



Comune di Perugia

---

# PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2017 - 2019

(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°*

# Indice

Fonti Normative	Pg. 3
Premessa Introduzione	Pag. 4
Quadro di riferimento – Situazione del personale del Comune di Perugia al .....2016 Pag. 7	
Evidenze emerse dall'Indagine sullo Stress Lavoro Correlato e sul Benessere Organizzativo condotta dal Comune di Perugia anno 2015 – 2016	Pag.
Comitato Unico di Garanzia del Comune di Perugia – Riflessioni e Proposte	Pag.
Piano di Azioni Positive – Aree tematiche	
1.a - Comunicazione, Informazione, Partecipazione e Benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro, ai sensi del D.Lgs 81/08	Pag.
1.b – Affermazione dei Diritti e della Tutela nell'ottica della differenza di genere	Pag.
1.c – Politiche di gestione del capitale umano: Programmazione – Valutazione - Formazione	Pag.
1.d - Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro	Pag.
2.a – Prevenzione e Contrasto alla violenza di genere A valenza interna/esterna dell'Ente	Pag.
Risorse finanziarie a sostegno della realizzazione del Piano 2017 – 2019	Pag.

## QUADRO NORMATIVO

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

[Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE](#) [Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità](#) - “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

[Direttiva 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”

[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](#) - Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni

[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

[Legge n. 903 del 1977](#) – Parità di trattamento tra uomini e donne in materia lavoro

[Legge n. 125 del 1991](#) – Azioni positive per la realizzazione della parità uomo –donna nel lavoro

## 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 di forte arretramento con il tasso di occupabilità nazionale femminile diminuito, dal 2008, al 48,5%; nel Centro Italia il tasso è più alto 54,3%, ma l'età media delle occupate risulta di 45 anni (Fonti I.stat. al 30.11.2016), dato che conferma la mancanza del turn-over generazionale; le donne che lavorano guadagnano, a parità di mansioni, il 16% in meno degli uomini; la maternità è la 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. Ma sappiamo bene quanto ciò sia difficile perché diventare consapevoli fino in fondo del complesso rapporto “cittadinanza-democrazia paritaria” nella relazione maschile-femminile, significa assumere pienamente il concetto di “cittadinanza” come valore che include il saper farsi carico della differenza di genere in tutte le relazioni sociali ed economiche. 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 recente flessibilizzazione del mercato del lavoro connessa con la persistente e ancora attuale crisi economica, all’interno della quale la “questione femminile” si è diluita ed ha perso importanza (F. Lanza Il lavoro e la crisi), 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.

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 Nicolais-Pollastrini del 23 maggio 2007 - Ministri, rispettivamente, per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e per i Diritti e le Pari Opportunità, recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne 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 Comune di Perugia, in continuità coi precedenti Piani di Azioni Positive 2010/2013 e 2013/2016, intende perseguire con la propria attività istituzionale l’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, al superamento degli ostacoli che impediscono una reale parità tra i sessi in ogni ambito sociale, culturale ed economico, nonché al raggiungimento degli obiettivi posti dal Piano coerentemente con gli indirizzi di mandato del Sindaco, dotandosi di questo strumento puntuale e sistematico, finalizzato all’attuazione delle leggi di parità e di pari opportunità uomo-donna. Tenuto conto che dalla Indagine sullo Stress Lavoro Correlato e sul Benessere Organizzativo effettuata nel 2015- 2016 i partecipanti hanno evidenziato che le limitazioni delle assunzioni per gli enti locali (escluso il personale insegnante) così come i pensionamenti obbligatori hanno ridotto il numero dei dipendenti, obbligata la redistribuzione delle attività all’interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro ai lavoratori in forza, in maggioranza donne.

La riforma pensionistica peraltro, aumentando notevolmente l’età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell’ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita da mondo del lavoro e che invece sono state obbligate a ripensare e riprogrammare il proprio ruolo nell’ambito lavorativo. Ridotto così il turn-over generazionale, la riforma pensionistica oltre a determinare l’aumento dell’età media dei dipendenti in servizio, comporta da parte delle donne rinunce ai propri obiettivi e la necessità di adeguarsi alle situazioni che si trovano di fronte nella vita e nel lavoro. (Rif.to alla così detta “generazione sandwich” ovvero generazione di mezzo riferita a individui (55/60 anni) che si trovano costretti tra la cura dei figli, dei genitori e dei nipoti essendo a loro volta genitori lavoratori, figli e spesso nonni; la definizione non è affatto neutra rispetto al genere poiché il lavoro di cura a tutt’oggi in Italia é prevalentemente svolto dalle donne, che in una fase del ciclo di vita onerosa e problematica finiscono per essere “role overloaded”). Nel presente Piano di Azioni Positive si vuole quindi perseguire l’obiettivo della conciliazione delle esigenze emerse dalla sopra menzionata Indagine che possano andare ad incidere sul miglioramento della organizzazione del lavoro.

SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 13 DICEMBRE 2016:

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

Dipendenti a tempo indeterminato:

<i>DIPENDENTI</i>	N.	1136 (SENZA SEGRETARIO GENERALE)
<i>DONNE</i>	N.	701
<i>UOMINI</i>	N.	435

Servizio	Dipendenti Tempo indeterminato		Dirigenti Tempo indeterminato		Dirigenti Tempo determinato	
	D	U	D	U	D	U
Incarico Alta Specializzazione				1		
Segretario Generale						1
S.O. Contratti e Semplificazione-Vice Segretario	54	20	2			
S.O. Sicurezza	68	76	2			
S.O. Avvocatura	4			1		
Risorse Umane e Organizzazione	26	1	1			
S.O. Sviluppo Economico	3		1			
Area Servi Finanziari e di Controllo	61	44	2	3		
Area Governo e Sviluppo del Territorio	54	67		6		
Area Risorse Ambientali – Smart City e Innovazione	33	143	1	3		
Area Servizi alla Persona	378	65	2	2	1	
Comandati/distaccati	7	3	1			
	688	419	12	16	1	1

Dipendenti a tempo determinato n. 93 di cui n. 70 donne e n. 23 uomini. Di seguito la suddivisione per Servizi:

Settore	Dipendenti Tempo determinato	
	D	U
Giunta e Consiglio Comunale	27	20
Area Servizi alla Persona	43	3
	70	23

Dipendenti a tempo indeterminato suddivisi per categorie:

	Dipendenti Tempo pieno		Dipendenti Tempo parziale	
	D	U	D	U
Segretario generale		1		
Dirigenti (compresi dipendenti in aspettativa con incarico)	13	16		
Categoria B	136	42		
Categoria B3 Giuridico	24	113	2	1
Categoria C	315	127	25	5
Categoria D	147	100	10	4
Categoria D3 Giuridico	28	27	1	
	663	426	38	10

Dipendenti a tempo determinato suddivisi per categorie:

	Dipendenti Tempo pieno		Dipendenti Tempo parziale	
	D	U	donne	uomini
Categoria B3G			1	
Categoria C	30	6	37	16
Categoria D	2	1		
	32	7	38	16

SOMMINISTRAZIONE DI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO N.14 di cui n. 13 DONNE e n. 1 UOMINI

TELELAVORO N. 3 di cui n.1 DONNE e n. 2 UOMINI

Per una lettura più analitica del quadro sopra riportato è possibile riferirsi a quanto rilevato dalla Indagine condotta nel 2015- 2016 dal Comune di Perugia nella quale è stata riscontrata una sostanziale sovrapposizione tra i dati emersi dal questionario e l'effettiva distribuzione della stessa popolazione e/o quadro di riferimento.

Evidenze emerse dall'Indagine sullo Stress Lavoro Correlato e sul Benessere Organizzativo realizzata dal Comune di Perugia nel 2015 - 2016

Il Comune di Perugia, in osservanza della Azione 1 Comunicazione, informazione, partecipazione e benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro, Intervento punto 1.5, del precedente Piano di Azioni Positive 2013/2016 ha realizzato nel corso dell'anno 2015- 2016 una Indagine sullo Stress Lavoro Correlato e sul Benessere Organizzativo.

L'indagine collettiva effettuata su tutti i dipendenti del Comune di Perugia è stata condotta da un gruppo di lavoro multidisciplinare unitamente a due esperte esterne all'Amministrazione, come da Delibera di G. C. 65 del 10.08.2015.

Sono state recepite tutte le indicazioni normative in materia di sicurezza sul lavoro e di obblighi per la Pubblica Amministrazione, e quindi l'indagine approfondita ha perseguito i seguenti obiettivi: valutazione dei rischi da stress lavoro correlato, obbligatoria ai sensi del D81/08, attuazione delle pari opportunità e alla valorizzazione delle risorse umane, come previsto dal Piano di azioni positive comunale 2014-2016 (GC 495/2013) e dal D. L.gs 198/2006,



analisi del benessere organizzativo necessaria all' O.I.V. per la valutazione della performance, imposta dall'art. 14 del D.Lgs 150/2009.

La scelta di integrare i suddetti obiettivi in un'unica indagine ha consentito di ottenere diversi vantaggi; ha permesso il coinvolgimento di tutti i dipendenti, ivi compresi i dirigenti, ha immesso la valutazione dei fattori comuni ai diversi costrutti oggetto d'indagine arricchendola degli aspetti specifici di ognuno di questi. L'indagine condotta consegnando 1240 questionari, 100 dei quali validi ai fini della indagine, ha registrato una partecipazione percentuale elevata pari all'80,6% della popolazione di riferimento, inoltre l'analisi anagrafica dei partecipanti totali ha rilevato che, nella percentuale tra il 96% ed il 99% i partecipanti hanno inserito le informazioni richieste garantendo una sostanziale sovrapposizione tra i dati emersi dal questionario e l'effettiva distribuzione della stessa popolazione di riferimento.

Si è posto all'evidenza che la maggior parte dei dipendenti è di sesso femminile (642 soggetti pari al 65%) e che l'età è tendenzialmente medio alta. Infatti quasi la metà dei partecipanti ha un'età compresa tra i 51 e i 60 (46%) e il 12% ha un'età superiore ai 60, mentre solo l'11% ha un'età inferiore ai 40 anni. Questo dato è confermato dall'elevata percentuale di partecipanti che lavorano per il Comune di Perugia da oltre 20 anni (56%) e dalle percentuali di gran lunga inferiori di dipendenti assunti da meno di 4 o 10 anni; mette in luce un limitato turnover. Inoltre è da sottolineare l'esigenza di orientare la lettura dei risultati della indagine e l'individuazione degli eventuali interventi correttivi, in un'ottica che tenga particolarmente conto dell'invecchiamento della forza lavoro e delle implicazioni legate al genere.

Tenuto conto del quadro sopra descritto le Azioni del Piano verteranno in:

1 - Comunicazione, informazione, partecipazione e benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro, ai sensi del D. Lgs 81/08. Innovazione organizzativa e professionale a seguito dalla Indagine sullo Stress Lavoro Correlato e sul Benessere Organizzativo 2015-2016. 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
-----------	--------	------------

<p>Programmazione attività per la piena agibilità del Comitato Unico di Garanzia C.U.G.</p>	<p>Prosecuzione attività poste in essere dal CUG Dotazione di strumenti tecnici ed operativi utilizzabili per un efficace opera di funzionamento</p>	<p><u>Previsione</u> di un budget ore annuale dedicato alla attività dell'Organismo del quale possano usufruire i componenti e da inserire nei Piani operativi dell'Amministrazione. "La partecipazione alle riunioni costituisce a tutti gli effetti orario di servizio. Dell'attività svolta dai/dalle componenti all'interno del CUG si terrà conto ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro." (Regolamento di funzionamento del C.U.G. – Art. 7 e Direttiva Ministeriale di istituzione del CUG del 4 marzo 2011).</p> <p><u>Individuazione</u> all'interno delle varie sedi della A.C. di un ufficio ad uso del CUG, dotazione di un PC, definizione di una segreteria amministrativa e sua collocazione all'interno della Pianta Organica. Lo scopo è fare sintesi tra diverse necessità finalizzate al funzionamento virtuoso della organizzazione lavorativa.</p> <p><u>Revisione</u> del "Regolamento comunale per il <b>Codice di condotta contro le molestie sessuali</b>" (approvato con atto del Consiglio Comunale n. 86 del 18.12.1995) in conformità della nuova legislazione prodotta a tutto il 2016 e in funzione della necessità di ridefinire procedure che possano consentire la più adeguata armonizzazione di situazioni di disagio personale e lavorativo.</p>
---	--	--

2 – Affermazione dei Diritti e della tutela nell'ottica della valorizzazione della differenza di genere. Ruolo e funzioni del dipendente pubblico a seguito di quanto emerso sullo Stress Lavoro Correlato e sul Benessere Organizzativo 2015-2016.

1. OBIETTIVO	2. AZIONE	3. INTERVENTO
--------------	-----------	---------------

<p>Miglioramento del modello Organizzativo comunale</p>	<p>Attivazione di un Servizio di aiuto e sostegno psicologico Servizio con valenza di supervisione periodica di gruppi a rischio (assistenti sociali; educatrici; polizia municipale; ecc.).</p>	<p><b>Supporto</b> ad interventi in tempo reale all'interno dell'organizzazione sulle problematiche emergenti (burn-out; conflitti con il pubblico; conflitti tra lavoratori; molestie; mobbing; ecc.).</p> <p><b>Promuovere l'istituzione della Consigliera di Fiducia</b>, come figura esterna con qualificate competenze in materia di psicologia del lavoro, da ricondurre al benessere ambientale ed organizzativo.</p> <p><b>D.Lgs 81/08</b> (Definizione del ruolo e delle competenze anche quale figura di collegamento tra i dipendenti, il CUG e la S.O. Risorse Umane e Organizzazione) (Indagine del Comune di Perugia sullo Stress Lavoro Correlato e sul Benessere Organizzativo 2015-2016).</p>
---	--	--

3 – Politiche di gestione del capitale umano: Programmazione – Valutazione – 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

<i>OBIETTIVO</i>	<i>AZIONE</i>	<i>INTERVENTO</i>
<p>Formazione professionale</p>	<p>Finalizzare la formazione professionale per il rafforzamento delle abilità e capacità del singolo lavoratore dipendente</p>	<p><b>Formazione all'accoglienza, all'ascolto, alla mediazione</b>, col fine di dotare il personale dipendente degli strumenti utili ad affrontare le criticità sul posto di lavoro e di gestire lo stress. Sarebbe opportuno che tali strumenti venissero appresi non solo in modalità teorica, ma con un apprendimento esperienziale, collegato cioè direttamente alla esperienza lavorativa. Quindi, un <b>Piano di formazione "permanente"</b>, aperto sia in termini di fabbisogni che di possibile realizzazione di contenuti specifici, adeguato alle esigenze di crescita di professionalità e uffici. Sarebbe auspicabile l'utilizzo di nuovi</p>

		<p>modelli basati sulla <b>condivisione delle esperienze di lavoro quali la formazione “peer to peer”, o “tra pari”</b>. (Indagine del Comune di Perugia sullo Stress Lavoro Correlato e sul Benessere Organizzativo 2015-2016).</p> <p><b>Realizzazione</b> di banche dati comuni, anche come esito della formazione descritta in precedenza, fino ad ottenere una di <b>Banca dei saperi</b> interna. Nel precedente Piano vi era un progetto, rimasto inavuto, di <b>“Valorizzazione delle competenze</b> volta al miglioramento organizzativo dell’ente attraverso la <b>mappatura delle competenze personali e professionali</b>, quale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare appieno gli apporti delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché per una migliore distribuzione del personale nelle diverse aree di lavoro. (Direttiva 2007 Presidenza Consiglio dei Ministri: Nicolais-Pollastrini).”</p>
--	--	--

4 - 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.

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Collaborazione trasversale alla costruzione di percorsi di flessibilità, interni ed esterni alla Amministrazione comunale	<p><b>Attribuire</b> criteri di priorità in materia di <b>lavoro flessibile</b>, a favore di coloro che si trovino in situazioni di svantaggio personale, sociale, familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato, compatibilmente con l’organizzazione degli uffici e del lavoro (art. 7 d.lgs 165/2001-Direttiva 2007 Presidenza Consiglio dei Ministri: Nicolais-Pollastrini).</p> <p><b>Attivare</b> <b>“altre” prassi di conciliazione</b> (sempre nell’ambito della flessibilità, come</p>

		<p>la personalizzazione dell'orario; lavoro a turni; e-work; ecc.) che non necessariamente rappresentino un costo per l'Amministrazione, ma che possano divenire una modalità di scambio con altre prestazioni.</p> <p><b>Riproporre</b> le precedenti ed interessanti esperienze attivate dalla A.C. relativamente a convenzioni agevolate per l'utilizzo dei servizi della città (trasporti, parcheggi, car-sharing, ecc.), ricontestualizzando con attenzione all'uso integrato del territorio come alle necessità di localizzazione dei servizi.</p> <p><b>Adottare</b> misure per il <b>reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi</b> (es. maternità, congedi parentali) attraverso interventi di miglioramento dei flussi informativi tra amm.ne e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza, oppure affiancamento da parte del responsabile o di chi ha sostituito la persona assente) che assicurino il mantenimento delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici, il loro accesso alla possibilità di formazione oltre che la garanzia del perseguimento della carriera (<i>Direttiva 2007 Presidenza Consiglio dei Ministri: Nicolais-Pollastrini</i>).</p>
--	--	---

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

2.a Mainstreaming territoriale

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
<p>Prevenire e contrastare le discriminazioni ed il fenomeno della violenza di genere</p> <p>Incentivazione delle forme associative. Collaborazione all'avanzamento delle politiche di genere come orientamento ed indirizzo verso le associazionismo di genere</p>	<p>Sostenere i servizi finalizzati all'aiuto delle vittime di violenza di genere ed ai loro figli</p> <p>Attivazione della rete istituzionale, sociale (associazionismo di genere) a contrasto delle discriminazioni di genere</p>	<p><b>Potenziare</b> il Centro Antiviolenza ed il rafforzamento della rete dei servizi territoriali, attraverso l'adesione, in ATS con il Comune di Terni e altri soggetti, al Progetto "Non solo rifugio".</p> <p><b>Partecipare</b> 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>

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.