



*Settore I – Risorse Umane*

***Città di Avezzano***  
***(L'Aquila)***

---

***PIANO TRIENNALE DI AZIONI***  
***POSITIVE***

---

***2025/2027***



Settore I – Risorse Umane

# *Città di Avezzano*

## *(L'Aquila)*

### **Premessa**

Il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale. La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione.

La Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha dettato, inoltre, le linee di azione a cui devono attenersi le Amministrazioni Pubbliche nella redazione del Piano che, peraltro, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali" -in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta a garantire pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli.

Secondo quanto disposto da tale quadro normativo, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione



Settore I – Risorse Umane

# *Città di Avezzano*

## *(L'Aquila)*

occupazionale orizzontale e verticale. Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Avezzano è consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità ed intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto dei contratti nazionali di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Il Comune di Avezzano ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

In continuità con i precedenti Piani, il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Avezzano predisposto per il triennio 2025-2027 rappresenta uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente e nella comunità.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027 comprende i seguenti obiettivi generali:

- Parità e Pari Opportunità;
- Benessere Organizzativo;
- Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

### **Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità**

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte ai dipendenti del Comune di Avezzano per affrontare situazioni che possono interferire in maniera rilevante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari e le esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Il Comune di Avezzano dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile verrà sviluppato in armonia con le novità normative e contrattuali. A supporto della transizione al digitale, già ampiamente avviata, proseguiranno le misure volte alla riduzione del digital gap, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, come quella che separa giovani e anziani. Per andare incontro al fabbisogno di



Settore I – Risorse Umane

# *Città di Avezzano*

## *(L'Aquila)*

nuove competenze sarà necessario proseguire nel solco di piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali. La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

### **Obiettivo 2: Benessere Organizzativo**

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. L'obiettivo da realizzare è quello di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione; nonché la promozione e lo sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro.

### **Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, non si potrà prescindere dalla promozione di momenti di formazione-informazione del personale dell'ente sul codice di condotta e dalla condivisione di procedure, formazione e buone prassi.

L'obiettivo da realizzare è quello di tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni; evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Piano per il triennio 2025-2027 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che all'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione



Settore I – Risorse Umane

# *Città di Avezzano*

## *(L'Aquila)*

descritta nelle singole “iniziative”) e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

In quest'ottica, il P.T.A.P. 2025-2027, ponendosi come naturale continuazione del precedente piano 2024 - 2026, intende realizzare le seguenti azioni:

### **Azione positiva 1: ORARIO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA**

Obiettivo: Pari opportunità e benessere organizzativo

Destinatari: Tutti i dipendenti

Intervento: Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi. Consentire l'utilizzo del part-time anche per periodi di breve durata in relazione a particolari esigenze familiari di natura transitoria; favorire l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge, a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento; mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro.

Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata e in uscita.

Uffici coinvolti: Segretario comunale – Dirigenti e dipendenti di tutti i Settori dell'ente – Servizio Informatica – CUG.

Indicatore di risultato: monitoraggio sull'attivazione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro (part-time, lavoro agile, flessibilità oraria...), sulla base del quadro normativo di riferimento.



Settore I – Risorse Umane

# *Città di Avezzano*

## *(L'Aquila)*

### **Azione positiva 2: CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE PER SALVAGUARDARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA MOLESTIE PSICOFISICHE, DISAGI E MOBBING**

Obiettivo: Pari opportunità, Benessere organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Destinatari: Tutti i dipendenti

Intervento: Il Comune di Avezzano si impegna a favorire un ambiente di lavoro sano e stimolante che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento. Sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a favorire l'ascolto per ogni forma di disagio; coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate, anche, se del caso, mediante il supporto di specialisti facenti capo all'area sociale. L'ambiente di lavoro deve essere scevro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni. Saranno messe in campo azioni dirette ad evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

L'Amministrazione inoltre si impegna a tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni che rispettino la dignità e la libertà di persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

Uffici coinvolti: Segretario comunale – Dirigenti – Servizio Sociale – CUG.

Indicatore di risultato: Organizzazione di sessioni formative sui temi sopra esposti.

### **Azione positiva 3: MOBILITA' INTERNA**

Obiettivo: Pari opportunità, Benessere organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Destinatari: Tutti i dipendenti

Intervento: Il Comune, per ragioni di servizio, può disporre, con atti formali, procedimenti di mobilità interna; gli stessi devono essere adeguatamente motivati e tenere conto non solo delle ragioni organizzative, ma anche valutare se la mobilità possa impattare con una situazione socio familiare disagiata del lavoratore e/o con i bisogni/interessi del lavoratore. Favorire la mobilità



*Settore I – Risorse Umane*

# *Città di Avezzano*

## *(L'Aquila)*

interna al fine di sviluppare percorsi di carriera diversi per tutti i dipendenti dell'ente, nonché per rispondere ad esigenze di benessere lavorativo del dipendente.

Uffici coinvolti: Dirigenti – Segretario Generale - Settore Personale -CUG.

Indicatore di risultato: Monitoraggio sui procedimenti di mobilità interna.

### **Azione positiva 4: PROMOZIONE DELLA COMUNICAZIONE E DELLA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITA', DELLA DIFFERENZA DI GENERE**

Obiettivo: Pari opportunità, Benessere organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Destinatari: Tutti i dipendenti.

Intervento: favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti a tutto il personale dell'ente sul tema delle pari opportunità. Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere, promuovendo la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

L'Ente promuove le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, come la cura dei familiari anziani e/o disabili. L'ufficio personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Il Comune di Avezzano si impegna a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Uffici coinvolti: Dirigenti – Segretario Generale - Settore Personale – CUG.

Indicatore di risultato: Organizzazione di sessioni formative sui temi sopra esposti.

### **ANALISI DATI SUL PERSONALE**

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio al 31/12/2024 è la seguente:

- n. 1 Segretario Generale (1 uomo)
- n. 3 Dirigenti (2 uomini e 1 donna)
- n. 3 Dirigenti ex art. 110, comma 1 del TUEL (3 uomini);



Settore I – Risorse Umane

# *Città di Avezzano*

## *(L'Aquila)*

- n. 189 dipendenti a tempo indeterminato (91 uomini e 98 donne);
- n. 3 dipendenti a tempo determinato (2 uomini e 1 donne);
- n. 5 dipendenti ex art. 90 TUEL (3 uomini ,2 donne)
- n. 2 dipendenti risultano in aspettativa per conferimento di incarichi dirigenziali e/o di responsabile di servizio (1 presso questa amministrazione; 1 presso altra amministrazione).

### **RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

<b>Inquadramento</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
Tempo Indeterminato		
A	12	3
B	20	28
C	48	42
D	13	25
<b>Totale personale</b>	93	98
<b>% sul personale complessivo</b>	48,15%	51,85%

### **MONITORAGGIO**

Per la verifica ed il monitoraggio del presente Piano Triennale di Azioni Positive, il Comune di Avezzano si avvale delle proprie strutture e del “Comitato Unico di Garanzia” (C.U.G).

Il C.U.G., inoltre, svolgerà compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate, nonché propositivi nel rispetto di quanto previsto dalla Direttiva Ministeriale 4 marzo 2011.

### **DURATA E PUBBLICITA'**

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale dalla data di adozione e nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati, al fine di poter aggiornare, correggere e sviluppare gli obiettivi e le metodologie adottate. Il Piano potrà quindi essere oggetto di revisione ed aggiornamento continuo.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente- Performance-Benessere Organizzativo" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.



Settore I – Risorse Umane

# *Città di Avezzano*

## *(L'Aquila)*

### NORMATIVA

- . - Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” ;
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” (Jobs Act);
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- Direttiva del Ministro della n. 2-2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sottoscritta in data 26.06.2019 ed in vigore dal 07.08.2019.