



CITTA' DI FERMO

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

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

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

MONITORAGGIO.

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

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, alla data dell'01/01/2024, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti	Totale
Donne	49	50	12	111
Uomini	25	35	45	105
Totale	74	85	57	216

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

Nell'anno 2021 è stato approvato il "Regolamento per l'Istituzione della Commissione per le pari opportunità, le politiche di genere e i diritti civili", un organismo propositivo e di consultazione che, coadiuvando il lavoro dell'amministrazione, ha il compito di elaborare proposte di interventi e politiche atte a rimuovere gli ostacoli di ordine economico, sociale, culturale e istituzionale, intervenendo sui modelli culturali e sociali di genere, che costituiscono discriminazione diretta o indiretta negli ambiti delle politiche di parità tra uomo e donna, politiche di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne, politiche integrate per i generi, orientamento sessuale, origine etnica, lingua, religione, condizione psico-fisica, politiche integrate per cultura di genere, di prevenzione e contrasto a ogni forma e causa di discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle persone.

RENDICONTO DELLE AZIONI PROGRAMMATE NEL PERIODO 2022/2024

✓ CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO/FAMIGLIA

AZIONI: Tutti i dipendenti fruiscono degli istituti che possono favorire concretamente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini alla vita familiare e al mondo del lavoro.

Le iniziative che permettono di rendere più conciliante l'orario di lavoro sono:

- la possibilità di variare la flessibilità dell'orario di entrata ed uscita dal posto di lavoro;
- diversa articolazione dell'orario di lavoro in base alle proprie esigenze;
- i permessi e congedi speciali, per cui i dipendenti possono assentarsi dal lavoro per ragioni o per periodi di tempo superiori a quelli previsti dalla legge, in caso di necessità particolari quali la maternità o la cura di familiari;
- la previsione ed incentivazione del part-time, che può essere concesso nelle sue diverse forme (orizzontale, verticale, misto), a titolo temporaneo o definitivo.

Altre iniziative rilevanti che agevolano la gestione dei tempi di lavoro è lo *smart working*, una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro connotata da un'organizzazione delle attività per cicli, fasi e obiettivi e dallo svolgimento di parte dell'attività all'esterno della sede lavorativa senza vincoli di spazio e di orario, entro i soli limiti di durata del tempo di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. L'applicazione del lavoro agile, dei dipendenti assegnati alle attività smartabili, avviene nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, in considerazione e compatibilmente con l'attività in concreto svolta dal dipendente presso l'Amministrazione.

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

I dipendenti inoltre fruiscono dei congedi previsti dal D.Lgs. n.151/2001 a favore della maternità e della paternità, in modo da favorire le opportunità di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi della vita; il Comune di Fermo continua a supporta le lavoratrici che rientrano dopo la maternità (alternanza tra ferie e congedo parentale).

Il D.Lgs. n.105 del 30/06/2022, inoltre, ha introdotto il congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni fruibile in 2 mesi dalla nascita del figlio, per il quale l'ente si impegna a darne maggiore diffusione. L'Ufficio Risorse Umane continua ad offrire un servizio di consulenza ai lavoratori/lavoratrici che riferiscono problematiche personali all'interno dell'ambito lavorativo.

✓ ORGANIZZAZIONE E LAVORO.

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

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

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

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

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

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

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

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

h) nelle commissioni di concorsi/selezioni nelle Pubbliche Amministrazioni, deve essere riservata alle donne la partecipazione pari ad almeno 1/3 dei componenti, di cui alla L. 23/11/2012 n. 215, recante: *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.”*.

✓ **FORMAZIONE E QUALIFICA DEL PERSONALE.**

La predisposizione del Piano della Formazione come stabilito dall'art.5 comma 3 lettera i) del CCNL 16/11/2022, è stato oggetto di apposito confronto con le organizzazioni sindacali, per il quale l'Ente ha intrapreso apposito percorso che si è concluso nel corrente anno.

L'obiettivo del predetto Piano è finalizzato *“a raggiungere la completa alfabetizzazione digitale, lo sviluppo delle conoscenze tecniche, le competenze trasversali e manageriali, l'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito di impiego e alla progressione di carriera del personale”* senza discriminazione tra uomini e donne e come metodo permanente per assicurare l'efficienza attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori, sulla base dei seguenti obiettivi:

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

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

c) promuovere percorsi di aggiornamento professionale e affiancamento interno, al fine di preparare i dipendenti, dichiarati inadeguati allo svolgimento della propria mansione dalle competenti strutture medico/legali, a nuove mansioni e/o servizio.

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

Il CUG – Comitato Unico di Garanzia, promuove le attività di seguito indicate monitorando il benessere organizzativo del personale dipendente del Comune di Fermo:

a) Monitoraggio benessere organizzativo:

la normativa in tema di prevenzione, sicurezza sui luoghi di lavoro e stress lavoro correlato (Testo Unico di Sicurezza D. Lgs. n. 81/08) introduce esplicitamente la necessità di valutare accanto ai rischi oggettivi anche i rischi di natura psicosociale,

sia nella forma diretta (stress lavoro correlato, rischio di burn-out e vulnerabilità al mobbing nell'ambiente di lavoro) sia nella forma indiretta (conseguenze stressogene legate all'esposizione ad altri rischi). Il monitoraggio sistematico e continuativo viene relazionato annualmente in specifico documento. Dall'ultimo questionario dello stress lavoro correlati si evince che il livello è: BASSO.

b) Corsi ad hoc:

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

c) Giornata Welcome Kids: *“Dove lavorano mamma e papà”*:

il giorno 29 marzo 2024 è stata organizzata la giornata *“Open day”* nella quale i dipendenti del Comune di Fermo hanno portato a lavoro i propri figli; i bambini hanno potuto conoscere i luoghi di lavoro di mamma e papà e condividere con loro uno spaccato di giornata lavorativa e scoprire i progetti e le attività che vengono fatti al Comune di Fermo.

Questa attività è stata accolta con particolare entusiasmo stante la numerosa partecipazione dei bambini che hanno accompagnato i propri genitori sul proprio posto di lavoro.



PIANO AZIONI POSITIVE

Triennio 2025/2027

(AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027)

Di seguito si individuano alcuni obiettivi da realizzare nel triennio 2025/2027 a supporto dei quali vengono previste azioni positive, articolate per Ambito di Intervento, come di seguito indicato, precisando che vengono proposti nell'ottica di continuare quanto già realizzato dal precedente Piano e di rafforzare alcune attività considerate prioritarie per le tematiche di genere, per la prevenzione di ogni forma di discriminazione e per favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro:

AMBITO DI INTERVENTO:

BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'ente si impegna a monitorare e garantire il benessere organizzativo attraverso la valutazione dello stress lavoro correlato (anche in un'ottica di genere - *Gender Equality Strategy*) e anche attraverso precise azioni di miglioramento quali:

- ✓ Ascolto: strumento per la raccolta delle esigenze e delle proposte dei dipendenti dell'ente, per favorirne la partecipazione alle scelte e alle politiche dell'amministrazione;
- ✓ Comunicazione interna: strumento che incide sulla capacità di circolazione e condivisione delle informazioni all'interno dell'organizzazione, sulla capacità di diffondere valori e culture organizzative condivise;
- ✓ Comunicazione organizzativa: dimensione che agisce, da un lato, sulla qualità delle comunicazioni orizzontali tra settori differenti e, dall'altro, sulla qualità delle comunicazioni verticali, tra profili gerarchicamente differenti;
- ✓ Comunicazione interpersonale: dimensione che incide sulla capacità di instaurare relazioni interpersonali, collaborative e soddisfacenti;
- ✓ Gestione dei conflitti: dimensione che incide sulla capacità di prevenire e gestire le eventuali situazioni relazionali critiche.

L'Ente intende realizzare una indagine sul benessere e il clima organizzativo tramite un questionario ad hoc da somministrare a tutti i dipendenti.

Il Comune intende proporre anche per il prossimo triennio, durante il periodo estivo, il progetto: "*Giornata Welcome Kids: Dove lavorano mamma e papà* – 2^a edizione.

L'ente si impegna, altresì, a promuovere gli organismi e le figure per le pari opportunità anche attraverso il coinvolgimento del CUG – Comitato Unico di Garanzia.

A tal proposito l'ente provvederà ad istituire una apposita mail (cug@comune.fermo.it) da utilizzare da parte dei dipendenti per comunicazioni e/o proposte in merito al piano di che trattasi.

Con Determinazione Dirigenziale n.201 del 07/05/2024 R.G. n.1032 è stato rinnovato il predetto organismo, al quale verranno formulate richieste di pareri su azioni di riorganizzazione del personale, forme di flessibilità e conciliazione lavoro/famiglia.

AMBITO DI INTERVENTO:

TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI DI VARIO GENERE

L'ente si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta e atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, attraverso le seguenti azioni:

- ✓ creazione di un ambiente lavorativo sereno e sano improntato al rispetto della dignità e della libertà delle persone, scongiurando comportamenti discriminatori, atti di violenza morale e/o fisica, atti intimidatori e vessatori;
- ✓ sensibilizzazione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo sotto il profilo del genere, per evitare formulazioni che possano essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti, perché basate sul presupposto implicito che maschi e femmine siano destinati a ruoli sociali diversi;
- ✓ monitoraggio delle criticità e attivazione di azioni positive di contrasto tese a riequilibrare eventuali situazioni di non equità;
- ✓ informazione e sensibilizzazione in materia di mobbing, molestie sessuali e di ogni forma di discriminazione, cultura di genere;
- ✓ implementare e migliorare con il contributo del CUG il codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

AMBITO DI INTERVENTO:

GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI ASSUNZIONE DEL PERSONALE NELLO SVILUPPO DI CARRIERA E DELLA PROFESSIONALITA'

Per facilitare l'equilibrio di genere, la gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, retribuzioni incentivanti, ecc.) sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare il Comune si impegna ad attuare le seguenti azioni:

- ✓ assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- ✓ secondo quanto previsto dall'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dalla L. 215/2012, l'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità regionale/provinciale;
- ✓ nei bandi di concorso è sempre richiamato espressamente il rispetto delle norme in materia di pari opportunità (viene garantita parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed al relativo trattamento sul lavoro);
- ✓ il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera;
- ✓ nei casi in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- ✓ nell'elaborazione del piano occupazionale vengono assicurate che le assegnazioni dei posti di lavoro avvengano esclusivamente sulla base della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, tenendo conto, se necessario, delle condizioni di salute e di eventuali limitazioni conseguenti ai controlli sanitari, nel rispetto delle competenze e del bagaglio professionale dei dipendenti;

- ✓ i Dirigenti dovranno assicurare che l'utilizzo delle risorse umane assegnate per la realizzazione degli obiettivi di gestione avvenga nel rispetto delle condizioni di pari opportunità;

AMBITO DI INTERVENTO:

PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

L'intento dell'Amministrazione è quello di continuare a garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e compatibilmente nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge:

- ✓ reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;
- ✓ promozione della formazione e l'aggiornamento professionale di tutti i dipendenti attraverso percorsi individuali e collettivi che valorizzino le propensioni individuali e le competenze professionali anche in considerazione, ove possibile, delle esigenze personali e familiari, prediligendo la frequenza in videoconferenza;
- ✓ azioni di sensibilizzazione dell'importanza del "momento" della valutazione da parte dei dirigenti nei confronti dei dipendenti, con verifica delle azioni di trasparenza e di diffusione, tra i dipendenti degli strumenti di misurazione e di attribuzione delle premialità in modo omogeneo e paritetico;
- ✓ favorire lo svolgimento di iniziative formative in sede o in webinar, in orari compatibili con la presenza in servizio dei dipendenti. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap;
- ✓ favorire un sistema di collaborazione tra colleghe e colleghi per lo scambio di competenze professionali specifiche di alcuni uffici legate all'attività svolta che possono essere utili ad altri uffici.
- ✓ l'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove
- ✓ professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale;

AMBITO DI INTERVENTO:

FACILITARE L'UTILIZZO DI FORME DI FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO O DI MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

L'Ente dedica particolare attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile, già massicciamente presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato.

Il Comune si impegna ad attuare le seguenti azioni:

- ✓ in presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere concesse forme di flessibilità orarie;
- ✓ particolari necessità di tipo familiare o personale sono valutate e risolte nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio ponendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
- ✓ ai sensi della vigente normativa di legge, contrattuale e regolamentare, le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale, motivate da necessità di assistenza a familiari, verranno istruite con priorità. I Dirigenti responsabili delle strutture coinvolte nell'istruttoria di dette istanze daranno riscontro alle richieste con priorità.

- ✓ viene assicurata ai lavoratori ed alle lavoratrici l'applicazione delle normative vigenti in materia di assistenza a familiari invalidi e di congedi parentali, attraverso idonea modulistica e adeguata informazione a cura dell'Ufficio preposto alla gestione del personale. Potranno essere concordate particolari forme di flessibilità oraria su richiesta del personale interessato per periodi di tempo limitati e comunque nel rispetto delle fondamentali esigenze di servizio, in presenza di particolari urgenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori.
- ✓ implementazione e consolidamento del "Lavoro Agile", con l'obiettivo di coniugare l'efficienza dell'organizzazione amministrativa del Comune con una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti comunali.
- ✓ favorire l'attività lavorativa in modalità agile soprattutto nelle giornate estive segnalate con bollino rosso nel rispetto del vigente regolamento del lavoro agile.

MONITORAGGIO.

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna a continuare e ad intraprendere nel triennio 2024/2026 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE.

Il Piano delle Azioni Positive è contenuto nel Piano integrato di attività e organizzazione cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80,

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente - Altri contenuti – Pari Opportunità a Cug".

Il Piano, inoltre, sarà trasmesso all'assessorato competente della Provincia ed alla Consiglieria di Parità della Provincia di Fermo e reso disponibile per tutti i dipendenti nella rete interna del Comune.