



Città di Avezzano
(Provincia dell'Aquila)

Sottosezione 2.2

Allegato b) Piano triennale per le azioni positive



*Città di Avezzano
(Provincia dell'Aquila)*

PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE

La programmazione degli obiettivi e delle performance per favorire le pari opportunità si pone in continuità con il Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 16/2022.

Tale documento è obbligatorio, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198 del 11.04.2006, per tutte le Pubbliche Amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Il mancato rispetto dell'obbligo è sanzionato, in base all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale per le Amministrazioni che non vi provvedano. Con direttiva n. 2/2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" sono state individuate le linee di indirizzo, i provvedimenti e le azioni specifiche volte all'effettiva attuazione dei Piani Triennali delle Azioni Positive.

L'amministrazione comunale, in questo ambito, si prefigge di proseguire le azioni tese a:

- a) garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali tra uomini e donne per quanta riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- b) favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

Con nota prot. n. 71580/2022 è stato trasmesso alle OO.SS., alla RSU, alle consigliere di parità della Provincia dell'Aquila e al CUG la proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025.

Il C.U.G. con nota prot. n. 79546/2022 ha restituito verbale con il quale approvava il predetto Piano presentato.

Nessun rilievo veniva sollevato da parte degli altri soggetti.

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.



*Città di Avezzano
(Provincia dell'Aquila)*

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.

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.

Si riportano, di seguito, gli obiettivi generali: e le Azioni positive:

- 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 famigliari 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.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo 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



*Città di Avezzano
(Provincia dell'Aquila)*

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.

Azione positiva 1: ORARIO DI LAVORO

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 (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 –



*Città di Avezzano
(Provincia dell'Aquila)*

**Azione positiva 2: TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA MOLESTIE
PSICOFISICHE, DISAGI, MOBBING E DISCRIMINAZIONI**

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. E' in via di studio la predisposizione di un'area attrezzata/spazio mensa per dare disponibilità a chi ne voglia fruire di avere un luogo adeguato nelle pause contrattualmente previste e favorire l'incontro fra colleghi. 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 evitando, in particolare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta

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

Azione positiva 3: AZIONI PER LA FAMIGLIA

Obiettivo: Pari opportunità, Benessere organizzativo

Destinatari: Tutti i dipendenti

Intervento: mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari; promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre; favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari; garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità" a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali

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

Azione positiva 4: 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



*Città di Avezzano
(Provincia dell'Aquila)*

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 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

**Azione positiva 5: 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: 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

ATTIVITÀ DI RENDICONTAZIONE

Il Segretario Generale coordina le attività mediante incontri periodici con i Responsabili di obiettivo.

Ne verifica la corretta gestione mediante la rilevazione infrannuale sullo stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi strategici di performance.

Collabora con i Responsabili qualora si dovessero presentare situazioni di particolare criticità per la buona riuscita dell'azione dell'Amministrazione.

Relaziona alla Giunta sull'andamento della gestione e alla conclusione dell'esercizio finanziario, raccoglie le relazioni sul raggiungimento degli stessi e propone al Nucleo di Valutazione il risultato della performance individuale.



Città di Avezzano
(Provincia dell'Aquila)

Analizza e propone l'andamento della gestione generale dell'Ente, ne ricava gli indicatori per la valutazione della performance strutturale e organizzativa.