



CITTÀ DI TERAMO

Allegato 3

**PIANO TRIENNALE
DELLE
AZIONI POSITIVE
2025 - 2027**

FONTI NORMATIVE

- 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”.
- Artt.7, 54 e 57 del D.Lgs. n.165 del 30/03/2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- D.Lgs. n.198 dell’01/04/2006, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246”
- 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”
- Art.21 della Legge n.183 del 4 novembre 2010, “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 23 novembre 2012, n.215, recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”.
- Decreto Legge 14 agosto 2013, n.93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n.119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere.
- D.Lgs. 15 giugno 2015, n.80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”.
- Art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124, concernente la “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”.
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri dell’1 giugno 2017, n.3 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.2 del 26 giugno 2019 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità ad integrazione ed aggiornamento della direttiva 4 marzo 2011 ed in sostituzione della Direttiva 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente Piano, adottato ai sensi della Direttiva n.2 del 26 giugno 2019, recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”, di integrazione della Direttiva 4 marzo 2011 ed in sostituzione della direttiva 23 maggio 2007, recante “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, è finalizzato alla individuazione di una serie di azioni positive dirette a conseguire i seguenti obiettivi in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione:

- rimozione dei fattori che ostacolano le pari opportunità e promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali;
- evitare le penalizzazioni discriminatorie nell’assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d’ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia che l’organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l’assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mediante la promozione di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell’amministrazione;
- promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi inferiore a due terzi.

Come indicato nelle citate Direttive, l’assicurazione della parità e delle pari opportunità deve essere raggiunta attraverso la tutela delle persone, garantendo, allo stesso tempo, l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza tuttavia diminuire l’attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

In base a quanto sopra indicato, le azioni positive non devono essere viste unicamente come un mezzo di risoluzione delle disparità di trattamento tra i generi in quanto 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. Pertanto la valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità ed il miglioramento della qualità del lavoro e, di riflesso, dei servizi resi all’utenza.

Nell’ottica del contrasto alle discriminazioni di genere, la Giunta Comunale, con l’adozione della Deliberazione n.125 del 17/04/2019, ha approvato le “*Linee guida per un uso non sessista della lingua negli atti e nei documenti del Comune di Teramo*”.

Il Comune di Teramo, con l’adozione del presente Piano, vuole continuare a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nella politica del personale, attraverso la rimozione, ove se ne dovessero presentare, di forme di discriminazione ed attraverso la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

Al fine di meglio pianificare le azioni positive da porre in essere, è stata condotta un'attività finalizzata all'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune di Teramo, rilevando, nei seguenti prospetti al 31/12/2024, il quadro di raffronto tra i lavoratori uomini e le lavoratrici:

- a) Qualifica;
- b) Incarichi di E.Q.;
- c) Assenze per Congedi Parentali, L.104/92 ed art.42, comma 5, del D. Lgs. n.151/2001;
- d) Corsi di Formazione;
- e) Organi elettivi comunali;

a) Qualifica

Classi età	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Inquadramento										
Dirigenti e Segretario Generale		1			2				2	2
Funzionari ed E.Q.	1	5	5	6	2	4	17	13	9	6
Istruttori	3	8	5	19	9	4	23	13	13	5
Operatori Esperti	1	2	7	8	5	1	4	4	8	6
Operatori		2	1	7	3		1		7	7
Totale personale	5	18	18	40	21	9	45	30	39	26
% sul personale complessivo	2,0%	7,2%	7,2%	15,9%	8,4%	3,6%	17,9%	12,0%	15,5%	10,4%

Dall'analisi della tabella sopra indicata emerge, con evidenza, il sostanziale livello di equilibrio tra generi in tutte le categorie professionali dell'Ente.

Si ritiene opportuno segnalare, pertanto, che non occorre attuare nuove azioni tese a favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.48, comma1, del D. Lgs. n.198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi superiore a due terzi.

Si segnala inoltre che il personale assunto nel corso del 2024 presenta una distinzione di genere come da tabella che segue:

Genere	%
Uomini	38%
Donne	62%
Totale	100%

b) Incarichi di E.Q.

Anno	Uomini	% Uomini	Donne	% Donne	Totale
2024	11	38%	18	62%	29

c) Assenze per Congedi Parentali, L.104/92 ed art.42, comma 5 del D.Lgs n.151/2001

Descrizione	Anno 2024
-------------	-----------

	% Uomini	% Donne
Congedi Retribuiti ai sensi dell'art.42, comma 5 del D.Lgs. n.151/2001	40%	60%
Legge n. 104/1992	52%	48%
Assenze Retribuite (Maternità, Congedo Parentale, Mal. Figlio)	0%	100%
Media	31%	69%

d) **Corsi di Formazione**

Anno	% Uomini	% Donne
2024	40%	60%

e) **Organi elettivi comunali**

Organo	Uomini	% Uomini	Donne	% Donne	Totale
Sindaco	1	100%	-	-	1
Giunta	4	40%	5	60%	9
Consiglio	23	70%	10	30%	33

CONSUNTIVO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026, approvato con D.G.C. n.103 del 25/03/2024 nell'ambito del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026" prevedeva le seguenti azioni, per le quali viene riportata una descrizione delle attività svolte.

1- Conciliazione fra vita lavorativa e vita privata, promuovendo l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata, anche mediante il ricorso allo smart working

Al fine di agevolare le politiche tese a favorire meccanismi di conciliazione tra le responsabilità professionali con gli impegni familiari, il Comune di Teramo si programma affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. In tale ottica è stata adottata una Determinazione Dirigenziale avente ad oggetto "Concessione aspettativa senza assegni ai sensi dell'art.23-bis del D.Lgs. n.165/2001";

È stata, inoltre, concessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ad una dipendente che ne ha fatto richiesta per motivi personali.

Con la Deliberazione di Giunta Comunale n.144 del 17/04/2024 è stato inoltre approvato il Disciplinare sul Lavoro Agile che ha consentito a n.10 dipendenti di usufruire dell'istituto contrattuale nell'annualità di riferimento.

2 -Rientro e aggiornamento dei dipendenti comunali che si siano assentati per lunghi periodi di lavoro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza

Al fine di facilitare il reinserimento e l'aggiornamento di dipendenti comunali che si siano assentati per lunghi periodi dal lavoro, questa Amministrazione ha realizzato un *Vademecum* che è stato reso disponibile sul sito intranet dell'Ente e viene costantemente aggiornato.

Il documento, che ha la finalità di facilitare l'aggiornamento dei dipendenti comunali, è fruibile come pagina web, e contiene una serie di link ipertestuali ai seguenti documenti che il Comune di Teramo, in collaborazione con il C.U.G. e con l'Ufficio del Personale, si propone di aggiornarlo e diffonderlo fra tutto il personale in servizio, anche a favore dei dipendenti che non dispongono di una postazione di lavoro informatizzata.:

- Organizzazione del Comune;
- Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
- Rapporto di lavoro (Contratti, Codice di comportamento, Orario di Servizio, Modulistica e circolari, C.U.G. e Piano delle Azioni positive, Rappresentanza Sindacale, Altre risorse e documenti).

Nell'anno 2024, nell'ottica di favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, malattia, ecc.), si è favorito il miglioramento dell'informazione fra Amministrazione e lavoratori assenti e la predisposizione di percorsi formativi on-line che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.

3 -Garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale ed in occasione di mobilità

Nel corso dell'anno 2024, sono state avviate numerose procedure selettive in relazione alle quali la composizione delle relative Commissioni di concorso è avvenuta in accordo con i regolamenti comunali che prevedono la presenza di genere. Il Comune di Teramo garantisce, in tutte le procedure di reclutamento, a qualsiasi titolo, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, rispettando pienamente la presenza di genere nella composizione delle commissioni di concorso. In particolare per tutte procedure selettive la Consigliera di parità regionale ha formulato pareri positivi in merito alla composizione delle commissioni di concorso.

All'esito di tali procedure sono stati sottoscritti i rispettivi contratti di lavoro con n.48 dipendenti, di cui n.30 di sesso femminile.

Inoltre, considerato che gli istituti contenuti nei disciplinari devono sempre tener conto del numero di dipendenti affinché, in rapporto a quelli complessivamente in servizio, nell'Area/Settore di appartenenza, siano sempre garantiti i principi di pari opportunità, previsti dalla normativa vigente ed atteso che si intendono sostenere, nell'ambito degli stessi, politiche tese a favorire meccanismi di conciliazione tra le responsabilità professionali e gli impegni familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando l'esigenza dell'organizzazione con quelle dei lavoratori, nel corso del 2024:

- Con Deliberazione di Giunta Comunale n.396 del 15/10/2024 è stato approvato l'Aggiornamento alle linee guida per le stabilizzazioni di personale approvate con D.G.C. n.480 del 18/12/2023;
- Con Deliberazione di Giunta Comunale n.505 del 13/12/2024 è stato approvato il Regolamento per la disciplina delle progressioni tra le aree art.13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022.

4 -Promozione delle pari opportunità in materia di formazione ed aggiornamento professionale

Nel corso dell'anno 2024, al fine di favorire meccanismi organizzativi per la pianificazione e la partecipazione del personale dell'Ente a corsi di formazione, con la citata Deliberazione di Giunta Comunale n.103 del 25/03/2024 recante il "*Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026*", nella sottosezione 3.6, si è provveduto ad approvare il **Piano triennale della formazione del personale dipendente 2024/2026** con l'intento di perseguire anche i seguenti obiettivi:

- agevolare il percorso di inserimento del personale neo-assunto affinché si senta subito parte dell'organizzazione;
- fornire una conoscenza diffusa sull'innovazione digitale richiesta alla PA per migliorare la sua efficacia ed efficienza;
- mantenere aggiornate le competenze tecniche, trasversali e specialistiche sui temi chiave legati allo sviluppo dell'Ente, anche relativamente a normativa e obblighi procedurali di compliance (trasparenza, accesso, anticorruzione, antiriciclaggio, ecc);
- fornire ai Dirigenti ed E.Q. strumenti digitali, gestionali, organizzativi, relazioni e di leadership.

Anche nell'anno 2024 la formazione è stata prevalentemente a distanza, attraverso l'ausilio di piattaforme digitali, la cui partecipazione è stata favorita a tutto il personale dell'Ente.

I partecipanti dei corsi di formazione "a catalogo" sono stati per il 40% uomini e per il 60% donne mentre la formazione obbligatoria ha riguardato tutto il personale dell'Ente.

5 -Monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, delle indennità e delle posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promozione delle eventuali conseguenti azioni correttive

Come evidenziato nei paragrafi sopra indicati, non sussistono criticità di genere in relazione al personale Dirigente ed al conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa.

Per quanto concerne invece il sistema di pesatura sia delle Elevate Qualificazioni sia delle posizioni Dirigenziali, il Comune di Teramo ha adottato una serie di Regolamenti al fine di consentire al Nucleo di valutazione di operare le proprie attività di competenza sulla base di criteri condivisi anche con le OO.SS. è in fase di revisione, da parte del NdV con la collaborazione dell'Ufficio Personale, il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

6 -Attività di prevenzione ed a sostegno della salute e del benessere

Al fine di favorire meccanismi per la prevenzione ed a sostegno del benessere e della salute, l'Amministrazione ha inviato a tutto il personale dell'Ente le iniziative promosse in tal senso dall'Ente e/o da altri soggetto.

Per quanto concerne invece il benessere organizzativo, con Determinazione Dirigenziale n.2841 del 16/12/2024, il Dirigente dell'Area 1 ha:

- dato atto della volontà dell'Amministrazione di effettuare l'Indagine sul benessere organizzativo, quale obiettivo anche per l'annualità 2024, con la finalità di monitorare promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno;
- avviato a cura dell'Ufficio del Personale l'indagine sul personale dipendente utilizzando il questionario predisposto prevedendo un campionamento annuo pari al 50% + 1 della dotazione organica di fatto, con un minimo di 3 unità di personale per ciascuna Area/Settore, utilizzando il questionario all'uopo predisposto dall'ANAC ed una metodologia di selezione dei dipendenti che soddisfi criteri casuali;

La diffusione dei risultati, che saranno elaborati a cura dell'Ufficio del Personale, avverrà solamente in forma aggregata, in modo da non consentire la possibilità d'identificazione del rispondente

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

Il D.Lgs. n.198 del 2006 recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, all’articolo 48, intitolato “*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*” 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. La medesima disposizione introduce, quale *sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.*

La Direttiva n.2/2019 prevede il coinvolgimento anche dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), in quanto l’annuale Relazione redatta dal C.U.G., circa l’attuazione del Piano delle Azioni Positive, rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’Amministrazione e della valutazione della performance individuale del Dirigente responsabile (o Dirigenti responsabili della mancata e/o ritardata attuazione di misure previste nel Piano). In ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive dovrà essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*.

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell’assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d’ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

Il Comune di Teramo:

- rispetta la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l’osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- osserva il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art.35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n.165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- cura che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art.19, commi 4-*bis* e 5-*ter*, del d.lgs. n.165 del 2001; art.42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n.124 del 2015);
- monitora gli incarichi conferiti, sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale;
- adotta, qualora ne ravvisi la necessità, iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- tiene conto, in generale, nelle determinazioni per l’organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).

L’attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, non solo dunque a quelli di welfare più specificamente dedicati alle donne, ma a tutti quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari. Per questo motivo anche il tema dello smartworking, del Lavoro Agile e quello del sostegno ai dipendenti in condizione di fragilità, si inseriscono anch’essi nella complessiva azione di sostegno alla famiglia ed al benessere lavorativo.

Dall’analisi della Relazione sul 2024 emerge l’assenza, per il Comune di Teramo, delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere.

Pertanto, il presente Piano, pur confermando un’attenzione sull’attività di analisi e monitoraggio dei citati indicatori numerici, si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, onde favorire il conseguimento di benefici concreti a tutti i dipendenti del Comune di Teramo.

Preliminarmente si ritiene che i filoni di intervento, già individuati nel precedente Piano delle Azioni Positive 2024-2026, approvato con la citata D.G.C. n.103 del 25/03/2024, possano essere confermati anche nell'ambito del nuovo Piano Triennale 2025-2027, in quanto tali politiche continuano a costituire utili riferimenti, nella definizione di nuove azioni positive.

Inoltre, in attuazione della menzionata Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”, adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità ad integrazione ed aggiornamento della Direttiva 4 marzo 2011 ed in sostituzione della direttiva 23 maggio 2007 recante “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, i contenuti del Piano di Azioni Positive 2025-2027, sono tutti riconducibili alle seguenti aree di intervento a favore dei dipendenti comunali:

1. *conciliazione fra vita lavorativa e vita privata, promuovendo l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata, anche mediante il ricorso allo smart working;*
2. *facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dei dipendenti comunali che si siano assentati per lunghi periodi di lavoro;*
3. *garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale ed in occasione di mobilità;*
4. *promuovere le pari opportunità in materia di formazione ed aggiornamento professionale;*
5. *monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, delle indennità e delle posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promozione delle eventuali conseguenti azioni correttive;*
6. *attività di prevenzione ed a sostegno della salute e del benessere dei dipendenti.*

L'evidenza dei contenuti delle singole azioni su elencate si possono così sviluppare:

1 - Conciliazione fra vita lavorativa e vita privata, promuovendo l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata, anche mediante il ricorso allo smart working

Al fine di agevolare le politiche tese a favorire meccanismi di conciliazione tra le responsabilità professionali con gli impegni familiari, il Comune di Teramo si programma affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

In tale ottica, l'Amministrazione Comunale si impegna ad aggiornare il regolamento recante la disciplina del Lavoro agile con particolare riguardo alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e contrattuali, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e dei servizi.

Inoltre, in attuazione dell'art.14 della Legge 124/2015, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si procederà, anche per il triennio 2025-2027, a promuovere la stipula di convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia, e l'organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di servizi di supporto alla genitorialità aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

In tale ottica viene garantita la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali e la promozione di progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, al fine di valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti.

2 - Rientro e aggiornamento dei dipendenti comunali che si siano assentati per lunghi periodi di lavoro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza

Al fine di facilitare il reinserimento e l'aggiornamento di dipendenti comunali che si siano assentati per lunghi periodi dal lavoro, questa Amministrazione ha realizzato un *Vademecum* che è stato reso disponibile sul sito intranet dell'Ente.

Per il triennio 2025-2027, nell'ottica di favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, malattia, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra Amministrazione e lavoratori assenti e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura, il Comune di Teramo, in collaborazione con il C.U.G. e con l'Ufficio del Personale, si propone di aggiornarlo e diffonderlo fra tutto il personale in servizio, anche a favore dei dipendenti che non dispongono di una postazione di lavoro informatizzata.

Il C.U.G., inoltre, collaborerà con il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, laddove nominato dall'Ente, al fine di assicurare la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

3 - Garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale ed in occasione di mobilità

Il Comune di Teramo garantisce, in tutte le procedure di reclutamento, a qualsiasi titolo, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, rispettando pienamente la presenza di genere nella composizione delle commissioni di concorso.

Parimenti, l'Amministrazione comunale promuove la formazione nei confronti di tutti i dipendenti, assicurando le pari opportunità e aderendo a percorsi formativi attuati da altri Enti.

4 - Promozione delle pari opportunità in materia di formazione ed aggiornamento professionale

Al fine di promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia, questa Amministrazione vuole mantenere un giusto equilibrio nella partecipazione del personale femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso soluzioni operative atte a conciliare le esigenze familiari con quelle formative e professionali.

Per il triennio 2025-2027, compatibilmente con le risorse disponibili in bilancio, si intende garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, curando che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere.

5 - Monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, delle indennità e delle posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promozione delle eventuali conseguenti azioni correttive

Tale nuovo adempimento sarà curato dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) il quale, in collaborazione con l'Amministrazione, in sede di relazione annuale ed adozione del Piano delle Azioni Positive, monitorerà gli incarichi conferiti, sia al personale dirigenziale, che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini così da essere in grado di collaborare con l'Amministrazione comunale per le eventuali azioni correttive.

6 - Attività di prevenzione ed a sostegno della salute e del benessere

Al fine di favorire meccanismi per la prevenzione ed a sostegno del benessere e della salute, l'Amministrazione comunale prevede due azioni collegate.

La prima, finalizzata alla salute, che si articola attraverso la diffusione di *iniziative di sensibilizzazione dei dipendenti comunali* (es. prevenzione del tumore al seno, politiche anti-fumo, promozione e sensibilizzazione della donazione di sangue, etc...).

La seconda, finalizzata al benessere, che si articola attraverso la definizione di un sistema di accordi, senza oneri per l'Amministrazione, tale da favorire l'accesso a tariffe agevolate per i dipendenti comunali (es. servizi sanitari).

In merito all'indagine sul benessere organizzativo nel corso del triennio 2025-2027 proseguirà l'attività dell'Ente finalizzata al completamento delle indagini che saranno avviate annualmente.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEGLI OBIETTIVI

Nella seguente tabella vengono riportati gli obiettivi che si intendono raggiungere entro la scadenza ivi indicata:

ANNUALITÀ	OBIETTIVO	SOGGETTI COINVOLTI	REFERENTI
2025	<i>Formazione su violenza di genere, stalking e mobbing</i>	Tutti i dipendenti	Ufficio del Personale
	<i>Effettuazione indagine sul benessere organizzativo</i>	60% dei dipendenti	Ufficio del Personale
2026	<i>Formazione su Disabilità e inclusione</i>	Tutti i dipendenti	Ufficio del Personale
	<i>Effettuazione indagine sul benessere organizzativo</i>	70% dei dipendenti	Ufficio del Personale
2027	<i>Stipula convenzioni per sostegno alla genitorialità</i>	Dipendenti con figli fino ai 6 anni di età	Ufficio del Personale Ufficio Pubblica Istruzione
	<i>Effettuazione indagine sul benessere organizzativo</i>	80% dei dipendenti	Ufficio del Personale

MONITORAGGIO DEL PIANO

Le attività di monitoraggio del presente Piano Triennale di Azioni Positive, saranno svolte dall'Area 1, Ufficio del Personale, sulla base delle risorse disponibili.

Il Comitato Unico di Garanzia, che nell'ambito del lavoro pubblico ha il compito, tra l'altro, di assicurare parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta, ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative, accrescere la performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni, per quanto di propria competenza, svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive come sopra individuate.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale 2025-2027

AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il presente Piano sarà soggetto ad aggiornamento annuale.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera provinciale di parità presso l'Amministrazione Provinciale di Teramo, al C.U.G., alla RSU, alle OO.SS. ed ai Dirigenti e Responsabili dei Settori e delle Sezioni dell'Ente.