



COMUNE DI FRASCATI
CITTA' METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
ANNI 2022 – 2024
(D.LGS. 198/06 ART. 48)

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE
N. _____ DEL _____

Premessa

Il Piano di Azioni Positive 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 diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

L'articolo 42 del D.Lgs. 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.

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 alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio-economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Il presente Piano di Azioni Positive 2022-2024 si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Frascati per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità e si pone in continuità con il precedente Piano.

Occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19 e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce, come già fatto negli ultimi anni, l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. studi e analisi quantitative e qualitative sulle condizioni delle donne per settore professionale;

3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. analisi degli orari e delle formule di flessibilità esistenti, con particolare riguardo all'attuazione della modalità di lavoro agile, come definita in sede nazionale;
5. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
6. promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
7. tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
8. collaborazione con il CUG, che proporrà all'ente le esigenze e le azioni specifiche che ritiene di avviare.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

L'organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Frascati non può prescindere dalla situazione dell'organico del Comune la cui situazione al 31.12.2021 è la seguente:

PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO

CATEGORIA	UOMINI	%UOMINI	DONNE	%DONNE	TOTALE
A	3	75	1	25	4
B	7	50	7	50	14
C	14	40	21	60	35
D	6	40	9	60	15
DIRIGENTI	1	50	1	50	2
TOTALE	31	44	39	56	70

PERSONALE DIRIGENTE, SUDDIVISO PER GENERE, CON INDICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

RETRIBUZIONE POSIZIONE DIRIGENTI	34826,57	25620,41			
DONNE		1			
UOMINI	1				

DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA, SUDDIVISI PER GENERE, CON INDICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

VALORE POSIZIONE ORGANIZZATIVA	12000	9800	9200	6200	
DONNE	1	1		3	
UOMINI	2		1	2	

DIPENDENTI RESPONSABILI DI UFFICIO, SUDDIVISI PER GENERE, CON INDICAZIONE DEL VALORE DELL'INDENNITÀ

VALORE INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ	1925,22	1832,81	1694,20	1411,83	1309,15	1155,13	1026,79
DONNE	4		1	1	2		2

UOMINI	1	1	1	1	1	2	1
--------	---	---	---	---	---	---	---

REPORT DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DAL 2017 AL 2021

PROGRESSIONI ORIZZONTALI	2017	2018	2019	2020	2021
DONNE	-	15	13	7	-
UOMINI	-	8	11	4	-

Il Segretario Generale è donna e riveste altresì l'incarico di Dirigente ad interim del I Settore con i seguenti servizi di competenza:

- 1.Servizio 1.1 *AAGG – Anagrafe – Stato Civile – Elettorale*;
- 2.Servizio 1.2 *Gestione Risorse Umane*;
- 3.Servizio 1.3 *URP – Protocollo e Archivio*;
- 4.Servizio 1.4 *AAPP*;
- 5.Servizio 1.5 *Cultura – Museo*;
- 6.Servizio 1.6 *Turismo – Sport*;

I dati di seguito riportati evidenziano il profilo occupazionale del Comune di Frascati e rivelano l'assenza di criticità riferite al divario fra generi nelle figure professionali, nei livelli gerarchici e nelle progressioni di carriera.

Dalle tabelle sopra riportate emerge che le donne, su cui gravitano tradizionalmente in misura predominante gli impegni di cura familiare, rappresentano il 56% del personale dell'ente e impone la promozione di politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono tutti i dipendenti e le loro famiglie.

L'attenzione alle politiche di genere è quindi particolarmente dedicata alle donne, in quanto, rappresentano i beneficiari – diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi previsti.

Il tema dello smart working, divenuto fondamentale in occasione della difficile condizione sociale e lavorativa che ha caratterizzato l'anno 2020, si è già trasformata nella principale azione di sostegno alla famiglia e alle persone in condizioni di fragilità e caratterizzerà, di conseguenza il presente piano nonché il redigendo PIAO.

In ogni caso, indipendentemente dal genere, le azioni saranno rivolte a quei lavoratori che si fanno carico dei principali oneri familiari, anche sulla base delle segnalazioni che provengono dai dipendenti.

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicinate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, il Comune si ispira ai seguenti principi:

- a) Garantire pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica, gli obiettivi da perseguire nel triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;

- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera soprattutto nelle posizioni lavorative medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari; sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

In particolare, nel triennio 2022 – 2024 si considerano più rilevanti i seguenti obiettivi:

Obiettivi:

ORARIO DI LAVORO E MODALITA' DI SVOLGIMENTO

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

ORARIO FLESSIBILE

Per la disciplina dell'orario di lavoro flessibile si rinvia a quanto verrà stabilito in sede di CCDI giuridico che verrà approvato a seguito della definizione con la sottoscrizione definitiva del CCNL Enti Locali 2018 – 2021.

SMARTWORKING

L'anno 2020 ha posto tutte le Pubbliche Amministrazioni davanti ad una serie di complesse sfide, tra queste la necessità di coordinare l'attività lavorativa ordinaria e straordinaria con forme anche stringenti di distanziamento sociale.

L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha rappresentato un catalizzatore ed acceleratore delle forme di Lavoro Agile anche in questo Ente, dove si sono raggiunte alte percentuali di lavoro agile tra i dipendenti.

Nell'anno 2021, con l'emergenza sanitaria da Covid-19 ancora in corso, l'Ente ha proseguito nell'attuazione dello smart working, anche per far fronte negli ultimi mesi alle frequenti disposizioni di quarantena a cui sono stati sottoposti i dipendenti che avevano avuto contatti con soggetti positivi al Covid-19, evitando per quanto possibile di ricorrere all'utilizzo di congedi o altri tipi di permesso, qualora non si fossero positivamente i dipendenti stessi.

Questo strumento, evoluto dalla situazione emergenziale, oltre che dalla politica di conciliazione, è una leva che contribuisce a favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra responsabili e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

Giova in questa sede riportare che è in fase di approvazione da parte della Giunta Comunale il POLA per il 2022– 2024.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

A tal proposito, sono stati contrattati in delegazione trattante importi da destinare all'incentivazione del personale dipendente dell'ente, impiegati tra l'altro per progressioni orizzontali all'interno della categoria e per indennità riferite a compiti che comportino specifiche responsabilità.

Quest'ultime risorse, in applicazione di quanto contrattualmente previsto, non possono essere riconosciute indiscriminatamente ai lavoratori in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legate al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore; bensì rappresentano utile strumento per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità.

Si tratta infatti di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, che giustificano, secondo criteri di logica e ragionevolezza, un importo della relativa indennità aggiuntiva.

L'Amministrazione intende perseguire gli obiettivi previsti negli atti di programmazione attuando nel prossimo triennio politiche di incentivazione del personale dipendente, così come contrattualmente previste, in continuità con quanto fatto finora, avendo conseguito esiti positivi sia dal punto di vista istituzionale, che di soddisfazione del personale dipendente.

LE AZIONI POSITIVE DA ATTUARE NEL PROSSIMO TRIENNIO

Collaborare con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsto dal CCNL e dalla normativa vigente in particolare, per gli obiettivi più rilevanti:

ORARI DI LAVORO E MODALITA' DI SVOLGIMENTO

Azione positiva 1

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.

Destinatari

Dipendenti del Comune

Soggetti Attuatori

Amministrazione e Responsabili di area

Proposta e verifica

Servizio personale anche di concerto con CUG

Stato di attuazione al 31.12.2021

E' stato autorizzato lo svolgimento di orari personalizzati ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta per esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale.

Azione positiva 2

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Destinatari

Dipendenti del Comune

Soggetti Attuatori

Amministrazione e Responsabili di area

Proposta e verifica

Servizio personale anche di concerto con CUG

Stato di attuazione al 31.12.2021: Sviluppo di planning mensile per l'organizzazione delle risorse umane all'interno di un servizio in cui è presente una dipendente rientrata dalla maternità, con alternanza di smart working e ferie, nonché utilizzo (qualora necessario) di congedi per i figli.

Azione positiva 3

Attivazione della bacheca del portale del dipendente a cui hanno accesso tutti i dipendenti (sia a tempo indeterminato che determinato) per favorire la conoscenza di tutte le normative, le circolari interne e le informazioni che, a cura dell'Ufficio Personale, verranno inserite nella bacheca stessa per una rapida e semplice consultazione volta a realizzare la ampia diffusione.

Destinatari

Dipendenti del Comune

Soggetti Attuatori

Amministrazione e Responsabili di area

Proposta e verifica

Servizio personale anche di concerto con CUG

Stato di attuazione al 31.12.2021

Disponibili già sul portale del dipendente le funzioni che consentono la consultazione da parte dei dipendenti sia dei principali documenti di gestione economica dei dipendenti quali cedolini e CU che della situazione dei propri permessi e quanto altro connesso all'attestazione della presenza.

Azione positiva 4

Potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le possibilità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).

Destinatari

Dipendenti del Comune

Soggetti Attuatori

Amministrazione e Responsabili di area

Proposta e verifica

Servizio personale anche di concerto con CUG

Stato di attuazione al 31.12.2021

Stipula di accordi individuali, nell'ambito di una regolamentazione nazionale e di ente, per l'utilizzo dello smart working da parte dei dipendenti che ne abbiano fatto richiesta, indicandovi modalità di svolgimento per obiettivi e tempistiche di attuazione. Garanzia di rotazione per accesso da parte di tutti i dipendenti.

Azione positiva 5

E' in fase di approvazione il POLA e, a seguito di quanto disposto dal D.L. 80/2021 convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021 n.113 all'articolo 6 che ha previsto che, le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il PIAO ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, tra cui il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

La redazione del PIAO prevede un percorso formativo di tutoring per il personale dipendente e l'istituto dello smart working sarà in esso ricompreso senza discriminazione di genere.

Destinatari

Dipendenti del Comune

Soggetti Attuatori

Segretario Generale e Responsabili di area

Proposta e verifica: Servizio segreteria generale

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**Azione positiva 1**

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Destinatari

Dipendenti del Comune

Soggetti Attuatori

Amministrazione e Responsabili di area

Proposta e verifica

Servizio personale anche di concerto con CUG

Stato di attuazione al 31.12.2021

Oltre alla nomina dei Responsabili P.O., 10 in totale di cui 5 donne e 5 uomini sono stati individuati n. 18 responsabili di ufficio di cui 10 donne e 8 uomini.

Azione positiva 2

Tutelare l'ambiente di lavoro da disagi, casi di molestie psico-fisico, mobbing e discriminazioni.

Il Comune di Frascati si impegna a favorire un ambiente di lavoro sano e stimolante che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento. 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.

Destinatari

Dipendenti del Comune

Soggetti Attuatori

Amministrazione e Responsabili di area

Proposta e verifica

Servizio personale anche di concerto con CUG

Stato di attuazione al 31.12.2021

Rispetto della dignità e della libertà delle persone e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica evitando situazioni conflittuali nell'ambiente di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti finalizzati ad avvilire il dipendente, atti discriminatori o vessatori determinati ad esempio da motivi di salute, religiosi, politici o relativi all'esercizio delle prerogative sindacali ed assumere comportamenti collaborativi.

Azione positiva 3

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e incentivare l'informazione e la formazione sul tema delle pari opportunità, della differenza di genere e contro gli stereotipi.

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.

Destinatari

Dipendenti del Comune

Soggetti Attuatori

Amministrazione e Responsabili di area

Proposta e verifica

Servizio personale anche di concerto con CUG

Stato di attuazione al 31.12.2021

L'Ufficio Personale ha dato la più ampia diffusione tra i dipendenti alle normative riguardanti non solo lo smart working, ma tutti gli istituti e i permessi relativi all'orario di lavoro, per favorire al meglio la conciliazione tra vita professionale e familiare.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale 2022-2024.

I progetti evidenziati sono in continuo divenire, quindi l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre modificabile e aggiornabile ogni anno.

Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi in seguito ad emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

Il piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito istituzionale e inviato a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e del C.U.G. in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

Nel periodo di vigenza potranno essere apportate le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione con la Consigliera delegata alle Pari Opportunità e il Comitato Unico di Garanzia CUG.