



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE
Città Metropolitana di Roma Capitale

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 2022-2024

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, successivamente il Piano per il triennio 2016-2018 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 7 del 15.01.2016 e il Piano per il triennio 2019-2021 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 54 del 07.03.2019.

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 i precedenti 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 31.12.2021, 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	0
B	19	63,33	11	36,67	30
C	20	27,40	53	72,60	73
D	12	30,77	27	69,23	39
DIRIGENTI	3	100,00	0		3
SEGRETARIO	0	0	1	100	1
TOTALE	54	36,99	92	63,01	146

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;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

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 dei tempi di vita e dei tempi di lavoro;
- C. Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro;
- D. Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica;

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 necessitatesse.

Verrà sottoposto al personale un questionario per rilevare le esigenze e le aspettative del personale in materia di aggiornamento delle competenze professionali, in particolare digitali e sociali.

Le risultanze del questionario e quindi delle proposte che provengono direttamente dai lavoratori saranno oggetto di valutazione da parte dell'Amministrazione al fine di redigere il Piano del Fabbisogno del personale ancora più puntuale e utile alla crescita professionale dei dipendenti, sempre comunque attento e teso a promuovere le pari opportunità.

Gli interventi formativi saranno inoltre, mirati:

- Alla valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo, per la diffusione dell'approccio assertivo, questo tipo di intervento sarà dedicato ai dirigenti e titolari di incarichi di funzione;
- A facilitare l'ambientamento del personale di nuovo ingresso nel contesto organizzativo;

Si provvederà 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.

B. PROMUOVERE L'EQUILIBRIO E LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DEI TEMPI 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.

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 possibile applicazione dello smart working compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio di appartenenza e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
- Adottare delle fasce di elasticità oraria che permettono una maggiore conciliazione tra vita privata e vita lavorativa permettendo al lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio e gli orari di apertura al pubblico, una flessibilità sia in entrata che in uscita di 30 minuti.

C. GARANTIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E FAVORIRE UN BUON CLIMA 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:

- a. l'istituzione e la promozione dell'attività dello sportello di ascolto per il personale con il supporto dei servizi sociali oppure se possibile la ASL di competenza;
- b. il coinvolgimento e valutazione di proposte e suggerimenti dal personale;
- c. l'analisi critica dei risultati emersi dall'indagine sul benessere organizzativo che verrà proposto ogni anno al personale dell'Ente.

E. CONTRASTARE QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

L'informazione, la formazione e la sensibilizzazione contro la violenza di genere rappresentano una leva strategica per contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica promuovendo maggiore consapevolezza sul tema dei comportamenti comunicativi e sulla comunicazione basata sul rispetto e la dignità.

Durata

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

Il Piano è pubblicato sia sul sito internet istituzionale del Comune, che sulla bacheca del dipendente nel Portale del Dipendente, 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.

Cronoprogramma delle azioni da intraprendere

Azione	Personale destinatario	Onere finanziario	Tempi di svolgimento
<p>A. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale</p>	<p>Tutto il personale dell'ente</p>	<p>Risorse economiche destinate alla formazione, sono già stanziati e verranno successivamente impegnate a seguito dell'approvazione piano annuale della formazione</p>	<p>2022 2023 2024</p>
<p>B. Promuovere l'equilibrio e la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro</p>	<p>Tutto il personale dell'ente</p>	<p>L'eventuale applicazione dello smart working, per la propria tipicità logistiche e strumentale non comporta oneri aggiuntivi</p>	<p>2022 2023 2024</p>
<p>C. Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro</p>	<p>Tutto il personale dell'ente</p>	<p>Il monitoraggio del benessere organizzativo viene svolto con risorse umani e strumentali in house, così come le azioni proposte volte a favorire un ambiente di lavoro salubre e stimolante.</p>	<p>2022 2023 2024</p>
<p>D. Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica</p>	<p>Tutto il personale dell'ente</p>	<p>L'informazione, la formazione e la sensibilizzazione contro la violenza di genere anche attraverso un possibile adeguamento del codice di comportamento viene svolto con risorse umani e strumentali in house.</p>	<p>2022 2023 2024</p>