

COMUNE DI TERAMO

**PIANO TRIENNALE
DELLE
AZIONI POSITIVE
2022 - 2024**

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 31.12.2021, il quadro di raffronto tra i lavoratori uomini e le lavoratrici:

- a) Qualifica;
- b) Incarichi di P.O. e A.P.;
- 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	1	1			1	3	1
Cat. D		2	4	8	4	4	8	6	10	5
Cat. C	3	2	9	19	9		5	7	17	21
Cat. B		2	6	7	8		1	3	11	4
Cat. A		1	2	8	2			1	9	6
Totale personale	3	7	22	43	24	4	14	18	50	37
% sul personale complessivo	1%	3%	10%	19%	11%	2%	6%	8%	23%	17%

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 2021 presenta una distinzione di genere come da tabella che segue:

Genere	%
Uomini	50%
Donne	50%
Totale	100%

b) Incarichi di P.O. e A.P.

Anno	Uomini	% Uomini	Donne	% Donne	Totale
2021	12	41%	17	59%	29

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

Descrizione	Anno 2021	
	% Uomini	% Donne
Congedi Retribuiti ai sensi dell'art.42, comma 5 del D.Lgs. n.151/2001	0%	100%
Legge n. 104/1992	36,1%	63,9%
Assenze Retribuite (Maternità, Congedo Parentale, Mal. Figlio)	33,3%	66,7%
Media	23,1%	76,9%

d) **Corsi di Formazione**

Anno	% Uomini	% Donne
2021	44%	56%

e) **Organi elettivi comunali**

Organo	Uomini	% Uomini	Donne	% Donne	Totale
Sindaco	1	100%	-	-	1
Giunta	6	60%	4	40%	10
Consiglio	25	75%	8	25%	33

CONSUNTIVO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023, approvato con D.G.C. n.27 del 28/01/2021 prevedeva le seguenti azioni, per le quali viene riportata una descrizione delle attività svolte, giusta verbale del C.U.G. del 24/01/2022.

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 è programmato 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'Ufficio ha provveduto a predisporre, un regolamento recante la disciplina del Lavoro agile (POLA) che, in virtù delle modifiche normative intervenute, l'Amministrazione non ha inteso adottare.

Ad ogni buon conto, nell'anno 2021, il ricorso allo smart-working ha riguardato il 31% dei dipendenti dell'Ente.

Inoltre, al personale dell'Ente è stata maggiormente garantita la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali.

Al fine di favorire meccanismi di comunicazione tra i dipendenti comunali possono comunicare con il Comitato Unico di Garanzia è presente un apposito modello, pubblicato all'interno del sito Intranet del Comune di Teramo, alla sezione dedicata al Piano delle Azioni Positive. Attraverso tale modello, attraverso il quale i dipendenti comunali possono proporre nuove azioni positive che favoriscano la conciliazione fra vita lavorativa e vita privata.

Si evidenzia, in merito, che l'Ufficio del Personale ha richiesto, sin dall'anno 2015, ai Dirigenti dell'Ente ed ai Responsabili delle Sezioni non incardinate in specifici Settori, di diffondere, tra i dipendenti, il modello per la promozione delle azioni positive, curando la diffusione anche a quei dipendenti che non dispongono di una postazione di lavoro informatizzata.

Nel corso dell'anno 2021, inoltre, il Comune di Teramo ha avviato specifici centri estivi sul territorio comunale aperti a tutta la popolazione residente ed ai dipendenti dell'Ente, con la finalità di conciliare la vita lavorativa con private esigenze delle famiglie.

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 2021, 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 2021, 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 le procedure selettive la Consigliera di parità regionale ha formulato pareri positivi in merito alla composizione delle commissioni di concorso.

Nel corso del 2021, previa adozione di specifico regolamento ex D.G.C. n.10 del 15/01/2021, è stata espletata una procedura selettiva, riservata al personale interno, per la copertura di n.3 posti di Specialista Amministrativo Contabile – D1, mediante la progressione verticale di carriera. All'esito di tale procedura sono stati sottoscritti i rispettivi contratti di lavoro con n.3 dipendenti di sesso femminile.

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

Nel corso dell'anno 2021, al fine di favorire meccanismi organizzativi per la pianificazione e la partecipazione del personale dell'Ente a corsi di formazione, con Deliberazione di Giunta Comunale n.145 del 01/06/2021 si è provveduto ad approvare il **Piano triennale della formazione del personale dipendente 2021/2023** prevedendo la ripartizione delle risorse a favore di tutte le Aree dell'Ente, con l'intento di perseguire anche i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- garantire la formazione professionale al personale neoassunto e al personale ricollocato, a seguito di mobilità interna, e adibito ad altre mansioni;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale a ciascun dipendente in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione Comunale favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale.

Anche l'anno 2021 è stato caratterizzato dall'emergenza epidemiologica per la diffusione del Coronavirus sul territorio nazionale. Tale emergenza ha favorito meccanismi di formazione a distanza (es. Webinar) la cui partecipazione è stata favorita a tutto il personale dell'Ente.

L'anno si è concluso con il completamento di n.26 eventi formativi, di cui 5 obbligatori e 21 riguardanti la formazione generale.

I partecipanti dei corsi di formazione "a catalogo" sono stati per il 44% uomini e per il 56% 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 Posizioni Organizzative che 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.

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 invia a tutto il personale dell'Ente le iniziative promosse in tal senso dall'Ente e/o da altri soggetto.

In particolare, per l'anno 2021, nell'apposita sezione nella Intranet istituzionale, è possibile accedere all'elenco delle offerte ricevute da parte di fornitori terzi, a favore dei dipendenti comunali, come quelle che sono già state formalizzate nel corso degli anni anche dal Centro Diagnostico D'Archivio, dai Laboratori IGEA e dalla Radiosanit.

L'Ufficio del Personale ha garantito, comunque, la trasmissione ai dipendenti di tutte le novità in merito alle pratiche INPS, alla gestione delle prestazioni creditizie nei confronti dei dipendenti pubblici, ai fondi di pensione complementare dei lavoratori della P.A., etc..

Per quanto concerne invece il benessere organizzativo, con Determinazione Dirigenziale n.1813 del 09/11/2021, 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 2021, 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 20% 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.

Inoltre atteso che la valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità ed il miglioramento della qualità delle condizioni di lavoro dei dipendenti dell'Ente e, di riflesso, dei servizi resi all'utenza con Deliberazione di Giunta Comunale n.410 del 31/12/2021 ha approvato il "Disciplinare di funzionamento dello Sportello di ascolto per i dipendenti del Comune di Teramo".

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

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 smart working, 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 2021 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 2021-2023, approvato con la citata D.G.C. n.27 del 28/01/2021, possano essere confermati anche nell'ambito del nuovo Piano Triennale 2022-2024, 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 2022-2024, 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 2022-2024, 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 2022-2024, 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 2022-2024, 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 2022-2024 proseguirà l'attività dell'Ente finalizzata al completamento delle indagini avviate nel corso del 2020 dal Dirigente dell'Area 1.

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
2022	<i>Approvazione Regolamento per il lavoro agile</i>	Tutti i dipendenti per i quali può essere riconosciuta la flessibilità nella prestazione lavorativa.	Ufficio del Personale
	<i>Effettuazione indagine sul benessere organizzativo</i>	Campione significativo dei dipendenti	Ufficio del Personale
	<i>Nomina componenti Nucleo di ascolto per i dipendenti</i>	Tutti i dipendenti	Ufficio del Personale
2023	<i>Stipula convenzioni per sostegno alla genitorialità</i>	Dipendenti con figli fino ai 6 anni di età	Ufficio del Personale e Ufficio Pubblica Istruzione
	<i>Effettuazione indagine sul benessere organizzativo</i>	Campione significativo dei dipendenti	Ufficio del Personale
2024	<i>Formazione sulla parità di genere rivolta a tutto il personale</i>	Tutti i dipendenti	Ufficio del Personale
	<i>Effettuazione indagine sul benessere organizzativo</i>	Campione significativo 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 2022-2024

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.