formazione del personale Promuovere le pari opportunità ed il benessere organizzativo nella formazione, nell'aggiornamento e nella qualificazione professionale del personale</p>	<p>Attivare i rapporti funzionali tra il CUG e l'Amministrazione e con gli organismi interni (OIV/NV, RSU) ed <b>esterni (Consigliera regionale di parità, Dipartimento pari Opportunità...)</b></p>	<p>Definizione e redazione del protocollo che definisce i rapporti tra il CUG e l'Amministrazione, l'OIV/NV, la RSU e tra il CUG e soggetti esterni;</p> <p><u>Piano della Formazione</u> – elaborato in modo da garantire pari opportunità e favorire la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare</p>
<p>Garantire la partecipazione di tutti i dipendenti ai corsi di formazione e gli aggiornamenti professionali</p>	<p>Programmare attività di formazione professionale volte al rafforzamento delle abilità e capacità del singolo lavoratore dipendente promuovendo anche il benessere organizzativo</p>	<p><u>Corsi su tematiche di genere</u> – inserimento di appositi moduli nei programmi formativi di specifica formazione e aggiornamento del personale sulla cultura di genere e la diffusione della conoscenza normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, collegandoli anche all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro</p>
<p></p>	<p>Adottare modalità organizzative dell'attività di formazione in modo da garantire pari opportunità e favorire la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare</p>	<p>Pianificare e gestire la formazione negli ambiti riguardanti il benessere fisico, psichico, sociale ed organizzativo</p> <p>Realizzare specifiche iniziative formative inerenti, in generale, le dinamiche relazionali per contrastare gli stereotipi ed ogni forma di violenza sul luogo di lavoro;</p> <p>Organizzare iniziative formative, indirizzate sia al personale delle categorie che alla dirigenza, volte ad apprendere le modalità e i metodi di comunicazione più adatti al miglioramento del clima lavorativo</p>

--	--	--

**6d. COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E PROMOZIONE DI AZIONI POSITIVE A RILEVANZA INTERNA.**

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
Comunicare e promuovere la cultura di genere	Obiettivo inserito nel Piano della comunicazione dell'Ente approvato con D.G.C.	<p>Aggiornamento della sezione dedicata alle "Politiche di genere" sull'home page del Sito web istituzionale accompagnata anche dalla rivisitazione grafica e contenutistica della sezione medesima.</p> <p>Il sito strutturato in tre sotto sezioni contiene:</p> <p><b><u>la parte normativa</u></b> norme di legge nazionali e regionali in materia di pari opportunità</p> <p><b><u>le strategie</u></b> documenti (in materia di Piano delle Azioni Positive, Piano per le politiche di Genere) attraverso i quali l'Amministrazione comunale indica le aree tematiche, i percorsi metodologici ed esplicita i propri obiettivi di pari opportunità anche con la pubblicazione, presentazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive e diffusione dell'annuale monitoraggio dello stato di attuazione delle attività previste dal Piano;</p> <p><b><u>gli organismi</u></b> Organismi che l'Amministrazione Comunale individua per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e relativo regolamento di funzionamento. Nella medesima sezione vengono menzionati anche gli organismi regionali di Parità (Centro Pari Opportunità e Consigliere di Parità).</p> <p>Divulgazione di iniziative ed eventi sulle politiche di genere e sulle pari opportunità.</p>

**6e AZIONI DI GENERE A RILEVANZA ESTERNA**

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
Prevenire e contrastare le discriminazioni ed il fenomeno della violenza di genere	Sostenere i servizi finalizzati all'aiuto delle vittime di violenza di genere e ai loro figli	<p>Adesione a progetti e ricerca di finanziamenti pubblici volti a diffondere la cultura e le politiche di genere, di prevenzione e contrasto alla violenza di genere.</p> <p>Realizzazione, in appartamento di proprietà dell'Ente, di una casa della semi autonomia, dedicata a donne sole o con figli minori che per motivi familiari legati o meno a condizioni socio lavorative e affettive precarie hanno subito violenza, abusi, maltrattamenti, fisici e/o</p>

<p>Sostenere e promuovere iniziative nate sul territorio</p>	<p>Adesione al Programma regionale di prevenzione e contrasto alla violenza di genere</p>	<p>psicologici</p> <p>Realizzazione, tra i servizi dell'Ente, del servizio di mediazione familiare.</p> <p>Realizzazione, tra i servizi dell'Ente, di equipe di ascolto psicologico finalizzate in favore di donne con minori vittime di violenza assistita.</p> <p>Adesione alle reti antiviolenza regionali.</p> <p>Funzionamento di un centro antiviolenza non residenziale</p> <p>Organizzazione di giornate di discussione e riflessioni sui temi della discriminazione di genere in occasione dell'8 marzo e del 25 novembre.</p> <p>Adesione al protocollo regionale;</p> <p>Adesione e presentazione della proposta progettuale alla Regione Umbria a valere sull'avviso pubblico regionale "Istituzione e gestione di nuove Reti Territoriali Antiviolenza e di nuovi Servizi specialistici nelle Reti Interistituzionali Antiviolenza già esistenti, per il sostegno e supporto a donne, sole o con figli minori, vittime di violenza maschile".</p>
--	---	--

## 7. RISORSE UMANE E FINANZIARIE

La maggior parte delle azioni previste dal presente Piano sono realizzate a cura del personale interno all'Ente e la loro attuazione sostanziale non comporta alcuna ulteriore spesa a carico dell'Ente.

Per l'attuazione di alcuni interventi è programmata la procedura di accesso a canali di finanziamento nazionali e comunitari previsti in materia di pari opportunità.

## 8. CRITERI E MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL PIANO

Il monitoraggio e la verifica del Piano è assegnata al CUG che, unitamente all'Area Servizi Generali per la parte di competenza, collabora con l'Area Diritti di Cittadinanza alla redazione della relazione di sintesi delle azioni effettuate.

## 9. DURATA DEL PIANO

Il presente Piano, approvato dalla Giunta Comunale, sentito il CUG, ha durata triennale 2021/2023. Nel periodo di vigenza potranno essere accolti pareri, osservazioni, suggerimenti utili per eventuali modifiche o integrazioni.

In ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*

(Direttiva n. 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione) o, più semplicemente, mediante l'integrazione e l'inserimento dei propri specifici obiettivi all'interno del medesimo Piano della performance.

## **10. MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO**

Indispensabile è il monitoraggio delle azioni positive programmate. Tale azione dovrà essere assicurata allo scopo di verificare lo stato di avanzamento delle iniziative, misurare il grado di raggiungimento dei vari risultati previsti e rilevare le eventuali criticità riscontrate in sede di attuazione. Dovrà essere analogamente assicurato il continuo coinvolgimento degli Uffici, degli attori coinvolti nel presente piano, della Consiglieria di parità, dell'OIV/NV, nonché delle organizzazioni sindacali e l'Organismo paritetico per l'innovazione (art. 6 CCNL del 21/05/2018).

L'amministrazione, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019, attraverso l'Area Servizi Generali, dovrà trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - le informazioni di seguito indicate entro il 1° marzo di ciascun anno:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- se l'amministrazione ha provveduto a redigere il bilancio di genere.

Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predisponde entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi posti risulterà fondamentale per la predisposizione delle azioni da inserire nel successivo Piano triennale.