



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 2025-2027

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 Comuni, 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, in attuazione di quanto stabilito dalla richiamata normativa, ha regolarmente provveduto, con proprie deliberazioni di Giunta Comunale, ad approvare i Piani triennali per le azioni positive e ne ha monitorato l'andamento.

E' attualmente vigente il Piano delle Azioni Positive 2022/2024 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 27.01.2022 confluito nel PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026 approvato con successiva deliberazione di Giunta n. 55 del 11.04.2024

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 143 del 04.10.2021, il Comune di Albano Laziale ha provveduto a nominare il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010;

L'Amministrazione al fine di dare opportuna pubblicità al Comitato, ha pubblicato sulla home page del sito istituzionale (<https://comune.albanolaziale.rm.it/cug-comitato-unico-di-garanzia>) un'apposita sezione nella quale possono essere reperiti i contatti del Comitato, i nomi dei componenti, le azioni intraprese e il relativo monitoraggio.

Il Comitato, accertato 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., stante la presenza di una forte componente femminile, ritiene non urgente provvedere all'attivazione di strumenti finalizzati a promuovere le reali pari opportunità, come fatto significativo di rilevanza strategica, in quanto già adeguatamente perseguite dall'Amministrazione.

Con il presente Piano Azioni Positive, proseguendo nella strategia già avviata con i precedenti Piano, l'Amministrazione Comunale si propone di 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, ed 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 **30.10.2024**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Area	Maschi	% Maschi	Femmine	% Femmine	Totale
Area operatori Esperti (ex B)	15	51,72	14	48,28	29
Area Istruttori (ex C)	20	28,17	51	71,83	71
Area Funzionari ed EQ (ex D)	15	37,50	25	62,50	40
DIRIGENTI	2	66,67	1	33,33	3
SEGRETARIO	0	0	1	100	1
TOTALE	52	36,11	92	63,89	144

Obiettivi

Nel definire gli obiettivi da raggiungere per attuare la piena parità nel contesto lavorativo, il Comune si ispira ai seguenti principi:

- ✓ Garantire situazioni di equilibrio di genere sul lavoro nello specifico nell'accesso al lavoro, alla formazione, ai percorsi di carriera e in relazione alle politiche retributive;
- ✓ 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 l'Amministrazione comunale si propone di attuare, nell'arco del triennio di vigenza del presente Piano delle Azioni Positive, sono così di seguito individuati:

1. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
2. Promuovere l'equilibrio e la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro;
3. Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro;
4. 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:

1. *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 la formazione in orari il più possibile accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure in orario di lavoro part-time, utilizzando anche modalità di fruizione on line sincrone o asincrone;

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;
- Alla sperimentazione della comunicazione istituzionale interna e rivolta ai cittadini, rispettosa delle diversità e di un uso della lingua non discriminatorio, nelle differenti forme di comunicazione;
- Allo studio di fattibilità delle dotazioni strumentali e di capitale umano per un'eventuale introduzione del bilancio di genere volto all'analisi e alla programmazione in un'ottica di genere per valutare le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari dell'Amministrazione.

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.

2. 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:

- a. 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;
- b. la possibile applicazione dello smart working compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio di appartenenza e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
- c. L'adozione 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 ed in particolari circostanze estendibile ad 1 ora.
- d. l'implementazione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei lavoratori e le proprie famiglie utilizzando le risorse accantonate attraverso l'istituto del welfare integrativo;

3. 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;
- 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.
- d. la facilitazione dell'ambientamento del personale di nuovo ingresso nel contesto organizzativo ed il reinserimento di personale assente per lunghi periodi;

4. 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.

Detta azione potrà essere raggiunta mediante:

- a. Diffusione dello strumento segnalazioni di condotte discriminatorie o violente;
- b. Miglioramento dell'accessibilità per i disabili e offrire una serie di informazioni utili sulla conoscenza dei diritti e delle agevolazioni dedicati ai dipendenti.
- c. Realizzazione di percorsi formativi dedicati agli operatori sordi che si articolerà attraverso l'utilizzo del linguaggio LIS e piattaforme on line dotate di sottotitoli.

Durata

Il presente Piano 2025/2027 ha durata triennale.

Il Piano è pubblicato sia sul sito internet istituzionale del Comune, sulla bacheca del dipendente nel Portale del Dipendente, e sull'apposita sezione di Amministrazione Trasparente 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
1. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale	Tutto il personale Dirigenti e E.q.	Risorse economiche destinate alla formazione, sono già stanziati e verranno successivamente impegnate a seguito dell'approvazione piano annuale della formazione	2025-2027
2. Promuovere l'equilibrio e la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro	Tutto il personale Dirigenti e E.q.	L'eventuale applicazione dello smart working, per la propria tipicità logistiche e strumentale non comporta oneri aggiuntivi Le risorse per il welfare integrativo sono previste dal CCDI e annualmente contrattate in fase di delegazione trattante.	2025-2027
3. Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro	Tutto il personale Dirigenti e E.q.	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.	2025-2027
4. Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica	Tutto il personale Dirigenti e E.q.	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 .	2025-2027