



**COMUNE DI FOLIGNO**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

2021–2023

( D.LGS 198/2006 )

AGGIORNAMENTO ANNO 2022

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 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 deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 28/03/2011 relativa alla costituzione del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), modificata con atti n. 60 del 29/02/2016 e n. 153 del 27/04/2016 è stata attribuita alla competenza del Sindaco la nomina del presidente e dei rappresentanti dell'Amministrazione con qualifica dirigenziale.

Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 109/2011, modificata con atti n. 60/2016 e n. 153/2016 è stato tra l'altro previsto:

- di incaricare il Dirigente dell'Area Servizi Generali, responsabile della gestione delle risorse umane:

\* di nominare il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) entro i termini imposti dalla legge, tranne nel caso di rappresentanti dell'Amministrazione con qualifica dirigenziale la cui nomina è di competenza del Sindaco;

\* di individuare i rappresentanti dell'Amministrazione e i membri supplenti, in numero pari a quelli che devono essere nominati dalle organizzazioni sindacali in modo che siano rappresentati tutti/e i/le dipendenti dirigenti e non dirigenti;

\* di chiedere a ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'ultimo CCNL e rappresentate all'interno dell'Ente di indicare un rappresentante per la nomina a membro del CUG ed un supplente;

- che i componenti del CUG rimangano in carica quattro anni e che gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta;

- che il CUG può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.

Con determinazione dirigenziale n. 1394 del 23.10.2020 è stato nominato il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Con decreto sindacale n. 33 del 14.12.2021 è stato disposto di nominare quale componente effettiva del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), in rappresentanza dell'Amministrazione con qualifica dirigenziale, la Dott.ssa Sandra Ansuini e altresì di nominarla come Presidente del CUG.

## 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.

**D.L. 77/2021 convertito con modificazioni in L. 108/2021** con particolare riferimento all'art. 47 che contiene disposizioni volte a favorire le pari opportunità di genere e generazionali, nonché

l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in relazione alle procedure afferenti alla stipulazione di contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dal Piano Nazionale degli Investimenti Complementari (PNC).

**Decreto interministeriale 7 dicembre 2021** di “Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC”.

**Decreto legge n. 80/2021** convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, il cosiddetto “Decreto Reclutamento”, che all'art.6 ha introdotto il PIAO quale documento unico di programmazione e governance che sostituirà una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione.

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.

In merito l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", ha introdotto il PIAO quale documento unico di programmazione e governance che sostituirà una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione.

- **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 “Ripartizione 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.

Meccanismi di valorizzazione della professionalità acquisita in funzione della progressione del personale tra diverse qualifiche è stata ulteriormente ribadita dall’art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 con il quale è stato

sostituito il comma 1 bis dell'art. 52 del D.Lgs. 165/2001, attraverso meccanismi di valutazione comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti.

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 fino al 2021, consentiva 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. La "Quota 100" è poi stata sostituita, con il 1° gennaio 2022, dai più stringenti requisiti (cd. "Quota 102") introdotti dalla legge n. 234/2021, la quale riconosce il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni.

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

La programmazione del fabbisogno di personale dell'Ente ha previsto, sin dal 2019, il finanziamento dell'intera dotazione organica, ponendo fine ad un decennio caratterizzato dal sostanziale blocco del turn-over, determinato a sua volta non solo dalle politiche nazionali di finanza pubblica, ma anche dal pesante onere conseguente alla stabilizzazione del personale assunto in relazione all'emergenza sismica 1997-98 e delle posizioni lavorative già coperte tramite istituti di precariato, completatasi nel 2012.

Fra il 2019 ed il 2020 si è inoltre aperta una fase di reclutamento del personale basata sul concorso pubblico per assunzione a tempo indeterminato, di dimensioni ed ampiezza quali da decenni non si registravano nell'Amministrazione: ben n. 8 procedure selettive, per i più vari profili professionali, cui devono aggiungersi n. 4 procedure selettive presso il Centro per l'Impiego.

Gli elementi sopra illustrati hanno condotto, combinandosi, un processo di rinnovamento generazionale di proporzioni senza precedenti: nell'arco di poco più di tre anni, fra il 1° gennaio 2019 ed il 31 Maggio 2022, sono stati assunti n. 70 nuovi dipendenti di ruolo, a fronte di n. 81 cessazioni. Se si pensa che alla data del 31 dicembre 2018 erano in servizio n. 315 dipendenti di ruolo, si ricava un tasso di sostituzione del 25%: un dipendente su quattro è oggi un neo-assunto.

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, l'applicazione delle misure di rilancio per l'economia (cd. Superbonus edilizia) 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. 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.

Nel corso del 2022 si sta inoltre sensibilmente intensificando l'impegno lavorativo collegato all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

### ALCUNI DATI SUL PERSONALE AL 31 MAGGIO 2022

Data Storica	Categoria	Tempo Indeterminato			Tempo Determinato			Totale Generale
		Femmine	Maschi	Tot.	Femmine	Maschi	Tot.	
31-05-2022	A	4	3	7	0	0	0	7
31-05-2022	B	9	18	27	1	0	1	28
31-05-2022	B3	8	1	9	0	0	0	9
31-05-2022	C	89	72	161	7	5	12	173
31-05-2022	D	51	27	78	7	1	8	86
31-05-2022	D3	5	7	12	0	0	0	12
31-05-2022	Dirigente	6	3	9	0	0	0	9
31-05-2022	Segretario	0	1	1	0	0	0	1
Totale Complessivo		172	132	304	15	6	21	325

#### Commento ai dati sopra riportati

Presso il Comune di Foligno prestano servizio al 31 Maggio 2022 n. 303 dipendenti a tempo indeterminato oltre al Segretario generale (tot. N. 304). Di questi, n. 132 sono uomini (43,4%) e n. 172 (56,6%) 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.

La percentuale di donne con incarico dirigenziale al 31.05.2022 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.

#### 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 conformi 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. 12 sono uomini e n. 7 donne.

c) 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;

d) 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;

e) 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, comporta la 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 come specificato dalla Direttiva Ministeriale n. 2/2019), 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
<p>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 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>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</p> <p>Costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti per 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><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</p> <p><u>2. Lavoro agile.</u>            Verifica sulla applicazione del regolamento e sulle eventuali problematicità.</p> <p>Indagine fra i dipendenti sulla adeguatezza delle dotazioni strumentali, verifica normativa e finanziaria 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><u>3. 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><u>4. Nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione.</u>            - Studiare e proporre nuove forme di flessibilità di ingresso /uscita;            -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;            - Introdurre in via sperimentale, per i dipendenti che ne facciano richiesta e col consenso del</p>

		<p>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><u>5. 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><u>6. 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	Supervisione periodica	Supporto periodico di un esperto agli assistenti

<p>modello organizzativo comunale volto a promuovere le pari opportunità ed il benessere organizzativo attraverso la formazione, l'aggiornamento e la qualificazione professionale del personale</p>	<p>di gruppi a rischio (assistenti sociali, educatrici, polizia municipale)</p> <p>Mappatura delle competenze professionali</p>	<p>sociali sui casi complessi e conflitti con il pubblico. Possibile Estensione alle educatrici (burn out, modelli di comportamento, ecc..)</p> <p>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.</p> <p>Mappatura delle competenze professionali per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti</p> <p>Ricognizione delle esigenze formative e di aggiornamento dei componenti del CUG.</p> <p>Formazione all'accoglienza, ascolto e mediazione per 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>Programmazione attività per la piena agibilità del CUG al fine di potenziarne ruolo e azione</p>	<p>Maggiore definizione attività del CUG</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>Formazione del personale</p> <p>Favorire la partecipazione di tutti i dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento professionale</p>	<p>Programmare attività di formazione professionale volte al rafforzamento delle abilità e capacità del singolo lavoratore dipendente</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</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><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>

	familiare	<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
		Adesione a progetti e ricerca di finanziamenti pubblici

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>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 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>
Sostenere e promuovere iniziative nate sul territorio	Adesione al Programma regionale di prevenzione e contrasto alla violenza di genere	<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 Consigliera 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 predisporrà 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.

Si da conto che entro la data del 30 marzo il CUG ha provveduto a predisporre e inviare al Sindaco del Comune di Foligno, all'Assessore con delega alle Pari Opportunità, al Segretario generale, all'Organismo Interno di Valutazione, alla Presidenza del Consiglio dei ministri, al Dipartimento della Funzione Pubblica Dipartimento delle Pari Opportunità la "RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE. ANNO 2021.