



# Città di Fabriano

Seduta del  
**20/10/2020**

Delibera n.  
**163**

GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE

L'anno **duemilaventi** addì **venti** del mese di **Ottobre** alle ore **16:00** la Giunta Comunale si è riunita alla presenza del Segretario Avv. Vania Ceccarani (in collegamento in videoconferenza il Segretario e Assessore Venanzoni) e dei signori:

<b>Nominativo</b>	<b>Presente</b>
SANTARELLI GABRIELE	SI
ARCIONI IOSELITO	SI
PAGNONCELLI BARBARA	SI
VENANZONI ILARIA	SI
PASCUCCI CRISTIANO	SI
SCALONI FRANCESCO	SI
DI MAIO VINCENZA	NO

assistita dal Segretario Generale AVV. VANIA CECCARANI

ha deliberato sulla seguente proposta

**N. 163**

**OGGETTO:**

**APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020-2022**



# Città di Fabriano

Seduta del  
**20/10/2020**

Delibera n.  
**163**

GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO CHE:

- l'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i. «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246» prevede che le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti, tra gli altri, gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono Piani di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro ;
- la legge n. 183/2010, a norma della quale "le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno [...] il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in poi CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing [...];
- la Direttiva del 4 marzo 2011 contenente 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";
- la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità n. 2 del 26 giugno 2019, che sostituisce la direttiva del 23 maggio 2007 «Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella pubblica amministrazione», sottolinea come sia importante che le amministrazioni pubbliche ricoprano un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità e della rimozione di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, nei luoghi di lavoro;

### DATO ATTO CHE il Comune di Fabriano :

- con deliberazione di Giunta n.100 del 23/04/2012 ha istituito il Comitato unico di Garanzia (C.U.G) ;
- con deliberazione di Giunta n.173 del 07/08/2012 ha approvato il Regolamento per il funzionamento C.U.G;
- con decreto dirigenziale del Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane n. 56 del 26/06/2012 è stato costituito il CUG e sono stati nominati i componenti designati dall'Amministrazione e quelli designati dalle Organizzazioni Sindacali;



# Città di Fabriano

Seduta del  
**20/10/2020**

Delibera n.  
**163**

GIUNTA COMUNALE

**VERBALE DI DELIBERAZIONE**

- con decreto dirigenziale del Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane n. 116 del 15/05/2017 è stato rinnovato il Comitato unico di Garanzia (C.U.G) in precedenza costituito, e sono stati nominati i componenti designati dall'Amministrazione e quelli designati dalle Organizzazioni Sindacali;
- con determinazione 108 del 6/02/2020 si è proceduto alla sostituzione dei membri del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), che sono cessati dall'incarico per dimissioni o per cessazione dal servizio;
- con deliberazioni di Giunta nn.ri 71 del 19/03/2012, n. 4 del 23/01/2015 e n. 33 del 30/01/2018 sono stati approvati i Piani Triennali delle Azioni Positive rispettivamente per il triennio 2012-2014 , 2014-2017, e 2018-2020;

ATTESO CHE

- il Comune intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere e pertanto l'adozione del Piano di azioni positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto, predisposto su misura per l'ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini propositivi
- gli interventi del Piano delle Azioni Positive si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

CONSIDERATO pertanto che è stato definito un nuovo Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, in continuità con il precedente piano recependo anche i suggerimenti e le proposte del Comitato unico di garanzia dell'ente a cui il suddetto piano era stato trasmesso con nota prot n. 19438 del 16.06.2020 ;

PRESO ATTO che:

- con nota prot 26348 del 07.08.2020 la proposta del P.A.P. è stata trasmessa alle OO.SS. e alla R.S.U.;
- con nota prot n. 26340 del 07.08.2020 la proposta di P.A.P. per il triennio 2020-2022 è stata trasmessa alla Consigliera di Parità della Provincia di Ancona



# Città di Fabriano

Seduta del <b>20/10/2020</b>	Delibera n. <b>163</b>
---------------------------------	---------------------------

GIUNTA COMUNALE

**VERBALE DI DELIBERAZIONE**

- su istanza della Consigliera di Parità, trasmessa via pec in data 12/08/2020 (prot. 26821/2020) si è proceduto a dare formale riscontro alle informazioni e chiarimenti richiesti (rif.to nota prot. prot n. 26927 del 13.08.2020 );

- la Consigliera di Parità con successiva nota trasmessa via pec in data 27/08/2020 ed acquisita al prot. dell'ente al n. 28353 ha comunicato che, nelle more di una propria valutazione in merito, l'Amministrazione poteva adottare il piano delle azioni positive avendo cura di sottolineare l'eventuale disponibilità ad apportare integrazioni o modifiche allo stesso;

TENUTO CONTO che a tutt'oggi non è pervenuto, da parte della Consigliera di Parità, alcun parere in merito;

RITENUTO pertanto approvare il Piano della Azioni positive per il triennio 2020-2022 in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziaria, Dup, Piano Esecutivo di Gestione e della Performance e Relazione sulla performance

VISTI

- il D.Lgs. 267/2000:
- il D.Lgs. 165/2001:
- il D.Lgs. 198/2006 :
- il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni

DATO ATTO che il presente piano non comporta alcun impegno di spesa ma si precisa che nel bilancio pluriennale 2020 – 2022, alla voce di bilancio 111.13.337, sono state previste adeguate somme finalizzate alla formazione del personale dipendente che potranno essere in parte utilizzate alla realizzazione del presente piano;

VISTA la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 21/05/2020 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio della programmazione finanziaria 2020-2022;

VISTA la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 21/05/2020 con cui si è provveduto ad approvare il Bilancio di Previsione Pluriennale 2020-2022 ed i relativi allegati;

VISTA la Deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 04/06/2020 con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) esercizio finanziario 2020-2022 - parte finanziaria e relativi allegati;



# Città di Fabriano

Seduta del <b>20/10/2020</b>	Delibera n. <b>163</b>
---------------------------------	---------------------------

## GIUNTA COMUNALE

### VERBALE DI DELIBERAZIONE

VISTA la Deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 04/06/2020 con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) esercizio finanziario 2020-2022 - parte finanziaria e relativi allegati;

VISTI il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI";

VISTO il Piano per la Prevenzione della corruzione 2019-2021 PTPCT 2019/2021 del Comune di Fabriano, approvato con delibera di Giunta n. 12 del 29/01/2019

VISTO l'Art. 183 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI";

DATO ATTO CHE Ai sensi dell'art.147-bis c. 1 D.Lgs. 267/2000, come modificato dall'art. 3 comma 1, lett. B), D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012, si attesta che sulla presente proposta deliberativa è stato effettuato il controllo di regolarità amministrativa e contabile con riferimento al rispetto delle vigenti normative ed alla compatibilità della spesa / entrata con le risorse finanziarie e con le norme di settore.

VISTI i pareri FAVOREVOLI di cui all'art.49, comma 1, del D.Lgs.267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1, lett. B), D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012, in ordine alla regolarità tecnica del responsabile del servizio interessato e del responsabile dei servizi finanziari in ordine alla regolarità contabile, come inseriti nella presente proposta di deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

### PROPONE

1. di ritenere la premessa parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. di approvare il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) del Comune di Fabriano per il periodo 2020-2022 allegato alla presente deliberazione, come parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. di dare atto che tale piano potrà essere modificato aggiornato ed integrato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità in collaborazione con il CUG, con la Consigliera di Parità della Provincia di Ancona e con le OO.SS. e alla R.S.U.;
4. di dare atto che nel bilancio pluriennale 2020 – 2022, alla voce di bilancio 111.13.337, sono state previsti adeguate somme finalizzate alla formazione del



# Città di Fabriano

Seduta del <b>20/10/2020</b>	Delibera n. <b>163</b>
---------------------------------	---------------------------

GIUNTA COMUNALE

**VERBALE DI DELIBERAZIONE**

personale dipendente che potranno essere in parte utilizzate alla realizzazione del presente piano;

5. di trasmettere copia della presente deliberazione ai Dirigenti, ai Responsabili di posizione organizzativa , al Comitato Unico di Garanzia, alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni sindacali territoriali ed alla Consigliera provinciale di parità ;
6. di disporre la pubblicazione del Piano delle Azioni Positive 2020 - 2022 nel sito istituzionale dell'ente nella sezione dedicata di Amministrazione Trasparente, nonchè nella Intranet aziendale, tenuto conto della valenza interna del P.A.P. ;
7. di dare atto che il responsabile del procedimento è Gianna Gambini;
8. di dichiarare con separata ed unanime votazione, stante la necessità di dare esecuzione al PAP 2020-2022, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 comma 4, del D. Lgs. 267/18.08.2000.

Il Responsabile del Servizio

Lucia Baldelli

Il Dirigente ad interim

Avv. Vania Ceccarani



# Città di Fabriano

Seduta del <b>20/10/2020</b>	Delibera n. <b>163</b>
---------------------------------	---------------------------

GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE

*(proposta n. 230 del 09/09/2020 )*

## LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATA la sopra riportata proposta di deliberazione formulata dal dirigente del settore;

VISTO l'art. 48 del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000 e s.m.i.;

VISTI i pareri favorevoli di cui all'art. 49 comma 1 D.Lgs. 267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1, lett. B), D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012 che si allegano alla presente a formarne parte integrante e sostanziale;

Con voti unanimi favorevoli resi nei modi e nelle forme di legge;

### DELIBERA

di prendere atto della proposta di deliberazione, di cui all'oggetto in premessa richiamato, approvandola integralmente;

di dare atto che della presente deliberazione sarà data comunicazione ai Capigruppo, ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000 e s.m.i.;

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267.

Il presente verbale letto e confermato viene sottoscritto.

IL SEGRETARIO

IL SINDACO

Avv. Vania Ceccarani

Dott. Gabriele Santarelli

Il presente documento è stato firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 e s.m.i



Città di Fabriano

GIUNTA COMUNALE

Proposta n.

**230**

del

**09/09/2020**

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020-2022

Pareri dei responsabili dei servizi, art. 49 comma 1 D.Lgs. 267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1, lett. B), D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA:

Il sottoscritto esprime parere **favorevoleavorevole** in ordine alla regolarità tecnica.

Note:

Lail Dirigente  
( Avv. Vania Ceccarani )

Il presente documento è stato firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 e s.m.i





# Città di Fabriano

GIUNTA COMUNALE

Proposta n.

**230**

del

**09/09/2020**

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020-2022

Pareri dei responsabili dei servizi, art. 49 comma 1 D.Lgs. 267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1, lett. B), D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012.

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE:

La sottoscritta esprime parere **favorevole** in ordine alla regolarità contabile;

Note:

il Dirigente

( Dott.ssa Immacolata De Simone )

Il presente documento è stato firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 e s.m.i



# Città di Fabriano

GIUNTA COMUNALE

Seduta del <b>20/10/2020</b>	Delibera n. <b>163</b>
---------------------------------	---------------------------

*(Proposta n. 230 del 09/09/2020)*

## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è affissa all'Albo Pretorio del Comune dal 21 OTTOBRE 2020 e per 15 gg. consecutivi (art. 124 comma 1 D.Lgs. 267/2000).

### DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'/ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile dalla Giunta comunale ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 c. 4 del Dlgs 267/2000 e s.m.i

La presente deliberazione è esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio di questo Comune.

LA SEGRETARIA

( f.to avv. Vania Ceccarani )

Il presente documento è stato firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 e s.m.i

### QUADRO NORMATIVO

Il Piano triennale delle Azioni Positive è previsto dall'articolo 48 del Decreto legislativo n. 198/ 2006 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n.246" che impone alle Amministrazioni dello Stato, Province e Comuni ed altri enti pubblici non economici di predisporre questo documento.

La direttiva ministeriale n. 2/2019 del 26/06/2019 (Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità) prevede le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche".

La materia era in ogni caso già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico: in particolare, l'art. 19 del CCNL 14/09/2000 del Comparto Regioni-Autonomie Locali prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del successivo CCNL 22/01/2004 per il medesimo comparto prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" prevede varie disposizioni in materia quali:

- l'art. 1 comma 1, lett. c), il quale prevede di "realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale del personale, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica";
- l'art. 7, comma 1, secondo il quale "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno";
- l'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a: chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro, valorizzazione ed ascolto delle persone, attenzione ai flussi informativi, relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità, operatività e chiarezza dei ruoli, equità nelle regole e nei giudizi.

Si ricorda, ancora, che l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 stabilisce che il mancato adempimento dell'approvazione del Piano triennale di azioni positive determina il divieto di assunzioni di cui all'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001.

Il presente Piano si compone, del presente paragrafo sul quadro normativo, di una parte dedicata all'analisi del contesto ed una seconda parte dedicata alla programmazione delle azioni positive che si andranno ad implementare sulla scorta di quanto realizzato nei periodi precedenti.

Il presente Piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno validità per il triennio 2020/2022. Il Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità in collaborazione con il CUG. Il Piano sarà trasmesso, per quanto di competenza, alla Consiglieria di parità territorialmente competente, al CUG e alla RSU del Comune. Nel periodo di vigenza del presente piano il Servizio Personale potrà raccogliere pareri, osservazioni, suggerimenti per possibili soluzioni alle problematiche che dovessero emergere, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune all'Albo Pretorio on-line, nella intranet e di esso verrà data informazione al personale dipendente.

## 1 CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO

Il Piano triennale delle Azioni Positive è un documento attraverso il quale il Comune di Fabriano intende dotarsi di una propria programmazione di azioni positive a valenza triennale volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione delle persone.

La pianificazione delle azioni positive rappresenta dunque per il Comune un sostanziale opportunità di delineare un percorso concreto di azioni finalizzate al perseguimento del benessere organizzativo, della realizzazioni del principio pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'ente e del miglioramento ed implementazione delle politiche di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni, consolidando quanto già attuato.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese, considerato che "un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza" (Direttiva 04/03/2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le pari opportunità).

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare:

- con deliberazione di Giunta Comunale n.100 del 23/04/2012 è stato istituito il Comitato unico di Garanzia (C.U.G) di cui alla legge 4/11/2010 n.183 e della direttiva della presidenza del consiglio dei ministri 4/3/2011;
- con deliberazione di Giunta Comunale n.173 del 07/08/2012 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento C.U.G;
- con decreto dirigenziale del Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane n. 56 del 26/06/2012 è stato costituito il CUG e sono stati nominati i componenti designati dall'Amministrazione e quelli designati dalle Organizzazioni Sindacali;
- con deliberazioni di Giunta Comunale n. 71 del 19/03/2012 e n. 4 del 23/01/2015 sono stati approvati i Piani Triennali delle azioni positive rispettivamente per il triennio 2012-2014 e 2014-2017;
- con decreto dirigenziale del Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane n. 116 del 15/05/2017 è stato rinnovato il Comitato unico di Garanzia (C.U.G) in precedenza costituito, e sono stati nominati i componenti designati dall'Amministrazione e quelli designati dalle Organizzazioni Sindacali;
- con deliberazioni di Giunta Comunale n. 33 del 30/01/2018 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive valido per il triennio 2018 -2020;
- con determinazione 108 del 6/02/2020 si è proceduto alla sostituzione dei membri del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), che sono cessati dall'incarico per dimissioni o per cessazione dal servizio;
- E' stata effettuata nell'anno 2018 la valutazione preliminare del rischio stress lavoro-correlato. Le risultanze che sono emerse fino ad oggi evidenziano un livello complessivo di rischio non rilevante (basso) di fattori potenziali di stress negli ambienti di lavoro senza distinzioni particolari di genere;
- Sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;

- E' stata promossa la formazione del personale con partecipazione a corsi sia esterni che residenziali, prevedendo anche frequenti momenti di formazione interna.
- In materia di sicurezza sul luogo di lavoro, si precisa che
  - è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
  - è stato nominato il Responsabile Interno del Servizio di Prevenzione e Protezione;
  - si dà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro ed a calendarizzare i percorsi informativi.

In presente piano si pone pertanto in continuità con i piani precedenti ed in particolare con quello relativo al triennio 2018-2020 approvato con la citata Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 30.1.2018.

L'adozione del presente piano a valere per il periodo 2020-2022 è avvenuta su proposta del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Fabriano è preceduta dalla consultazione della Consigliera Provinciale di Parità.

In ragione del collegamento con gli altri strumenti di programmazione , ed in particolare con il ciclo della Performance , il Piano deve essere aggiornato annualmente e può costituirne anche un allegato al PEGP.

Da precisare che nella redazione del presente PAP si è tenuto conto altresì della Direttiva n. 2 del 26.06.2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione avente ad oggetto "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*".

## 1.1 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

### Analisi della struttura del personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio al 31 dicembre 2019 (Fonte: Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane) presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato:

Il personale in servizio nel Comune di Fabriano a 31.12.2019 è il seguente:

- Segretario Generale;
- Personale ascritto alla qualifica dirigenziale: n. 5 (\*v. nota) di cui 4 a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato;
- Personale delle categorie: n. 163 (di cui n. 4 dipendenti in distacco presso altri enti e società partecipate e n. 2 in aspettativa per incarico sindacale)

*\*(nota) dal 01/01/2020 per dimissioni volontarie con diritto alla pensione è cessato dal servizio 1 dirigente "Farmacista" a tempo indeterminato in distacco presso la società partecipata "Farmacom Fabriano Unipersonale S.r.l.*

PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO + DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO	
Categoria di inquadramento	31/12/2019
Segretario Generale	1
Dirigenti di ruolo	4
Dirigenti a tempo determinato	1
Cat. D posiz. accesso D3	5
Cat. D posiz. accesso D1	37
Cat. C	57
Cat. B posiz. accesso B3	28
Cat. B posiz. accesso B1	28
Cat. A	8
<b>Totale personale</b>	<b>169</b>
di cui Personale in distacco presso altri enti/società	2
di cui Personale in comando presso altri enti/società	3
di cui in aspettativa per mandato elettivo	0
di cui in aspettativa per incarico art. 110 TUEL	2

Categoria di inquadramento	A tempo pieno	Di cui donne	Di cui uomini
Segretario Generale	1	1	-
Dirigenti di ruolo	4	3	1
Dirigenti a tempo determinato	1	-	1
Cat. D posizione accesso D3	3	2	1
Cat. D posizione accesso D1	35	23	14
Cat. C	53	29	24
Cat. B posizione accesso B3	16	5	11
Cat. B posizione accesso B1	23	9	14
Cat. A	1	1	-
<b>Totale personale</b>	<b>137</b>	<b>73</b>	<b>66</b>

Alla data del 31 dicembre 2019 la distribuzione per genere del personale dipendente a tempo indeterminato e pieno è evidenziata nella tabella a fianco dove emerge una prevalenza della presenza femminile nelle posizioni più elevate (dirigenti e personale di categoria D e C).

Persiste uno squilibrio in favore della presenza maschile nella categoria B dettato dal fatto che i lavoratori di tale categoria svolgono essenzialmente lavori manuali e di guida di grossi autoveicoli.

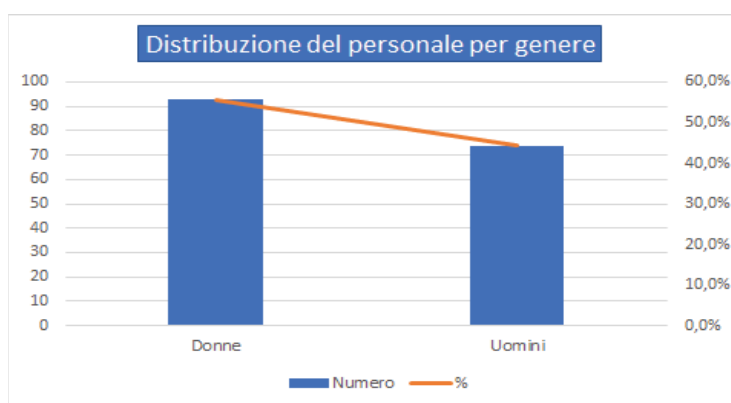
Alla medesima data del 31 dicembre 2019 la distribuzione per genere dei n. 30 dipendenti a tempo indeterminato e parziale è la seguente

Categoria di inquadramento	A tempo parziale	Di cui donne	Di cui uomini
Dirigenti di ruolo	-	-	-
Dirigenti a tempo determinato	-	-	-
Cat. D posizione accesso D3	2	2	-
Cat. D posizione accesso D1	-	-	-
Cat. C	4	4	-
Cat. B posizione accesso B3	12	3	9
Cat. B posizione accesso B1	5	4	1
Cat. A	7	7	-
<b>Totale personale</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>10</b>

Il personale a tempo parziale, sul totale generale di tutti i 168 dipendenti (esclusa la Segretaria Generale) rappresenta il 17,86% di tutto il personale.

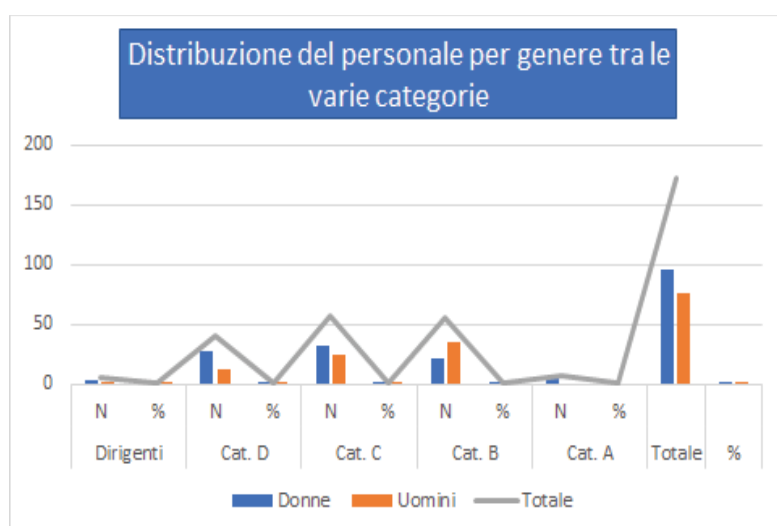
Considerando esclusivamente il personale dipendente (ad esclusione del Segretario e delle 2 unità in aspettativa per incarico ai sensi dell'art. 110 del TUEL presso altri enti) si ha un numero complessivo di dipendenti pari a **166** ed una distribuzione per genere che riflette una prevalenza di donne in servizio.

Personale	Numero	%
Donne	92	55,4%
Uomini	74	44,6%
<b>Totale</b>	<b>166</b>	<b>100,0%</b>



#### Distribuzione del personale a tempo indeterminato , per genere, tra le varie categorie

Personale	Dirigenti		Cat. D		Cat. C		Cat. B		Cat. A		Totale	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Donne	3	60,0%	27	67,5%	33	57,9%	21	37,5%	8	100,0%	92	55,4%
Uomini	2	40,0%	13	32,5%	24	42,1%	35	62,5%	0	0,0%	74	44,6%
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>100,0%</b>	<b>40</b>	<b>100,0%</b>	<b>57</b>	<b>100,0%</b>	<b>56</b>	<b>100,0%</b>	<b>8</b>	<b>100,0%</b>	<b>166</b>	<b>100,0%</b>



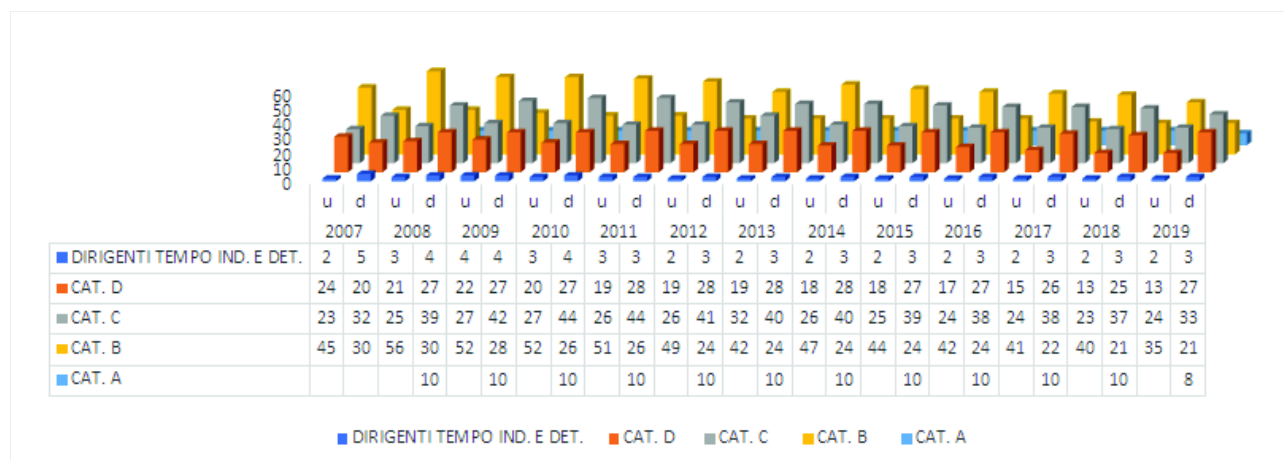


Dall'analisi dei dati relativi al 31.12.2019, emerge che la presenza femminile è al 100% nella categoria A, è assolutamente preponderante nelle categorie C e D, mentre la presenza maschile è preponderante nella categoria B.

Dall'analisi complessiva si evince che nelle posizioni apicali (Dirigenti e posizioni organizzative) si registra una sostanziale parità tra uomini e donne, con una leggera prevalenza delle donne.

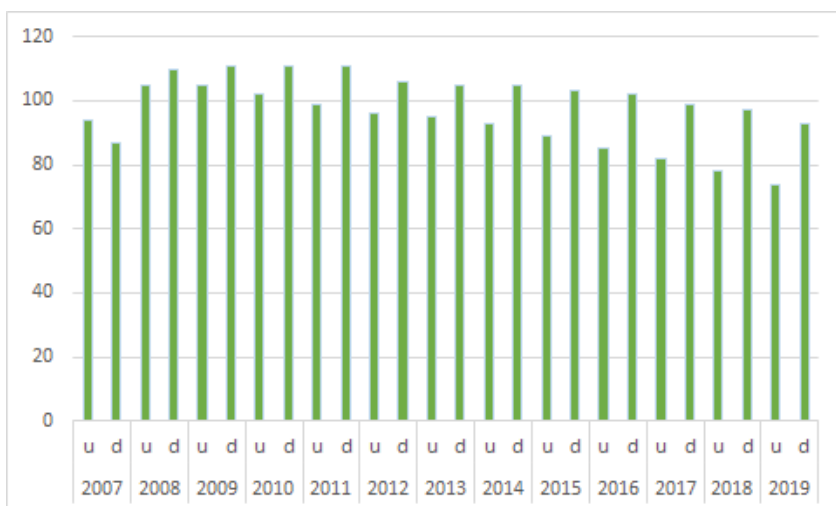
Tale caratteristiche permangono in un'analisi di lungo periodo come si evince dalla tabella e dal successivo grafico sottostante: Il numero del personale in servizio negli ultimi anni ha registrato una costante riduzione, conseguenza diretta dell'applicazione delle normative vigenti nei termini di turn-over consentito e dei limiti di spesa autorizzati, ma la composizione del personale ha visto affermarsi un sostanziale prevalenza della presenza femminile nel numero dei dipendenti.

PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO + DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO								
Categoria di inquadramento	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019
Segretario Generale	1	1	1	1	1	1	1	1
Dirigenti di ruolo	4	4	4	4	4	4	4	4
Dirigenti a tempo determinato	1	1	1	1	1	1	1	1
Cat. D posiz. accesso D3	6	6	6	5	5	5	5	5
Cat. D posiz. accesso D1	41	41	40	40	39	37	34	37
Cat. C	67	66	66	64	62	62	61	57
Cat. B posiz. accesso B3	36	35	34	32	32	31	31	28
Cat. B posiz. accesso B1	37	37	37	36	34	33	30	28
Cat. A	10	10	10	10	10	10	10	8
<b>Totale personale</b>	<b>203</b>	<b>201</b>	<b>199</b>	<b>193</b>	<b>188</b>	<b>184</b>	<b>177</b>	<b>169</b>
di cui Personale in distacco presso altri enti/società	2	3	2	4	4	4	2	2
di cui Personale in comando presso altri enti/società								3
di cui in aspettativa per mandato elettivo	1	1	1	1	1	0	0	0
di cui in aspettativa per incarico art. 110 TUEL	-	-	-	-	1	1	1	2



\*dipendenti al 31/12/2019 ad esclusione dei due unità in aspettativa per incarico ai sensi dell'art. 110 del TUEL presso altri enti

Prendendo in considerazione i dati di lungo periodo (anni 2007-2019) emerge immediatamente un costante trend in diminuzione del numero del personale a tempo indeterminato dal 2011 dovuto, come già precedentemente evidenziato, alle stringenti normative che negli ultimi anni hanno limitato notevolmente le possibilità non solo di nuove assunzioni, ma anche lo stesso turn-over per la sostituzione del personale collocato a riposo.



A tal proposito la Programmazione Triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022, approvata recentemente con atto di giunta n. 59 del 10.03.2020 dovrà colmare il gap di figure professionali non ricoperte fino ad oggi.

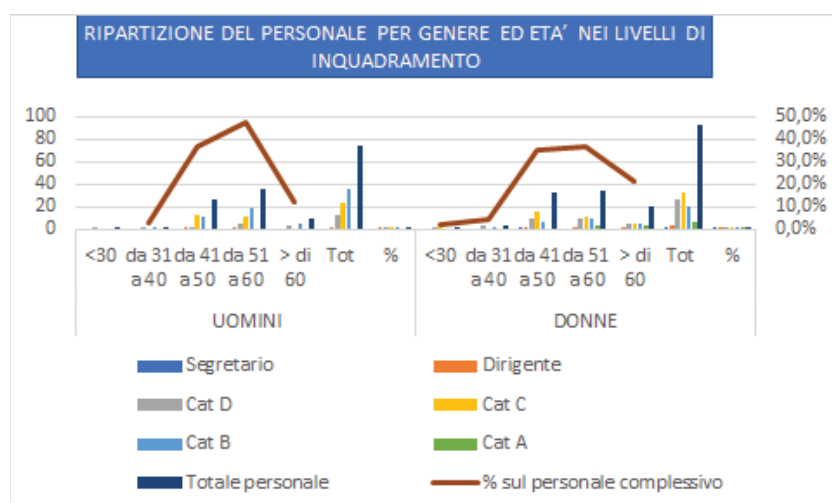
Dal grafico si evince altresì che dall'anno 2008, la presenza delle dipendenti donne supera la presenza maschile, con un gap che va ad ampliarsi negli ultimi anni.

### Personale a tempo indeterminato ripartiti per genere ed età e livelli di inquadramento

Da precisare che i dati sul personale dipendente nel Comune di Fabriano sono stati rielaborati ed aggregati secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità con la citata Direttiva 2/2019.

Nel dettaglio, dalla seguente tabella sulla ripartizione del personale per genere ed età al 31.12.2009 nei livelli di inquadramento, è possibile individuare la percentuale di composizione dei lavoratori e lavoratrici sia rispetto al totale del genere, sia rispetto al totale complessivo al 31.12.2019

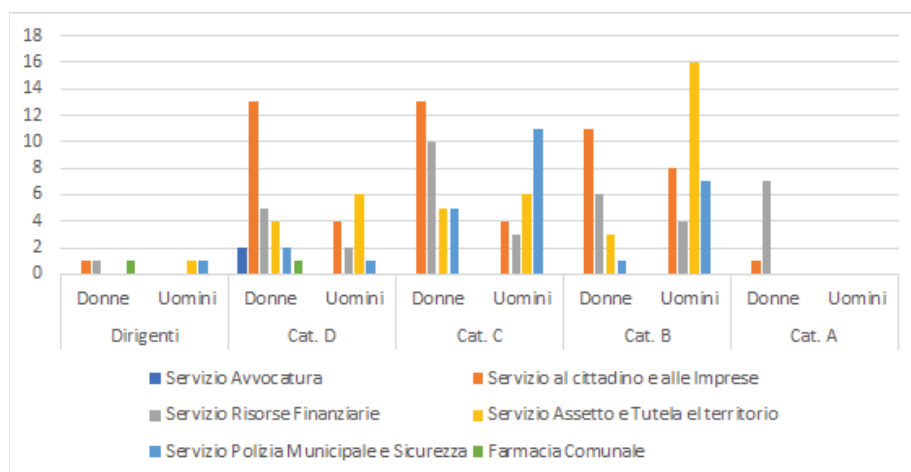
Classi età	UOMINI							DONNE								
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	Tot	%
Dirigente			1	1		2	2,7%				1	2	3	3,3%	5	3,0%
Cat D	1	1	2	5	4	13	17,6%	1	3	9	9	5	27	29,3%	40	24,1%
Cat C			13	11		24	32,4%	1	0	16	11	5	33	35,9%	57	34,3%
Cat B		1	11	18	5	35	47,3%		1	6	9	5	21	22,8%	56	33,7%
Cat A											4	3	7	7,6%	7	4,2%
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>74</b>	<b>100,0%</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>20</b>	<b>92</b>	<b>100,0%</b>	<b>166</b>	<b>99,4%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,6%</b>	<b>1,2%</b>	<b>16,3%</b>	<b>21,1%</b>	<b>5,4%</b>			<b>1,2%</b>	<b>2,4%</b>	<b>19,3%</b>	<b>20,5%</b>	<b>12,0%</b>				



In particolare da un'attenta analisi di questi dati è possibile riscontrare che ci sia una concentrazione del personale dipendente nelle fasce di età superiore ai 50 anni e riflette una politica di contenimento della forza lavoro pubblica, tipica di tutte le Pubbliche Amministrazioni negli ultimi anni, che evidenzia di un invecchiamento della risorse umane presenti nell'Ente e rileva un impellente necessità di un ricambio generazionale.

## Distribuzione del personale per genere nei diversi Settori

Personale	Dirigenti		Cat. D		Cat. C		Cat. B		Cat. A		Totale		Totale
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Servizio Avvocatura			2								2		2
Servizio al cittadino e alle Imprese	1		13	4	13	4	11	8	1	0	39	16	55
Servizio Risorse Finanziarie	1		5	2	10	3	6	4	7		29	9	38
Servizio Assetto e Tutela el territorio		1	4	6	5	6	3	16			12	29	41
Servizio Polizia Municipale e Sicurezza		1	2	1	5	11	1	7			8	20	28
Farmacia Comunale	1		1								2		2
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>33</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>35</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>92</b>	<b>74</b>	<b>166</b>



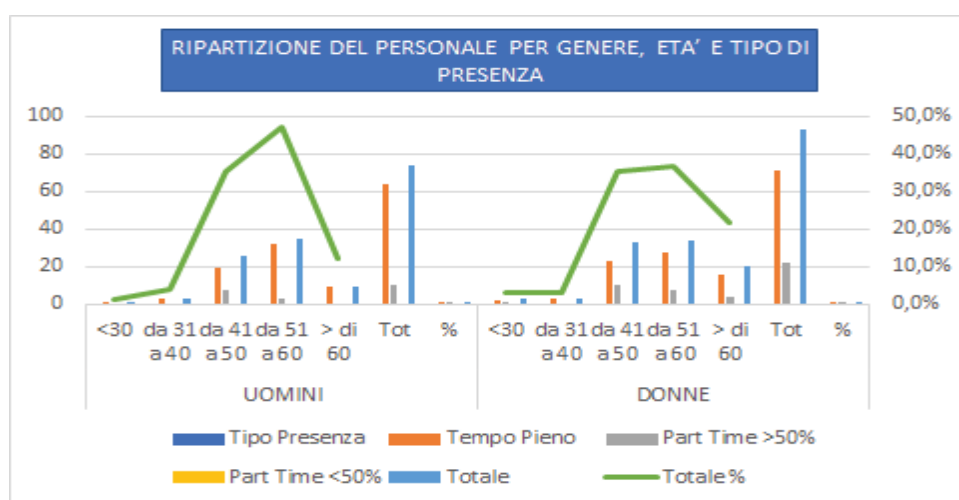
## Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	Donne		Uomini		Totale	
	N.	%	N	%	N	%
Dirigenti	3	60,0%	2	40,0%	5	100,0%
Incaricati di Posizioni Organizzative	4	50,0%	4	50,0%	10	100,0%

## Distribuzione del personale a tempo indeterminato per tipologia di presenza lavorativa

Nella seguente tabella e successivo grafico è possibile analizzare la ripartizione del personale a tempo indeterminato per tipologia di presenza lavorativa distinto per genere ed età al 31.12.2019.

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA																
ANNO 2019	UOMINI							DONNE								
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	Tot	%
Tipo Presenza																
Tempo Pieno	1	3	19	32	9	64	86,5%	2	3	22	27	16	70	76,1%	134	80,7%
Part Time >50%			7	3		10	13,5%	1		10	7	4	22	23,9%	32	19,3%
Part Time <50%																
Totale	1	3	26	35	9	74	100,0%	3	3	32	34	20	92	100,0%	166	100,0%
Totale %	1,4%	4,1%	35,1%	47,3%	12,2%			3,3%	3,3%	34,8%	37,0%	21,7%				



## Personale a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo parziale

Dal monitoraggio sulla composizione del personale, disaggregato per genere e tipo di presenza (orario lavoro), si evidenzia altresì che il personale che usufruisce di part-time è di circa il 18%:

Personale	Tempo Pieno	% Rispetto tot personale	Part Time >50%	% Rispetto tot personale	Tot
Donne	72	43,4%	20	12,0%	92
Uomini	64	38,6%	10	6,0%	74
Totale	136	81,9%	30	18,1%	166

Le dipendenti che usufruiscono del part-time svolgono la loro attività sia nei settori amministrativo sia nei servizi tecnici (cuoche-aiuto cuoche) mentre i dipendenti uomini part time sono collocati prevalentemente nei servizi tecnici (autisti ed operai).

Personale	Dirigenti		Cat. D		Cat. C		Cat. B		Cat. A		Totale	% Rispetto tot personale
	N	% Rispetto tot personale	N	% Rispetto tot personale	N	% Rispetto tot personale	N	% Rispetto tot personale	N	% Rispetto tot personale		
Donne	0	0,0%	2	1,2%	4	2,4%	7	4,2%	7	4,2%	20	12,0%
Uomini	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	6,0%	0	0,0%	10	6,0%
Totale	0	0,0%	2	1,2%	4	2,4%	17	10,2%	7	4,2%	30	18,1%

## Personale a tempo parziale suddiviso in base alla percentuale di part-time

Personale	Personale a tempo parziale suddiviso in base alla percentuale di part-time										Totale	% Rispetto tot personale
	Part time 50%	% Rispetto tot personale	Part time al 55,55%	% Rispetto tot personale	Part time al 66,67%	% Rispetto tot personale	Part time al 83,33%	% Rispetto tot personale	Part time sup 88,00 %	% Rispetto tot personale		
Donne	2	1,2%	1	0,6%	0	0,0%	15	9,0%	2	1,2%	20	12,0%
Uomini	0	0,0%	0	0,0%	1	0,6%	2	1,2%	7	4,2%	10	6,0%
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>1,2%</b>	<b>1</b>	<b>0,6%</b>	<b>1</b>	<b>0,6%</b>	<b>17</b>	<b>10,2%</b>	<b>9</b>	<b>5,4%</b>	<b>30</b>	<b>18,1%</b>

Dall'analisi si evince che nelle posizioni apicali (Dirigenti e posizioni organizzative) si registra una sostanziale parità tra uomini e donne, con una maggiore prevalenza delle donne.

## L'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Dalla tabella successiva, in base al format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità, con la citata Direttiva 2/2019, è possibile effettuare un'analisi circa l'anzianità di permanenza dei dipendenti e delle dipendenti nei vari profili e livelli.

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE														
Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni			3			3	4,1%							
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni	1	2	24	35	9	71	95,9%	2	4	32	34	20	92	100,0%
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>74</b>	<b>100,0%</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>20</b>	<b>92</b>	<b>100,0%</b>
<b>Totale %</b>	<b>1,4%</b>	<b>2,7%</b>	<b>36,5%</b>	<b>47,3%</b>	<b>12,2%</b>			<b>2,2%</b>	<b>4,3%</b>	<b>34,8%</b>	<b>37,0%</b>	<b>21,7%</b>		

## Personale suddiviso per genere e titolo di studio

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO						
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	2	100,00%	3	100,0%	6	100,00%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>3</b>	<b>100,0%</b>	<b>6</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>33,33%</b>		<b>50,00%</b>		

Altro dato interessante in base al format di cui alla citata Direttiva 2/2019, è analizzare il titolo di studio in possesso dal personale dell'Ente, distinto per figure dirigenziali e non, e pertanto dall'analisi emerge un tasso di scolarizzazione differenziato tra uomini e donne come si evince anche dalla tabella successiva.

## Personale a tempo determinato

### Ripartizione del personale a tempo determinato per genere ed età nei livelli di inquadramento assunti nell'anno 2019 (dettagliato per tipo di contratto e il livello)

ANNO 2019																
Inquadramento	Classi età															
	UOMINI							DONNE								
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	Tot	%
Cat D	1					1	9,1%	2	2				4	57,1%	5	27,8%
Cat C						0	0,0%		0		1		1	14,3%	1	5,6%
Cat B		3	4	3		10	90,9%		2				2	28,6%	12	66,7%
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>100,0%</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b></b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>100,0%</b>	<b>18</b>	<b>100,0%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>5,6%</b>	<b>16,7%</b>	<b>22,2%</b>	<b>16,7%</b>	<b>0,0%</b>	<b>61,1%</b>		<b>11,1%</b>	<b>22,2%</b>	<b>0,0%</b>	<b>5,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>38,9%</b>			

## Ripartizione del personale a tempo determinato per genere ed età nei livelli di inquadramento al 31.12.2019 (dettagliato per tipo di contratto e livello)

AL 31.12. 2019																	
Inquadramento	UOMINI						DONNE						Tot	%			
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60			Tot	%	
Cat D						0	0,0%	1	2				3	75,0%	3	25,0%	
Cat C						0	0,0%		0			0	0	0,0%	0	0,0%	
Cat B			3	2	3	8	100,0%		1				1	25,0%	9	75,0%	
<b>Totale personale</b>	0	3	2	3	0	8	100,0%	1	3			0	0	4	12	100,0%	
<b>% sul personale complessivo</b>	0,0%	25,0%	16,7%	25,0%	0,0%	66,7%		8,3%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%				

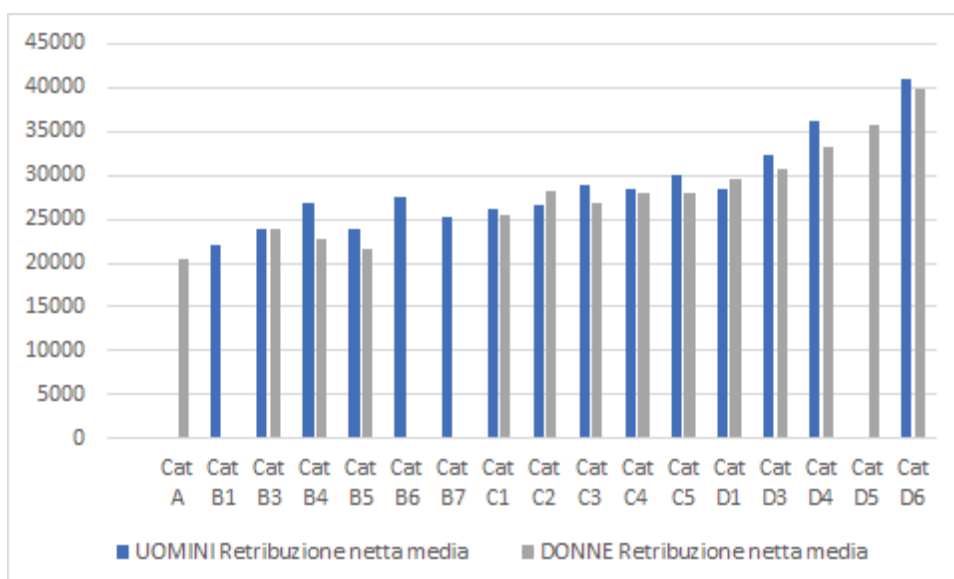
## Retribuzione del personale dipendente

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO			
Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	
			Valori assoluti diff retrib. uomo - retrib. donna
Cat A		€ 20.466,00	
Cat B1	€ 22.149,23		
Cat B3	€ 23.845,33	€ 23.882,70	-€ 37,37
Cat B4	€ 26.830,05	€ 22.635,95	€ 4.194,10
Cat B5	€ 23.910,16	€ 21.495,69	€ 2.414,47
Cat B6	€ 27.522,65		
Cat B7	€ 25.302,92		
Cat C1	€ 26.165,87	€ 25.518,73	€ 647,15
Cat C2	€ 26.668,97	€ 28.177,70	-€ 1.508,73
Cat C3	€ 28.970,52	€ 26.813,08	€ 2.157,44
Cat C4	€ 28.389,56	€ 28.028,57	€ 361,00
Cat C5	€ 29.981,19	€ 28.084,78	€ 1.896,41
Cat D1	€ 28.341,46	€ 29.683,14	-€ 1.341,68
Cat D3	€ 32.376,75	€ 30.792,69	€ 1.584,07
Cat D4	€ 36.143,12	€ 33.146,08	€ 2.997,04
Cat D5		€ 35.747,14	
Cat D6	€ 41.031,88	€ 39.888,16	€ 1.143,72

Nell'ambito della possibilità di migliorare la trasparenza delle retribuzioni si forniscono i dati relativi alle retribuzioni percepite del personale in servizio al 31.12.2019 presso il Comune di Fabriano.

Nella tabella seguente i dati sulle retribuzioni medie del personale sono stati rielaborati ed aggregati secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità con la citata Direttiva 2/2019.

I differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative) evidenziano una maggiore capacità retributiva degli uomini in quasi tutte le categorie con un relativo impatto sulla parità retributiva.



## La fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

L'ente garantisce a tutta il personale dipendente la possibilità di usufruire di flessibilità in ingresso ed uscita: ad alcune dipendenti è stata altresì concessa un'articolazione oraria diversa per problematiche relative alla conciliazione vita lavoro.

Classi età	UOMINI						DONNE						Tot		
	<30	da 31 a 40	da 41 a	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a	> di 60		Tot	%
Personale che fruisce di orari flessibili	1	2	27	35	9	74	1	2	4	32	34	21	92	1	166

## La fruizione dei congedi parentali e permessi della Legge n. 104 per genere

Nella tabella seguente i dati sui permessi e congedi parentali usufruiti dai dipendenti e dalle dipendenti rielaborati ed aggregati secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità con la citata Direttiva 2/2019 sono i seguenti

	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	430	43,30%	563	56,70%	993
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1924	48,33%	2057	51,67%	3981
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	37	55,22%	30	44,78%	67
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	245	49,00%	255	51,00%	500

Il contesto del Comune di Fabriano, come sopra rappresentato, evidenzia la prevalente presenza femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente. Per quanto riguarda le posizioni Dirigenziali, non sussistono significative differenze di genere.

Al momento, quindi, non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

## Fruizione della formazione suddiviso per genere

Per quanto riguarda i corsi di formazione, l'Amministrazione garantisce la formazione e l'aggiornamento a tutto il personale dipendente, in base alle esigenze di fabbisogni formativi rilevate dai dirigenti, in linea con piano della formazione dell'Ente approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 244 del 12.11.2019.

Oltre alla formazione obbligatoria e diffusa nelle materie specialistiche delle funzioni fondamentali in capo all'Ente e sui temi anticorruzione, in attuazione del PTCPT Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione trasparenza e dei suoi aggiornamenti annuali, nonché corsi in materia di sicurezza sul lavoro previsti nella formazione annuale in materia di sicurezza, l'attività formativa si è articolata sulle seguenti direttive:

- formazione generale di tipo amministrativo che riguarda in modo trasversale tutti i settori ;

- formazione per lo sviluppo delle competenze specialistiche, sempre di interesse trasversale con Interventi formativi orientati a fornire le competenze che servono per svolgere e migliorare le attività dell'area di appartenenza, approfondendo quegli aspetti normativi e procedurali fondamentali per una competenza diffusa ad ogni livello;
- conoscenza approfondita delle nuove procedure di comunicazione telematica tra P.A. e con i privati, imposte anche dalla novità legislative, nonché la formazione orientata alla informatizzazione dei processi, alla trasparenza e all'integrità delle Amministrazioni Pubbliche ed alla semplificazione delle procedure amministrative;

Nell'anno 2019, il personale dipendente (33 uomini e 59 donne) hanno partecipato complessivamente a 69 corsi di formazione, compresi anche quelli in house, riguardanti sia la formazione obbligatoria, sia l'aggiornamento professionale e specialistico.

Da segnalare che per quanto riguarda le Tematiche CUG e la violenza di genere è stato effettuato un corso di formazione organizzato dal Cug del Comune nelle giornate del 21 e 22 marzo 2019 avente ad oggetto "Corso in materia di comunicazione e mobbing" a cui ha partecipato 43 dipendenti di cui 24 donne.

Tipo Formazione	Donne		Uomini		Totale	
	N.	ore formazione	N.	ore formazione	N.	ore formazione
Obbligatoria (sicurezza)	11	33	16	48	27	81
Tematiche CUG	25	75	17	51	42	126
Aggiornamento professionale	35	250	20	289	55	539
Protezione dati personali GdPR	16	380	11	33	27	413
Trasparenza Etica e legalità	7	56	4	39	11	95
<b>Totale</b>	<b>94</b>	<b>794</b>	<b>68</b>	<b>460</b>	<b>162</b>	<b>1254</b>



## Altri dati dell'Ente sulla composizione di genere

Si forniscono al riguardo i dati di genere della Giunta Comunale, del Consiglio Comunale, nonché dei principali organi di controllo, rispettivamente l'Organismo di Valutazione ed il Collegio dei Revisori

Giunta Comunale		
	Donne	Uomini
Sindaco		1
Assessori	3	4
Consiglio Comunale		
	Donne	Uomini
Sindaco		1
Presidente del Consiglio	1	
Consiglieri	6	17

Organismi di controllo		
	Donne	Uomini
Organismo di Valutazione	1	2
Collegio dei Revisori	0	3

Si forniscono anche i dati di genere nella composizione delle commissioni di concorso e/ selezioni secondo il format della citata Direttiva n. 2/2019

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO						
Tipo di Commissione	UOMINI	DONNE	PRESIDENTE		TOTALE	
			UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
	N	N	N	N	N	N
MOBILITA ESTERNA PER N.3 POSTI DI ISTRUTTORE DI VIGILANZA -CAT.C	1	1	1		2	1
MOBILITA ESTERNA PER N.1 POSTO DI FUNZIONARIO AREA CULTURALE - CAT.D	1	1		1	1	2
MOBILITA ESTERNA PER N.2 POSTI DI ISTRUTTORE TECNICO-GEOMETRA-CAT.C	1	1	1		2	1
MOBILITA ESTERNA PER N.1 POSTO DI ESECUTORE TECNICO - CAT.B1	2		1		3	0
MOBILITA ESTERNA PER N.1 POSTO DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE CAT.C	1	1		1	1	2
SELEZIONE PER FORMAZIONE DI UNA GRADUATORIA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DI CONDUCENTI SCUOLABUS	1	1	1		2	1
*CONCORSO PUBBLICO PER N. 3 POSTI DI ISTRUTTORE DIRETTIVI AMMINISTRATIVO-CONTABILE - CAT. D1 - SERVIZI FINANZIARI	3	1		1	3	2
*CONCORSO PUBBLICO PER ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE CAT. D1 -RISERVATO ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALL'ART. 18 COMMA 2 LEGGE 68/1999 ED ALLE CATEGORIE AD ESSE EQUIPARATE PER LEGGE	2	2		1	2	3
*CONCORSO PUBBLICO PER ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E A TEMPO PIENO DI N. 1 FUNZIONARIO AREA CULTURALE (CAT. D/1)	2	2		1	2	3
SELEZIONE PUBBLICA - PER TITOLI E COLLOQUIO- PER LA FORMAZIONE DI DUE DISTINTE GRADUATORIE PER L'ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO E PIENO DI N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - INGEGNERE CAT. D1 E N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - ARCHITETTO - CAT. D1	1	1	1		2	1
Mobilità volontaria per n. 1 Istruttore Amm.vo Contabile - Cat. C	1	1		1	1	2

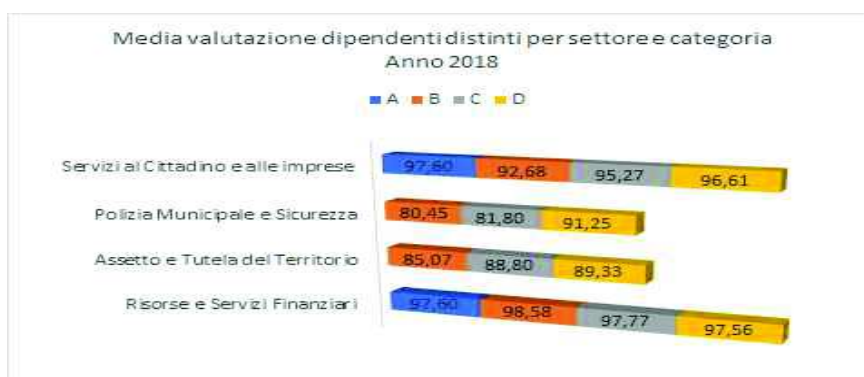
\* sono compresi i commissari aggiunti per prova in lingua ed informatica

## Performance e grado di differenziazione della valutazione

All'interno della relazione della Performance 2018 approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 168 del 23.07.2019 sono stati inseriti i dati relativi le azioni previste nel Piano delle Azioni Positive,

Categoria	Risorse e Servizi Finanziari	Assetto e Tutela del Territorio	Polizia Municipale e Sicurezza	Servizi al Cittadino e alle imprese
A	97,60			97,60
B	98,58	85,07	80,45	92,68
C	97,77	88,80	81,80	95,27
D	97,56	89,33	91,25	96,61

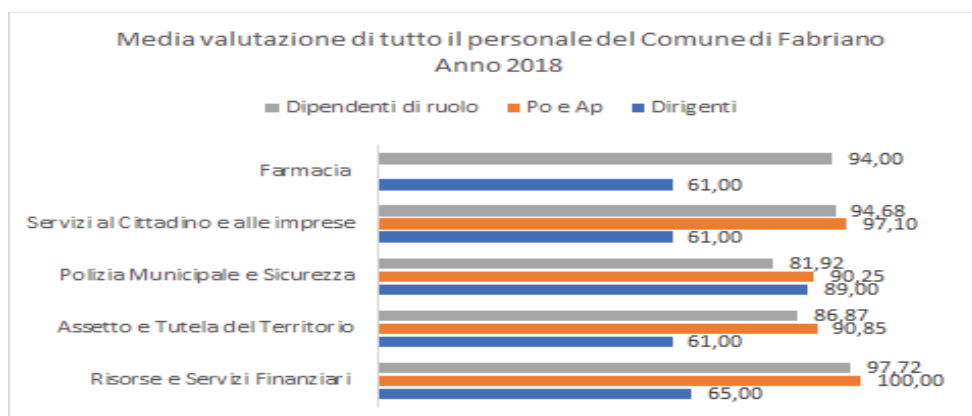
In particolare per quanto il grado di differenziazione nella valutazione del personale riferito all'annualità 2018, (ad oggi il dato disponibile è relativo al 2018, perché non si è ancora conclusa il ciclo di valutazione relativo all'anno 2019) nella citata Relazione della Performance è stato esaminato il grado di differenziazione del personale dipendente inteso come media di valutazione nei vari Settori distinti per categoria:



Nel 2018 il raffronto della valutazione di tutto il personale compresa la dirigenza e le 10 Posizioni organizzative è il seguente:

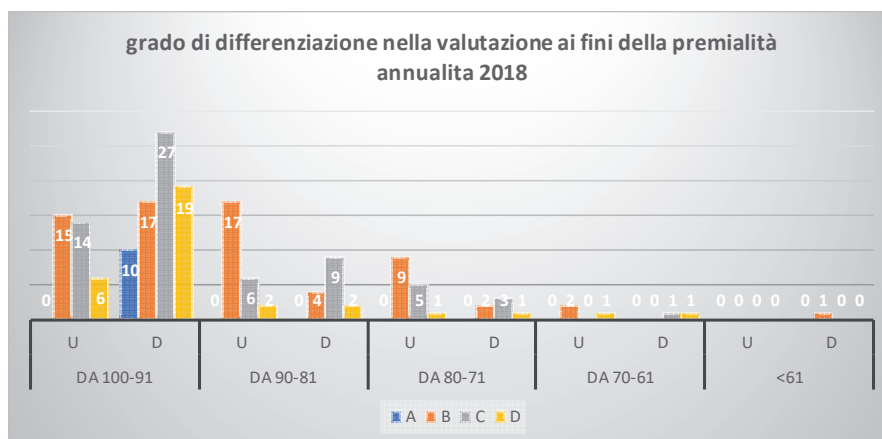
Valutazione	Dirigenti	Po e Ap	Dipendenti di ruolo
Risorse e Servizi Finanziari	65,00	100,00	97,72
Assetto e Tutela del Territorio	61,00	90,85	86,87
Polizia Municipale e Sicurezza	89,00	90,25	81,92
Servizi al Cittadino e alle imprese	61,00	97,10	94,68
Farmacia	61,00		94,00

La valutazione media del personale comprese le 10 Posizioni organizzative si attesta nella fascia medio alta per tutto il personale



In questa sede è possibile approfondire l'analisi individuando il grado di differenziazione tra uomini e donne distinto per categoria per tutto l'Ente dal quale si evince la migliore performance delle donne nella fascia alta

Distribuzione grado di differenziazione nella valutazione ai fini della premialità										
Personale dipendente 2018										
Categoria	da 100-91		da 90-81		da 80-71		da 70-61		<61	
	u	d	u	d	u	d	u	d	u	d
A	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0
B	15	17	17	4	9	2	2	0	0	1
C	14	27	6	9	5	3	0	1	0	0
D	6	19	2	2	1	1	1	1	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>35</b>	<b>73</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>



**Complessivamente pertanto emerge che l'organico del Comune di Fabriano non presenta situazioni di squilibrio di genere, sussistendo una sostanziale uguaglianza di opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, tanto è vero che le posizioni apicali (posizioni dirigenziali e posizioni organizzative) risultano parimenti ricoperte da uomini e donne, con una leggera prevalenza delle donne nelle posizioni dirigenziali.**

Al momento, quindi, non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

## **2. PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI CON IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018-2020**

Per ciascuno obiettivo ed azione è descritto in modo dettagliato le azione positive realizzate rispetto al Piano delle Azioni Positive valido per il triennio 2018 -2020 approvato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 33 del 30/01/2018.

### **Azione n. 1: Favorire il rispetto del linguaggio di genere**

Obiettivo	Garantire le pari opportunità anche mediante un utilizzo del linguaggio di genere negli atti amministrativi del Comune di Fabriano
Finalità	Promuovere l'uso del linguaggio di genere nei documenti dell'ente
Azioni positive previste	1) Sensibilizzare il personale dell'Ente all'utilizzo del linguaggio di genere mediante la predisposizione di direttive interne che diano indicazione circa un uso non sessista della lingua italiana 2) valutare la possibilità di rivedere i modelli di delibere, determine e principali atti/documenti dell'Ente; 3) Verificare, a campione, l' uso del linguaggio di genere nelle varie tipologie di atti/documenti amministrativi (delibere, determine ecc...)
Azioni positive realizzate	Pubblicazione sulla rete intranet dell'Ente del materiale fornito dalla Dott.ssa Ferraro in merito all'uso non discriminatorio della lingua azione 4 e 6)
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Soggetti coinvolti	Segretario Generale, Servizi informativi, Dirigenti servizi interessati

### **Azione n. 2: Orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare**

Obiettivo	Continuare a favorire i bisogni di conciliazione del personale mediante l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro.
Finalità	Garantire le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici
Azioni positive previste	1) Valutare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro, ulteriori e/o diverse rispetto a quelle attuali, e verificare la fattibilità del loro utilizzo nell'organizzazione dell'Ente; 2) valutare la possibilità di applicazione del telelavoro ( L. 7 agosto 2015 n. 124) nella realtà lavorativa del Comune di Fabriano individuando gli eventuali ambiti in cui è possibile inserire il telelavoro, la strumentazione tecnologica necessaria, le condizioni organizzative ed i processi di lavoro
Azioni positive realizzate	Possibilità di usufruire di flessibilità in ingresso ed uscita rivolta a tutti i dipendenti dell'Ente con la concessione di un'articolazione oraria diversa, anche limitata nel tempo e su richiesta, per alcune dipendenti donne con funzioni amministrative per problematiche relative alla conciliazione vita lavoro.
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori (azione positiva 1) Una percentuale da definire di lavoratori/lavoratrici (azione 2)
Soggetti coinvolti	Dirigenti, Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

### Azione n.3: Informazione e comunicazione sulle pari opportunità

Obiettivo	Condivisione di materiale/informazioni sulle pari opportunità e parità di genere anche attraverso i vari canali informativi dell'Ente.
Finalità	Sviluppo della consapevolezza in tema di pari opportunità e parità di genere, mediante pubblicazione di informazioni circa la presenza femminile nel tessuto economico del territorio fabrianese, al fine di far rilevare eventuali criticità/disparità.
Azioni positive previste	1) diffusione e pubblicazione sui canali dell'Ente (sito internet, pagina face book ecc...) di approfondimenti sulla realtà delle imprese a titolarità femminile nel territorio fabrianese, acquisite internamente e da altri soggetti (CCIAA, Centro per l'impiego ecc...) 2) diffusione di dati circa la presenza femminile nel territorio fabrianese acquisiti internamente.
Azioni positive realizzate	Il Comune di Fabriano nei principali strumenti di programmazione come il Dup- Documento Unico di Programmazione e la Relazione della Performance ha messo in evidenza la presenza femminile. Nella SeS (Sezione Strategica del Dup nell'Ente, nel paragrafo sul contesto socio economico sono state evidenziate la presenza femminile sia nell'analisi delle caratteristiche generali della popolazione residente, sia nel paragrafo sull'economia e sviluppo locale (relativamente al n. di disoccupazione femminile con i dati forniti dal Centro per l'impiego ),Inoltre la presenza femminile nel contesto organizzativo dell'Ente sia nella Ses del Dup , sia nella Relazione sulla Performance è stata oggetto di un analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere.
Destinatari	Cittadini
Soggetti coinvolti	Ufficio Comunicazione, Servizi Informativi, Servizi Demografici e ISTAT, altri enti pubblici (quali Centro per l'impiego, CCIAA ecc....)

### Azione n.4: consolidamento e valorizzazione del ruolo del CUG

Obiettivo	Consolidamento e valorizzare del ruolo CUG mediante la formazione dei suoi membri e mediante la condivisione delle buone prassi con i CUG di altri soggetti istituzionali del territorio.
Finalità	Incrementare il ruolo del CUG all'interno dell'Ente, attraverso la formazione dei suoi membri mediante seminari/corsi di formazione sui temi delle pari opportunità e contrasto ad ogni forma di discriminazione sui luoghi di lavoro.
Azioni positive previste	1) Partecipazione a corsi, seminari ed eventi in materia di discriminazioni e di mobbing 2) incontri con i CUG di altri soggetti pubblici del territorio per condivisione delle rispettive esperienze.
Azioni positive realizzate	Per quanto riguarda i corsi formativi realizzati si segnalano i seguenti corsi: - Corso in materia di comunicazione e mobbing organizzato dal CUG 21 e 22 marzo 2019 a cui hanno partecipato 42 dipendenti di cui 25 donne e 17 uomini per complessive 126 ore formative - Corso tenuto il 20/3/2018 sul tema "Oltre le pari opportunità: Valorizzazione delle persone nel mondo del lavoro a cui ha partecipato una dipendente, membro CUG) Inoltre il 8/2/2020 con determinazione n. 108 è stato predisposto il rinnovo dei membri del CUG: det. 108 del -8/2/2020 Sono stati pubblicati sulla rete intranet del materiale fornito dalla Dott.ssa Ferraro (slides ad uso dei dipendenti) (azione 1 e 6)
Destinatari	Membri effettivi e supplenti del CUG
Soggetti coinvolti	CUG e Servizio Organizzazione e sviluppo Risorse Umane

### Azione n. 5: Formazione e aggiornamento professionale delle/i lavoratrici/tori che rientrano da lunghe assenze

Obiettivo	Continuare a favorire l'aggiornamento professionale soprattutto delle/i lavoratrici/tori che rientrano in servizio dopo un periodo di assenza per maternità, congedi, aspettative
Finalità	Continuare a favorire l'aggiornamento professionale delle lavoratrici/tori dopo lunghe assenze dal lavoro
Azioni positive previste	1) Nell'organizzazione dei corsi di formazione avere particolare riguardo all'aggiornamento professionale delle lavoratrici/tori che rientrano dopo lunghe assenze dal luogo di lavoro
Azioni positive realizzate	Per quanto riguarda i 69 corsi formativi riguardanti sia la formazione obbligatoria, sia l'aggiornamento professionale e specialistico, svolti nell'anno 2019, hanno partecipato 94 uomini e 68 donne. Da segnalare che per quanto riguarda le Tematiche CUG e la violenza di genere è stato effettuato un corso di formazione organizzato dal Cug del Comune nelle giornate del 21 e 22 marzo 2019 avente ad oggetto "Corso in materia di comunicazione e mobbing" a cui ha partecipato 43 dipendenti di cui 24 donne.
Destinatari	Tutte/i i le/i lavoratrici/tori
Soggetti coinvolti	Servizio Organizzazione e sviluppo Risorse Umane, Dirigenti

### Azione n. 6: Collaborazione con la Consigliera di Parità per la Provincia di Ancona

Obiettivo	Formare tutto il personale, ivi compreso quello di qualifica dirigenziale, sui temi della Pari Opportunità, parità di genere, contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro, benessere organizzativo e prevenzione dello stress correlato;
Finalità	Promuovere l'aggiornamento professionale delle/i lavoratrici/tori sulle tematiche Pari Opportunità, parità di genere, contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro, benessere organizzativo e prevenzione dello stress correlato.
Azioni positive	1) organizzazione di almeno 3 incontri di formazione/informazione realizzati con la collaborazione della Consigliera di Parità per la Provincia di Ancona sui seguenti temi: Pari Opportunità, parità di genere, contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro, benessere organizzativo e prevenzione dello stress correlato.
Azioni positive realizzate	Incontri formativi tenuti dalla Consigliera Dott. Ferraro su "Pari opportunità, parità di genere e contrasto alle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro" con il personale dell' Ente anno 2018 Pubblicazione sulla rete intranet del materiale fornito dalla Dott.ssa Ferraro (slides ad uso dei dipendenti) (azione 4 e 6) Partecipazione di una dipendente membro CUG) al corso tenuto il 20/3/2018 sul tema "Oltre le pari opportunità: Valorizzazione delle persone nel mondo del lavoro" (azione 4 e 6)
Destinatari	Tutte/i i le/i lavoratrici/tori, di qualsiasi profilo
Soggetti coinvolti	Servizio Organizzazione e sviluppo Risorse Umane, Dirigenti, tutte/i i le/i lavoratrici/tori

### 3. PIANO TRIENNALE 2020-2022

Il Comune di Fabriano, nella definizione degli obiettivi e delle azioni positive ricomprese nel Piano, si ispira ai seguenti principi:

- pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- tutela del diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore; al fine di pervenire ad effettive condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente e di uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale.

In quest'ottica gli obiettivi che l'ente si propone di perseguire nel triennio sono:

- promuovere una cultura orientata alle pari opportunità e al rispetto delle diversità;
- offrire opportunità di formazione, di esperienze professionali e percorsi di carriera senza squilibri di genere nelle posizioni lavorative;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- rimuovere ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- garantire il diritto del personale ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022 scaturisce anche dall'attività propositiva del C.U.G., che in un'ottica di continuità con il Piano triennale 2018-2020 ha proposto di confermare nel presente Piano, con i dovuti adeguamenti, buona parte delle azioni del precedente Piano, pertanto di seguito vengono analizzate sia le azioni realizzate ed i risultati raggiunti sia le azioni da realizzare.

#### **Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità.**

A prescindere dalla scansione temporale, cadenzata dal presente Piano, ed al fine di migliorare il benessere organizzativo coerentemente con le finalità del Piano, l'Amministrazione comunale provvede costantemente a:

1. monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni: verrà quindi svolta un'analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione;
2. favorire l'informativa, sui dati di genere, evidenziandone i relativi trend evolutivi.
3. verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso/mobilità volontarie, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali.
4. garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

### 3.1 AZIONI DA REALIZZARE NELL'AMBITO DEL TRIENNIO

Vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere, sia in continuità che nuovi, per ciascuno obiettivo ed azione è descritto in modo dettagliato le azioni positive da realizzare.

Si precisa che data la complessità e l'impatto organizzativo e culturali di taluni interventi previsti in questa sede, pur prevedendosi l'avvio delle singole azioni nel triennio 2020-2022, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

#### Azione n. 1: Favorire il rispetto del linguaggio di genere

Obiettivo	Garantire le pari opportunità attraverso l' utilizzo del linguaggio di genere negli atti e nella modulistica utilizzata dal Comune di Fabriano.
Finalità	Continuare a promuovere l'uso del linguaggio di genere nei documenti e modulistica dell'ente.
Azioni positive previste	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Sensibilizzare il personale dell'Ente all'utilizzo del linguaggio di genere mediante la predisposizione di direttive interne che diano indicazione circa un uso non sessista della lingua italiana.</li><li>2) Verifica ed eventuale modifica di tutta la modulistica utilizzata dall'ente sia interna che rivolta all'utenza esterna.</li><li>3) Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.</li></ol>
Finanziamenti	Non comporta oneri di spesa
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Soggetti coinvolti	CUG , Segretario Generale, Servizi informativi, Dirigenti servizi interessati
Finanziamenti	Non comporta nessuna spesa
Tempi di realizzazione	TRIENNIO



## Azione n. 2: Orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare

Obiettivo	Continuare a favorire i bisogni di conciliazione del personale mediante l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro.
Finalità	Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio, nel rispetto della qualità dei servizi offerti al cittadino e della normativa di legge e contrattuale, favorendo l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendono in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. L'utilizzo di orari flessibili consente al personale di valorizzare e ottimizzare i tempi di lavoro e, potenzialmente, riduce le possibili assenze
Azioni positive previste	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Valutare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro, ulteriori e/o diverse rispetto a quelle attuali, e verificare la fattibilità del loro utilizzo nell'organizzazione dell'Ente;</li> <li>2) valutare la possibilità, avvalendosi dell'esperienza della fase dell'emergenza sanitaria epidemiologica da Covid19, di applicazione del telelavoro (L. 7 agosto 2015 n. 124) o smartworking nella realtà lavorativa del Comune di Fabriano individuando gli eventuali ambiti in cui è possibile inserirlo, la strumentazione tecnologica necessaria, le condizioni organizzative ed i processi di lavoro che rendono possibile l'introduzione di tale modalità di lavoro</li> <li>3) valutare la temporaneità delle concessioni di permessi e congedi legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare eccessivamente il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi ultimi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.</li> <li>4) facilitare la concessione delle aspettative/congedi parentali, che saranno di norma autorizzati a meno che non comportino seri pregiudizi dell'organizzazione degli uffici;</li> <li>5) facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta, debitamente motivata, del personale interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;</li> <li>6) definire ulteriori forme di flessibilità oraria personalizzate per periodi di tempo limitati in presenza di particolari esigenze dei dipendenti, sia personali sia dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori.</li> </ol>
Finanziamenti	Non comporta oneri di spesa
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori Una percentuale da definire di lavoratori/lavoratrici (azione 2)
Soggetti coinvolti	Dirigenti, Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane
Tempi di realizzazione	Triennio

## Azione n.3: Informazione e comunicazione sulle pari opportunità

Obiettivo	Condivisione di materiale/informazioni sulle pari opportunità e parità di genere anche attraverso i vari canali informativi dell'Ente
-----------	---

Finalità	Sviluppo della consapevolezza in tema di pari opportunità e parità di genere, mediante pubblicazione di informazioni circa la presenza femminile nel tessuto economico del territorio fabrianese, al fine di far rilevare eventuali criticità/disparità
Azioni positive previste	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) diffusione e pubblicazione sui canali dell'Ente (sito internet, pagina face book ecc...) di approfondimenti sulla realtà delle imprese a titolarità femminile nel territorio fabrianese, acquisite internamente e da altri soggetti (CCIAA, Centro per l'impiego ecc...).</li> <li>2) diffusione di dati circa la presenza femminile nel territorio fabrianese acquisiti internamente.</li> <li>3) Inserimento nei principali documenti di programmazione dell'Ente di analisi sull'economia del territorio e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere.</li> <li>4) realizzazione di eventi nella giornata mondiale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre) ed in tale ricorrenza installazione sul territorio comunale di una panchina rossa come simbolo contro la violenza sulle donne, utilizzando di fatto una panchina già esistente che verrà dipinta di rosso.</li> </ol>
Finanziamenti	Non comporta oneri di spesa
Destinatari	Cittadini
Soggetti coinvolti	Ufficio Comunicazione, Servizi Informativi, Servizi Demografici e ISTAT, altri enti pubblici (quali Centro per l'impiego, CCIAA ecc....)
Tempi di realizzazione	Tutti gli anni, sulla base del materiale disponibile, da pubblicare sui canali dell'Ente

#### **Azione n.4: consolidamento e valorizzazione del ruolo del CUG**

Obiettivo	Consolidamento e valorizzare del ruolo CUG
Finalità	Incrementare il ruolo del CUG all'interno dell'Ente, attraverso la formazione dei suoi membri mediante seminari/corsi e mediante la condivisione delle buone prassi con i CUG di altri soggetti istituzionali del territorio.
Azioni positive previste	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) individuazione interventi formativi anche in sinergia con la Consigliera di Parità per la Provincia di Ancona.</li> <li>2) trasmissione al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019</li> <li>3) Impegno dell'Amministrazione al coinvolgimento preventivo del Cug in merito ad ogni iniziativa che abbia riflessi sull'organizzazione del lavoro e sui lavoratori (orario di lavoro, flessibilità ecc.).</li> <li>4) Raccordo, per quanto di propria competenza, con la Consigliera di parità, la Consigliera di fiducia, l'OIV, il RSSPP, il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.</li> </ol>
Finanziamenti	Utilizzo quota parte fondi destinati alla formazione/aggiornamento già regolarmente previsti in Bilancio
Destinatari	Membri effettivi e supplenti del CUG
Soggetti coinvolti	CUG e Servizio Organizzazione e sviluppo Risorse Umane
Tempi di realizzazione	Triennio

## Azione n. 5: Formazione e aggiornamento professionale al personale dipendente

Obiettivo	Programmazione di interventi informativi/formativi/aggiornamento per tutto il personale dipendente
Finalità	Garantire la formazione al personale senza discriminazioni di genere; agevolare la partecipazione del personale alle iniziative formative; promuovere, con il coinvolgimento attivo del CUG, approfondimenti specifici sul tema del riconoscimento dei fenomeni discriminatori e del loro contrasto, del valore del benessere organizzativo in termini di impatto sulla produttività, dei temi della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, al fine di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione professionale dei dipendenti, nonché della prevenzione e risoluzione di situazioni di conflittualità
Azioni positive previste	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Interventi formativi in house a carattere periodico sui temi della Pari Opportunità, parità di genere, contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro, benessere organizzativo e prevenzione dello stress correlato da concordare con la Consigliera di Parità che si è dichiarata disponibile ed ha già effettuato presso l'ente, un importante ciclo di incontri, che ha interessato gran parte del personale dipendente;</li> <li>2) Le richieste di partecipazione da parte del personale dipendente a iniziative formative a catalogo deve essere accolta, nel rispetto delle risorse disponibili per il finanziamento, senza discriminazioni di genere. I percorsi formativi interni, ove possibile, devono essere organizzati in modo tale da favorire la partecipazione del personale in condizioni di pari opportunità e non ostacolare la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (per esempio: definizione di orari compatibili con quelli del personale part-time, privilegiando le giornate di rientro pomeridiano; l'articolazione dei corsi in due turni, uno al mattino e uno al pomeriggio, per consentire al personale di partecipare al primo o al secondo turno in base alle esigenze di servizio e personali);</li> <li>3) Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) e attraverso anche la partecipazione a corsi di aggiornamento in modo che nessuno si senta escluso.</li> <li>4) Individuare percorsi formativi specifici volti alla gestione dei conflitti con l'ausilio di esperti e psicologi del lavoro al fine di migliorare il clima ed il benessere lavorativo all'interno della struttura.</li> </ol>
Finanziamenti	Utilizzo quota parte fondi destinati alla formazione/aggiornamento già regolarmente previsti in Bilancio
Destinatari	Tutte/i i le/i lavoratrici/tori
Soggetti coinvolti	Servizio Organizzazione e sviluppo Risorse Umane, Dirigenti
Tempi di realizzazione	Triennio

### Azione n. 6: Sviluppo carriera e professionalità

Obiettivo	Prevedere sistemi premianti improntati a principi meritocratici che valorizzino il personale meritevole attraverso l'attribuzione degli incentivi economici senza alcuna discriminazioni di genere.
Finalità	Offrire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di incentivi e progressioni economiche valorizzando attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
Azioni positive	<p>1) Modifica dell'attuale sistema di misurazione della performance, approvato nel 2010 per l'adeguamento dello stesso alle modifiche normative del D. Lgs. 74/2017 ed al fine di consentire, il miglioramento del processo valutativo ed incentivazione del merito individuale e di gruppo stabilendo requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</p> <p>2) Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazione alcuna.</p>
Finanziamenti	Non comporta oneri di spesa a carico del bilancio dell'ente.
Destinatari	Tutte/i i le/i lavoratrici/tori, di qualsiasi profilo
Soggetti coinvolti	Servizio Organizzazione e sviluppo Risorse Umane, Dirigenti, tutte/i i le/i lavoratrici/tori
Tempi di realizzazione	Triennio

### Azione n.7 Protocollo di intesa con la Commissione Pari Opportunità del Comune di Fabriano

Obiettivo	<p>All'interno del Comune dei Fabriano è istituita la Commissione Pari Opportunità, costituita di 7 membri effettivi più 2 componenti supplenti, nominati dal Consiglio Comunale con votazione a scrutinio segreto su proposta del Comitato promotore consiliare o in alternativa sulla base delle candidature presentate.</p> <p>Tra gli obiettivi, assegnati alla Commissione nell'art.1 del regolamento che ne definisce il funzionamento, ci sono i seguenti che si vanno ad integrare con quelli del CUG :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ promuovere interventi di formazione volti a favorire l'inserimento o il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro</li> <li>➤ promuovere iniziative di informazione, sensibilizzazione e educazione, volte a prevenire e a contrastare la violenza di genere e tutte le discriminazioni fondate sull'appartenenza o sull'orientamento sessuale, collaborando con tutti i soggetti, istituzionali e non, coinvolti nella lotta alla violenza contro le donne e contro ogni forma di discriminazione sessuale</li> <li>➤ sensibilizzare l'opinione pubblica su tutte le tematiche affrontate dalla Commissione Pari opportunità di cui ai precedenti punti.</li> </ul> <p>Le due strutture quindi sia pur rivolgendosi a target diversi possono insieme creare sinergie importanti ed efficaci per collaborare nelle iniziative finalizzate a raggiungere gli obiettivi sopra descritti e condivisi.</p>
Finalità	Creare sinergie con la Commissione per le Pari Opportunità

	collaborando nell'organizzazione delle iniziative per promuovere gli obiettivi condivisi ad al contempo dare visibilità alle azioni del CUG promuovendone le finalità.
Azioni positive previste	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) firma di un protocollo di intesa con La commissione pari opportunità e relativa campagna di comunicazione</li> <li>2) condivisione e collaborazione nell'organizzazione delle iniziative e delle relative campagne di comunicazione</li> <li>3) analisi delle ricadute positive e verifica delle stesse nel microcosmo Comune</li> </ol>
Finanziamenti	Non comporta oneri di spesa
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori e cittadini/e
Soggetti coinvolti	CUG , componenti della Commissione pari opportunità
Finanziamenti	Non comporta nessuna spesa
Tempi di realizzazione	TRIENNIO