



Comune di Perugia

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2023 - 2025

(D.LGS 198/2006 ART. 48)

*La dimensione delle pari opportunità uomo-donna
nelle strategie di governo e di sviluppo organizzativo dell'ente*

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n°

QUADRO NORMATIVO

[Decreto Legislativo n. 198 del 1.4.2006](#) - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

[Legge n. 162 del 5.11.2021](#) contenente “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”

[Direttiva ministeriale 4 marzo 2011](#) - Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

[Direttiva ministeriale n. 2 del 26 giugno 2019](#) - Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

[Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5](#) – Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

[D.Lgs 93 del 14.8.2013 coordinato con la Legge di conversione 15.10.2013 n. 119](#) - Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto alla violenza di genere

[Legge n. 183 del 2010 – Art. 21](#) - Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro

[D.Lgs. N. 81 del 9 aprile 2008](#) - Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro. Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

[Decreto Legislativo n. 151 del 2001](#) - “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 53/2000”

[Decreto legislativo n. 165 del 2001](#) – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

[Legge n. 53 del 2000 e successive modificazioni](#) - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

[D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105](#) recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio".

[Legge 22 maggio 2017 n. 81](#) - Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

[Legge Regione Umbria n. 14 del 25 novembre 2016](#) – Norme per le politiche di genere e per una nuova civiltà delle relazioni tra donne e uomini

Premessa

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che ancora si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

E' in questo contesto che si colloca il concetto di "pari opportunità" come "condizione di eguale possibilità-opportunità di riuscita o pari occasioni favorevoli" tra uomini e donne nell'esercizio dei propri diritti.

Pari Opportunità, dunque:

- non come omologazione della donna al modello maschile, ma come eguali opportunità nel rispetto-riconoscimento delle reciproche differenze intese come "risorsa" (non un "limite") per la crescita culturale e sociale degli individui e del Paese;
- non come "territorio" separato delle donne e delle loro organizzazioni, ma come processo di cambiamento culturale che, inevitabilmente, deve riguardare uomini e donne insieme. I diritti, le opportunità, le responsabilità di ognuno dipendono non dall'essere nato maschio piuttosto che femmina, ma da come si realizza l'uguaglianza sostanziale di genere che non è solo una questione femminile ma di tutti allo stesso modo;
- come "modello di vita" capace di realizzare, in ogni contesto, il passaggio dalla cultura della "Tutela" della donna alla "Valorizzazione" della soggettività femminile.

Raggiungere, nell'ottica di genere, le pari opportunità significa, dunque, produrre "effetti di sistema" nel contesto in cui le donne agiscono, nel sistema delle relazioni sociali ed economiche, nella relazione maschile-femminile.

Il passaggio "dalla Parità formale all'Uguaglianza sostanziale" è la finalità da perseguire e il principale campo di azione del presente Piano, partendo dalla situazione generale del Paese che evidenzia ancora oggi un forte divario uomo-donna nell'esercizio dei diritti fondamentali sanciti dalla Costituzione e dalle leggi ordinarie dello Stato (es. diritto al lavoro).

Nonostante l'Italia sia uno dei Paesi europei con la legislazione più avanzata in materia di diritti, di parità e pari opportunità tra i sessi, si registrano, tuttavia, situazioni quali tasso di occupabilità nazionale femminile con un divario di 19,8 punti percentuali a separare il dato maschile da quello femminile, donne che lavorano guadagnano, a parità di mansioni, meno degli uomini; maternità che permane prima causa di discriminazione nel rapporto di lavoro, (una donna su cinque è costretta a lasciare il lavoro dopo la nascita del primo figlio) pochissime donne ancora nei posti di comando, nei Consigli d'amministrazione delle aziende, in Parlamento e nelle istituzioni locali. La violenza contro le donne è uno dei fenomeni più diffusi e preoccupanti di involuzione culturale e sociale.

Tuttavia, le donne sono una risorsa fondamentale da valorizzare, riconoscere, rispettare e su cui investire nello sviluppo economico, nella crescita sociale e culturale delle città che cambiano per accrescere la ricchezza del Paese e per uscire da una crisi senza precedenti. Nonostante l'occupabilità femminile al 60% sia un obiettivo non raggiunto in Italia nei tempi stabiliti a marzo

2004 dal Consiglio Europeo di Lisbona, a causa della perdurante flessibilizzazione del mercato del lavoro connessa alla persistente crisi economica, può rimanere comunque un obiettivo coniugare la crescita economica con la conoscenza e la coesione sociale e, quindi con la pari dignità e pari opportunità uomo-donna nel lavoro, quale valore fondante del sistema democratico.
(Tasso di occupazione per donne 15/64 anni in Italia nel 2021 al 49,4%) Fonte Eurostat

In tale direzione le “azioni positive” costituiscono le misure da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

A tal fine, il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”* riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”*, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice e nei ruoli decisionali.

Inoltre, con la Direttiva Ministeriale del n. 2 del 26 giugno 2019 - *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche* - richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, si specifica, nella sua ampia articolazione delle modalità operative da attuare, come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere attività propositive e propulsive ai fini dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In tale contesto, il Codice delle Pari Opportunità, oltre a disciplinare i diversi ambiti e strumenti necessari a promuovere le pari opportunità nei rapporti etico-sociali, culturali ed economici (azioni di contrasto alla violenza contro le donne, di tutela giudiziaria contro le discriminazioni, di sostegno all’imprenditoria e occupabilità femminile...), dispone all’art. 48 *azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*, che le Amministrazioni dello Stato, le Regioni, Le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, predispongano “Piani triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti Piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d) del D.lgs 198/2006, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi...”.

Il presente Piano di azioni Positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio precedente in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, che confermi la medesima attenzione e necessità nel perseguire gli obiettivi in grado di apportare benefici alla generalità dei dipendenti.

Il punto di partenza indispensabile per l'attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e pertanto, per quanto riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici

SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 18 NOVEMBRE 2022:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, determinato è la seguente:

Dipendenti a tempo indeterminato:

<i>DIPENDENTI</i>	<i>N.</i>	<i>981</i>
<i>DONNE</i>	<i>N.</i>	<i>602</i>
<i>UOMINI</i>	<i>N.</i>	<i>379</i>

Servizio	Dipendenti Tempo indeterminato		Dirigenti Tempo indeterminato		Dirigenti Tempo determinato	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Segretario Generale					1	
S.O. Contratti e semplificazione-Vice Segretario	40	15	1		1	
S.O. Sicurezza	70	73	2			
S.O. Avvocatura	3			1		
S.O. Pianificazione territoriale e progetti strategici	8	8		1		
Area Servizi alla persona	304	53	1		2	
Area Opere Pubbliche	21	112	2	2		1
Area Servizi alle imprese, attività culturali e turismo	36	11	1	1		1
Area Risorse	66	37	1	2		1
Area Governo del territorio e smart city	39	59	1	2		
Comandi /distacchi in uscita	4	3		2		
	583	371	9	11	4	3

Dipendenti a tempo determinato n. 92 di cui n. 80 donne e n. 12 uomini: di seguito la suddivisione per servizi:

Settore	Dipendenti Tempo determinato	
	Donne	Uomini
U.O. Segreteria organi istituzionali e comunicazione (Giunta)	16	5
U.O. Segreteria organi istituzionali e comunicazione	1	
U.O. Edilizia privata e Suape	1	2
U.O. Servizi educativi e scolastici	45	1
U.O. Servizi al cittadino		1
U.O. Servizi sociali	16	
U.O. Risorse umane	1	
U.O. Ambiente e energia		1
S.O. Sicurezza		1
	80	12

Dipendenti a tempo indeterminato suddivisi per categorie:

	Dipendenti Tempo pieno		Dipendenti Tempo parziale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Segretario generale	1			
Dirigenti (compresi dipendenti in aspettativa con incarico)	11	12		
Categoria B	93	34	1	
Categoria B3 Giuridico	15	78	1	2
Categoria C	308	150	14	3
Categoria D	150	99	7	2
	578	373	23	7

Dipendenti a tempo determinato suddivisi per categorie:

	Dipendenti Tempo pieno		Dipendenti Tempo parziale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Categoria B3	1	1		
Categoria C	48	4	22	6
Categoria D	10			
	59	5	22	6

Dipendenti in lavoro agile:

Per effetto della delibera G.C. n. 72 del 23.3.2022 nel corso del 2022 sono stati collocati in modalità di lavoro agile ordinario, con contratti fino al 31.12.2022, i seguenti lavoratori e lavoratrici:

Donne	Uomini
93	25

Le Azioni del Piano verteranno in:

1 - Comunicazione, informazione, partecipazione e benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro, ai sensi del D. Lgs n. 81/2008. Innovazione organizzativa e professionale. Rif.to Indicazioni della Risoluzione del parlamento Europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale. punto 47

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
Miglioramento del modello organizzativo comunale e del benessere lavorativo	<ul style="list-style-type: none"> - Istituzione di uno sportello di ascolto individuale con personale qualificato, nel rispetto della riservatezza e privacy rivolto alla totalità del personale; - Attività di supervisione del lavoro svolto e formazione specifica; - Adesione al Manifesto della comunicazione non ostile per la Pubblica Amministrazione; - organizzazione di incontri per la conoscenza del Manifesto e la sensibilizzazione in merito ai suoi contenuti 	<ul style="list-style-type: none"> - Attivazione del percorso per la definizione di strumenti di prevenzione e gestione di rischi psico-sociali sul luogo di lavoro anche collegati a discriminazioni; - prevenzione del burnout dei rischi correlati alle attività di cura, front office, segretariato, presa in carico e relazioni con il pubblico - incentivazione dello sviluppo di uno stile comunicativo adottato sia all'interno che all'esterno dell'Ente al fine di instaurare un dialogo "non ostile" quale presupposto alla partecipazione civica.

2- Politiche di gestione del capitale umano: Programmazione, Valutazione e Formazione attente a valorizzare le differenze di genere. Rif.to Risoluzione del parlamento Europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale, punti 19 e 47

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
<p>Favorire l'aggiornamento e la formazione del personale anche mediante il ricorso alla formazione on-line</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rilevazione dei fabbisogni formativi dei servizi - Progettazione di percorsi formativi personalizzati in base alle esigenze manifestate dai servizi comunali e da singoli dipendenti - Favorire l'incontro tra le numerose offerte formative promosse da diversi soggetti esterni e le necessità segnalate 	<ul style="list-style-type: none"> -Realizzazione delle attività formative progettate -Promozione della partecipazione a webinar e focus formativi on-line per favorire il costante aggiornamento in tempi brevi su normative e procedure, cogliendo le opportunità formative offerte dalle tecnologie informatiche etelematiche

3- Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. Rif.to Risoluzione del parlamento Europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale, punti 14, 24 e 48. d
 Piano comunale delle politiche per la famiglia (cfr. macroarea 8- punto 8-1), G.C. 462/2018

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro	Favorire il ricorso a forme di conciliazione vita - lavoro con particolare riferimento ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, familiare o sociale.	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidamento delle prassi di conciliazione vita-lavoro mediante il riconoscimento di forme di lavoro flessibile (orari personalizzati, turni di lavoro agevolati, ecc.), anche attraverso l'attuazione delle disposizioni contenute nel contratto decentrato d'ente che favoriscono la concessione di flessibilità orarie maggiori rispetto a quelle ordinarie. - Garanzia della piena attuazione degli istituti connessi ai congedi parentali mediante la più ampia diffusione delle norme in materia, in continuo aggiornamento. - Promozione del lavoro agile, quale modalità alternativa di svolgimento dell'attività lavorativa rispetto a quella in presenza, nell'ambito del Piano approvato dall'ente.

Accanto agli aspetti legati al rapporto di lavoro interno all'ente, è altresì evidente la contestuale volontà del Comune di Perugia di promuovere, anche attraverso il Piano di Azioni Positive e le politiche dell'Assessorato Pari Opportunità, "azioni positive", in un'ottica di *mainstreaming* e di *empowerment* al femminile, tese non solo a prevenire e/o a superare le disparità di sesso tra i lavoratori dell'ente, ma anche in altri contesti organizzativi del territorio a livello locale e regionale. L'obiettivo è favorire lo sviluppo di reti e partenariati con altri enti e organismi di parità, affinché questo processo sia massimamente interattivo, in grado di giungere a risultati concreti su scala comunale, provinciale e regionale. Il Comune di Perugia si propone quindi, quale ente attento alle politiche di genere, di realizzare obiettivi a maggiore rilevanza esterna all'Ente a contrasto di discriminazioni e violenza di genere, problematiche che investono molte donne, nel tessuto sociale, culturale, economico.

1.a Prevenzione e contrasto alla violenza di genere

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
Prevenzione e contrasto alle discriminazioni ed al fenomeno della violenza di genere	<ul style="list-style-type: none"> - Sostenere i servizi finalizzati all'aiuto delle vittime di violenza di genere ed ai loro figli 	<ul style="list-style-type: none"> - Potenziare il funzionamento dei Centri Antiviolenza e della rete dei servizi territoriali dedicati nel rispetto della normativa nazionale e regionale

2.a Mainstreaming territoriale

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
Incentivazione delle forme associative. Collaborazione all'avanzamento delle politiche di genere come orientamento ed indirizzo verso l'associazionismo di genere anche nel campo socio-sanitario	<ul style="list-style-type: none"> - Attivazione della rete istituzionale, sociale (associazionismo di genere) a contrasto delle discriminazioni di genere - Sostegno della Rete territoriale del Sollievo esistente a Perugia Città del Sollievo - Promozione di iniziative volte a valorizzare il contributo femminile alla vita economica e sociale della Città 	<ul style="list-style-type: none"> - Partecipare alle iniziative nate sul territorio, con particolare attenzione al valore della sinergia tra gruppi diversi. - Lavorare efficacemente, in un ambiente pluralistico, a promuovere giornate di discussione, riflessione, per temi di interesse comune. <p>Giornata del Sollievo</p> <p>Premio impresa donna</p>

Il presente Piano sarà realizzato sulla base delle risorse finanziarie disponibili del bilancio comunale o dei finanziamenti nazionali e comunitari stanziati in materia di pari opportunità. Nel periodo di vigenza del Piano possono essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti utili per eventuali integrazioni da apportare.