



*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 2019-2021**

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

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 01.01.2018, 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	22	64,71	12	35,29	34
C	25	27,17	66	71,73	92
D	15	33,34	30	66,66	45
DIRIGENTI	3	100,00	0		3
SEGRETARIO	0	0	1	100	1
<b>TOTALE</b>	<b>65</b>	<b>37,36</b>	<b>109</b>	<b>62,64</b>	<b>174</b>

### 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 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 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 del telelavoro e dello smart working/coworking, compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio di appartenenza e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.

Il lavoro agile è caratterizzato dal fatto che la prestazione lavorativa è svolta senza una postazione fissa: quindi in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno. Non va confuso con il telelavoro, che prevede che il dipendente lavori tipicamente da casa con il rientro settimanale nel posto di lavoro tradizionale; uno stile lavorativo che coinvolge la condivisione di un ambiente di lavoro, spesso un ufficio, mantenendo un'attività indipendente. A differenza del tipico ambiente

d'ufficio, coloro che fanno coworking non sono in genere impiegati nella stessa organizzazione.

### **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. il monitoraggio, la verifica ed l'eventuale aggiornamento del codice di condotta;
- b. l'istituzione e la promozione dell'attività dello sportello di ascolto per il personale;
- c. *la rotazione del personale in front office*;
- d. l'elaborazione del progetto "staffetta" che prevede l'utilizzo del patrimonio di conoscenze ed esperienze del personale esperto di prossima uscita dall'ente al fine di favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa oltre che facilitare l'eventuale inserimento del personale subentrante;
- e. il coinvolgimento valutazione di proposte e suggerimenti dal personale;

### **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

A sostegno delle azioni sopra descritte si dovrebbe procedere con un adeguamento del codice di comportamento tenendo in evidenza le azioni contro le molestie sessuali e per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

#### **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.