



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE
PROVINCIA DI ROMA

***Comitato Unico di Garanzia
per le Pari Opportunità la Valorizzazione del benessere di chi lavora e
contro le discriminazioni***

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2016-2018

Premessa

L'Art. 42, co. 1 del D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della Legge n. 246 del 25.11.2005", definisce per "Azioni Positive" tutte quelle misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Il successivo co. 2, del medesimo articolo dispone: "*le azioni positive di cui al comma 1, hanno in particolare lo scopo di eliminare ogni disparità nella formazione, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nei periodi di mobilità...*", per tutte le tipologie di lavoratrici.

L'art. 48 del D. Lgs. n. 198, stabilisce che i Comune, sentite le rappresentanze sindacali, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale.

La Città di Albano Laziale, sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. in argomento, con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 18.02.2013 ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2013-2015, che successivamente sottoposto a richiesta di parere alla Consiglieria Provinciale, ne ha ricevuto piena approvazione con prot. n. 07/Cp del 14.03.2013.

Questo Comitato, verificato che nell'organizzazione di questo Comune non sussiste uno squilibrio di genere superiore a due terzi, ai sensi dell'art. 48, co. 1, D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i., e che è presente una forte componente femminile, considera che non è urgente, nella gestione del personale, porre una particolare attenzione all'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità, come fatto significativo di rilevanza strategica, in quanto già perseguite adeguatamente dall'Amministrazione.

Con il presente Piano Azioni Positive, a prosecuzione della strategia avviata con il precedente Piano, l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Il Piano delle Azioni Positive, più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro, oltre a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Situazione attuale

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2016, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

CATEGORIA	MASCHI	% maschi	FEMMINE	% femmine	TOTALE
A	0	0	0	-	0
B	30	68,18	14	31,82	44
C	25	30,12	58	69,88	83
D	18	37,5	30	62,5	48
DIRIGENTI	2	100	0	0	2
SEGRETARIO	0	0	1	100	1
TOTALE	75		103		178

Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere per attuare la piena parità nel contesto lavorativo, 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.

In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;

- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

Le azioni positive

Gli ambiti di azione che si propone l'Amministrazione comunale, nell'arco del triennio di vigenza del presente Piano delle Azioni Positive, sono:

- A. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- B. Promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;
- C. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- D. Garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro;
- E. Promuovere la diffusione di una cultura di genere e delle informazioni sul tema delle pari opportunità.

Per ciascuno degli ambiti di azione sopra elencati vengono di seguito indicati i singoli interventi attraverso cui raggiungere i relativi obiettivi:

A. PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'INTERNO DELL'ENTE, ANCHE IN MATERIA DI FORMAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.

L'obiettivo si propone di favorire, in relazione alle esigenze di ogni Servizio, l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratrici/ori di frequentare i corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale. Dovrà pertanto essere valutata la possibilità di organizzare una formazione in *house* (utilizzando le professionalità esistenti) in orari il più possibile accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro

part-time, ove necessitasse. Dovranno essere incentivate le riunioni di Servizio con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Si provvederà a rivolgere particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedi parentali o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo forme di accompagnamento che possono consistere in:

- ❖ attivazione di flussi informativi tra lavoratori/trici ed Ente durante l'assenza (tramite casella di posta elettronica istituzionale personale);
- ❖ affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente al momento del rientro;
- ❖ partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante;
- ❖ collaborazione attiva con l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'ente, al fine di ottimizzare un sistema premiante selettivo, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Si provvederà altresì ad attribuire eventuali incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Nella convinzione che la violenza sulle donne è una violazione dei diritti umani, che coinvolge tutti gli strati e gli ambiti della società, da quello familiare a quello del lavoro e, che la violenza che viene commessa sulle donne, non può trovare giustificazione alcuna in nome dell'onore, delle ideologie, delle credenze religiose e culturali, la Città di Albano Laziale, oltre a perseguire una puntuale e corposa comunicazione ed informazione, interna ed esterna, per mezzo dei numerosi convegni organizzati, si propone di inserire nel sito istituzionale, sezione Comitato Unico di Garanzia un link per un contatto diretto con la presidenza del Comitato stesso, cui i dipendenti in difficoltà possano ricorrere.

Distinguendo i livelli di prevenzione primaria (quando il conflitto non è ancora sorto), secondaria(in presenza del conflitto) e terziaria (nel quadro di procedure di protezione

della vittima dichiarata come tale a tutti gli effetti), si offre quindi al personale dipendente una risorsa e strumenti atti ad indirizzare azioni che consentano una socializzazione e ricostruzione di un progetto di vita di donne e non, vittime di violenza di genere, al fine di recuperare la propria identità come persona e ricreare il proprio progetto di vita.

B. PROMUOVERE L'EQUILIBRIO E LA CONCILIAZIONE TRA RESPONSABILITÀ FAMILIARI E PROFESSIONALI, ANCHE MEDIANTE UNA DIVERSA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, DELLE CONDIZIONI E DEL TEMPO DI LAVORO.

Il Comune si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente, nella convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari, detta conciliazione sarà realizzata anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- ❖ la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del/la dipendente interessato/a, compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio di appartenenza e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;
- ❖ la previsione di ulteriori livelli di flessibilità nell'orario di lavoro in entrata ed uscita a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia (a titolo di esempio familiari di persone con handicap L. 104/92, figli minori, familiari affetti da gravi patologie documentate che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita etc.), evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione e comunque per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà;
- ❖ consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc., sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio.

C. GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE.

Nel rispetto dell'art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001 l'ente si impegna al rispetto delle seguenti azioni:

- ❖ riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione anche con riguardo alle procedure di mobilità;
- ❖ motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/selezioni.

D. GARANTIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO.

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Detta azione potrà essere raggiunta mediante:

1. l'organizzazione di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo nei diversi Servizi, per porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive;
2. la realizzazione di un periodico monitoraggio della situazione all'interno dell'ambiente lavorativo al fine di verificare l'andamento del benessere organizzativo, anche attraverso la somministrazione di questionari ai dipendenti, come già attuata nell'ente, eventualmente su affinabile su richieste pervenute e valutate attuabili, da organizzazioni sindacali, dipendenti o responsabili di servizio etc.;
3. verifica che non si constatino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di *mobbing*;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

E. DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DI GENERE DELLE INFORMAZIONI SUL TEMA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e, che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

Azioni concrete potranno essere:

- ❖ Aggiornamento continuo delle pubblicazione sul sito internet del Comune di normative, disposizioni, novità sul tema delle pari opportunità nonché delle iniziative concretamente realizzate;
- ❖ Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai dipendenti sul tema delle pari opportunità.

Durata

Il Piano ha durata triennale decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune, nonché trasmesso sulla mail istituzionale a tutti i dipendenti dell'ente, così da renderne l'accesso maggiormente fruibile a tutti i livelli.

Verranno, inoltre invitati i Dirigenti e Responsabili di Servizio di dare massima attuazione a quanto ivi previsto.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

Dotazione organica modulazione secondo unità distinte per genere

