



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*

Con il presente **Piano Triennale delle Azioni Positive** l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive azioni per giungere alle pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Situazione attuale

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2012, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

CATEGORIA	MASCHI	% maschi	FEMMINE	% femmine	TOTALE
A	-	-	-	-	-
B	34	68,00	16	32,00	50
C	20	26,67	55	73,33	75
D	17	39,53	26	60,47	43
DIRIGENTI	1	100	-	-	1
SEGRETARIO	1	100	-	-	1
TOTALE	73		97		170

Il Piano delle Azioni Positive del triennio 2013-2015, si pone i seguenti obiettivi:

1. Verifica ed analisi dei dati utili per adottare le azioni volte a rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni di genere femminile nei ruoli e nelle posizioni di cui sono sottorappresentate;
2. Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne ed uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione

alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;

3. Favorire l'affermazione di una nuova cultura organizzativa orientata al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità ed al superamento degli stereotipi.

Obiettivo n. 1

Verifica ed analisi dei dati utili per adottare le azioni volte a rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazioni di pari opportunità nel lavoro per garantire riequilibrio delle posizioni di genere femminile nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;

Azioni positive:

- a) Analisi del contesto organizzativo interno all'amministrazione in termini di dati di genere (dati relativi alle assunzioni, progressioni, cessazioni, trattamenti economici ecc.) ed indagini con predisposizione di eventuali test da sottoporre ai dipendenti;
- b) Monitoraggio e diffusione dei dati relativi alla situazione occupazionale dell'Ente (inserimento nel sito istituzionale dei dati distinti per genere);
- c) Aggiornamento periodico della pagina web e miglioramento dell'accessibilità del Comitato Unico di Garanzia da parte dei dipendenti, attraverso la ideazione di un modulo contatti, per segnalazioni e suggerimenti.

Obiettivo n. 2

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne ed uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;

Azioni positive:

- a) Attività di verifica di possibile utilizzo dei permessi straordinari in casistiche strettamente finalizzate a favorire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, inoltre verifica della possibilità di favorire, ove possibile, la flessibilità dell'orario giornaliero al fine di consentire un'adeguata attenzione alle esigenze familiari in periodi particolari che richiedono maggiore duttilità;
- b) Verifica della possibilità di una organizzazione del lavoro che sia progettata e strutturata con modalità che favoriscano, per i lavoratori e le lavoratrici, una migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita e che possa permettere un generale miglioramento dei servizi nei tempi di lavoro dei dipendenti (estensione servizi);

Obiettivo n. 3

Favorire l'affermazione di una nuova cultura organizzativa orientata al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità ed al superamento degli stereotipi nell'ottica di un generale miglioramento dei servizi.

Azioni positive:

- a) Garantire la partecipazione delle proprie dipendenti e dei dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale adottando le modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (a secondo delle necessità espresse, prevedere possibilmente due moduli di formazione antimeridiano e pomeridiano);
- b) Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di possibili apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;
- c) Inserire annualmente nel programma formativo di cui all'Art. 7 co. 4 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., un modulo strumentale alla formazione ed aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, volto allo sviluppo "della cultura di genere";
- d) Sviluppare iniziative di sensibilizzazione al tema delle diversità di genere e di benessere organizzativo, quali valorizzazione delle giornata dell'8 marzo, progetti legati al miglioramento della qualità della vita;

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale (2013-2015).

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti dal Comitato Unico di Garanzia pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

