

**Comune di Amatrice**  
**Provincia di Rieti**



**ALLEGATO 4**  
**Piano delle azioni positive**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E**  
**ORGANIZZAZIONE 2024-2026**

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*



# COMUNE DI AMATRICE

PROVINCIA DI RIETI

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

*N 259 delibera*

**OGGETTO: Piano triennale delle azioni positive 2024 - 2026.  
Approvazione.**

*Data 14-12-2023*

L'anno **duemilaventitre** il giorno **quattordici** del mese di **dicembre** alle ore **12:40**, nella sede comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cortellesi Giorgio	SINDACO	P
Serafini Roberto	VICE SINDACO	P
Di Fabio Alessio	ASSESSORE	P

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale D.ssa **Manuela De Alfieri**

Il Presidente Dott. **Giorgio Cortellesi**

in qualità di SINDACO

Dichiarata aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.



# COMUNE DI AMATRICE

PROVINCIA DI RIETI

**PREMESSO** che l'art. 7 del D. Lgs. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", come modificato dalla L. 4 novembre 2010, n. 183 "*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*", pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire "*parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro*";

**DATO ATTO** che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno, nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

**PRECISATO**, inoltre, che compito delle Pubbliche Amministrazioni, anche attraverso l'attività del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituito ai sensi del novellato art. 57 del D. Lgs. 165/2001, è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica, anche alla luce delle novità introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D. Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

**RILEVATO** che uno strumento fondamentale per l'attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni, introdotto con la legge 10 aprile 1991, n. 125 recante: "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*" è il Piano delle azioni positive;

**VISTO** l'art. 42 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*", che definisce le azioni positive quali "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale [...] dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*";

**VISTA** la Legge 5 novembre 2021, n. 162 recante "*Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo*";

**VISTE** le "*Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni*" adottate ai sensi del Decreto-Legge 30.04.2022 n. 36, convertito con modificazioni in L. 29 giugno 22, n. 79;

**VISTO** il "*Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022;

**ATTESO** che, in base alle disposizioni normative citate, le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;



# COMUNE DI AMATRICE

PROVINCIA DI RIETI

- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

**CONSIDERATO** che le azioni positive, di cui all'articolo 42 del D. Lgs. 198/2006, possono essere promosse dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale;

**VISTO** l'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, diretto a regolare, nello specifico, l'adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni che così recita: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), articolo 7, comma 1, e articolo 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”*;

**CONSIDERATO** che, in base al citato art. 48, comma 1, secondo periodo del D. Lgs. 198/2006, laddove le Pubbliche amministrazioni non provvedano alla adozione del Piano delle azioni positive, trova applicazione l'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 e, precisamente, l'impossibilità di procedere, da parte degli Enti pubblici, all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

**VISTA**, altresì, la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione - Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 avente ad oggetto: *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”* che, nell'attribuire alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadisce la necessità, da parte delle Amministrazioni stesse, di adottare i Piani delle azioni positive;

**RITENUTO**, pertanto, indispensabile procedere all'adozione del Piano delle azioni positive che, come previsto dall'art. 48, comma 1, secondo periodo del D. Lgs. 198/2006, ha validità triennale;

**VISTI** i principi in materia di efficiente organizzazione del lavoro, di realizzazione di elevati *standard* qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, di incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera, di riconoscimento di meriti e demeriti, di selettività e valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, di rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, di incremento dell'efficienza del lavoro pubblico e contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, di trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità, introdotti dal D. Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150;

**PRECISATO** che il Piano triennale delle azioni positive non deve costituire soltanto formale adempimento da parte della Amministrazione comunale, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, al fine di consentire l'effettivo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti;

**DATO ATTO**, pertanto, che nell'ambito di un più ampio processo di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano triennale delle azioni positive vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive al fine della rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che



# COMUNE DI AMATRICE

PROVINCIA DI RIETI

indiretta, e di disparità di trattamento tra uomini e donne, garantendo, in tal modo, la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

**ATTESO** che il periodo emergenziale connesso al diffondersi della pandemia da Covid-19 ha reso più evidenti le difficoltà delle famiglie di conciliare gli impegni lavorativi con le esigenze familiari;

**ATTESO** che la modalità lavorativa del lavoro agile, vista la sua diffusa utilizzazione in ragione dell'emergenza Covid-19, prevede specifiche azioni di contemperamento delle esigenze e dell'efficacia della qualità del servizio reso in tale modalità, con il benessere e la dignità del lavoratore;

**EVIDENZIATO** che il ricorso al cd "lavoro agile" ha una forte interferenza con le politiche finalizzate alla rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e di disparità di trattamento tra uomini e donne, garantendo, in tal modo, la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

**VISTA** la Deliberazione di Giunta comunale n. 114 del 09.06.2022 "Approvazione disciplinare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile nel Comune di Amatrice";

**VISTO** il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

**VISTO** il D. Lgs del 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

**VISTO** il Piano triennale delle azioni positive 2024 – 2026 che si allega *sub Allegato A)* al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale;

**VISTI** i vigenti CC.NN.LL. del comparto Regioni - Autonomie locali;

**VISTO** lo Statuto comunale;

**VISTO** il vigente Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

**VISTA** la Legge 241/1990;

**ACQUISITI**, altresì, sulla proposta della presente deliberazione, i pareri dei Responsabili dei Servizi di cui all'art. 49 del T.U.E.L. del D.Lgs. 267/2000,

**Con voti favorevoli unanimi**

## DELIBERA

- 1) **DI** richiamare la premessa, che qui si intende integralmente riportata e approvata, in quanto parte integrante del presente dispositivo e motivazione, ai sensi dell'articolo 3 della legge 7 agosto 1990, n. 241, e ss.mm.ii.
- 2) **DI** approvare l'Allegato A) – "Piano triennale delle azioni positive 2024 – 2026" del Comune di Amatrice, quale parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 3) **DI** trasmettere copia del "Piano triennale delle azioni positive 2024 – 2026" del Comune di Amatrice alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.
- 4) **DI** demandare agli uffici competenti la pubblicazione del "Piano triennale delle azioni positive 2024 – 2026" nella sezione del sito istituzionale dell'Ente denominata "Amministrazione trasparente", sottosezione "Disposizioni Generali – Atti generali".
- 5) **DI** dichiarare, con separata votazione favorevole unanime, il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito.

La presente deliberazione viene così sottoscritta:

**IL SINDACO**

*Giorgio Cortellesi*

**IL SEGRETARIO**

*Manuela De Alfieri*



# COMUNE DI AMATRICE

PROVINCIA DI RIETI

*Documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del testo unico d.p.r. 445 del 28 dicembre 2000 e del D. Lgs. n. 82 del 7 marzo 2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa.*

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE  
2024 - 2026**

**COMUNE DI AMATRICE**  
Provincia di Rieti



Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. ... del .

## PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette 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 che indiretta, e *“temporanee”* in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Legge 125/1991, i Decreti Legislativi 196/2000 e 165/2001 e per ultima la *“Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”* del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità del 23 maggio 2007 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la *“rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

Il *“Piano di Azioni Positive”* rappresenta, pertanto, un’opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e strumento imprescindibile nell’ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Come si legge nella Direttiva 23/05/2007 *“[...] La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l’innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le Amministrazioni Pubbliche”*.

Con l’entrata in vigore della Direttiva 2/2019, di aggiornamento della precedente Direttiva del 4 marzo 2011, rubricata *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* si è specificato che *“la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace”*.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Ulteriore importante obiettivo che con il presente Piano si intende perseguire, con particolare riguardo alla modalità lavorativa del lavoro agile, vista la sua diffusa utilizzazione in ragione dell’emergenza Covid-19, è quello di prevedere specifiche azioni di contemperamento delle esigenze e dell’efficacia della qualità del servizio reso in tale modalità, con il benessere e la dignità del lavoratore. A tal proposito risulta essere di fondamentale importanza il recente provvedimento (DM 9 dicembre 2020) con cui il Ministro per la pubblica amministrazione ha approvato le *“Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance”* (Art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall’articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77), che, nell’individuare i dirigenti quali promotori dell’innovazione dei sistemi organizzativi, *“affermano la loro autonomia, nell’ambito dei criteri fissati nell’atto organizzativo interno, nell’individuare le attività che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile, definendo per ciascuna lavoratrice o ciascun lavoratore, le priorità, e garantendo l’assenza di qualsiasi forma di discriminazione”*. Le stesse Linee Guida, nel valutare gli impatti positivi del lavoro agile, sottolineano le *“migliori condizioni di pari opportunità nella gestione del rapporto tra tempi di vita e di lavoro, soprattutto per le donne su cui ricade ancora oggi il maggior carico di cura”*.

Il *“Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022 prevede l’assorbimento del Piano delle Azioni Positive, appunto nel P.I.A.O.

In linea con questi principi il Comune di Amatrice, con Deliberazione di Giunta comunale n. 114 del

09.06.2022, ha approvato il “Disciplinare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile”.

Questo Ente, dunque, promuove azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell’Amministrazione e al benessere organizzativo dei propri dipendenti, ma ha anche posto le basi per un piano strategico di parità a livello cittadino, con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà.

A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

### **OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Amatrice intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

Obiettivo 2. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità all’interno dell’Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 6. Istituzione del C.U.G..

### **PERSONALE DIPENDENTE AL 01/11/2023**

L’analisi del personale dipendente in servizio presso il Comune di Amatrice viene illustrata nei seguenti prospetti in base alle differenze di genere.

<b>QUADRO DEL PERSONALE AL 01.11.2023</b>	
DIPENDENTI	<b>N. 58</b>
UOMINI	<b>N. 25</b>
DONNE	<b>N. 33</b>

### **SCHEMA MONITORAGGIO DISAGREGGATO PER GENERE**

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO	N.	UOMINI	DONNE
Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione (ex CAT. D)	2	1	1
Area degli Istruttori (ex CAT. C)	7	3	4
Area degli Operatori esperti (ex CAT. B)	16	6	10
Area degli Operatori (ex CAT. A)	3	3	/
<b>TOT.</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>15</b>

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE	N.	UOMINI	DONNE
Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione (ex CAT. D)	1	1	/
Area degli Istruttori (ex CAT. C)	/	/	/
Area degli Operatori esperti (ex CAT. B)	1	/	1
Area degli Operatori (ex CAT. A)	/	/	/
<b>TOT.</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E PIENO	N.	UOMINI	DONNE
--	----	--------	-------

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex CAT. D)	13	2	11
Area degli Istruttori (ex CAT. C)	12	7	5
Area degli Operatori esperti (ex CAT. B)	/	/	/
<b>TOT.</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>16</b>

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE	N.	UOMINI	DONNE
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex CAT. D)	2	1	1
Area degli Istruttori (ex CAT. C)	1	1	/
Area degli Operatori esperti (ex CAT. B)	/	/	/
<b>TOT.</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

### **AMBITO DI AZIONE: TUTELA DALLE MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI (OBIETTIVO N. 1)**

Il Comune di Amatrice si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., da: pressione o molestie sessuali, casi di *mobbing*, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- istituzione, anche in forma associata con altri enti, del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di *mobbing*, molestie o discriminazioni in genere;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche *mobbing*.

### **AMBITO DI AZIONE: TUTELA DEL BENESSERE (OBIETTIVO N. 2)**

Il Comune di Amatrice si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo, anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello *stress* da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

### **AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ (OBIETTIVO N. 3)**

Il Comune di Amatrice si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti

nell'Ente.

**AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ  
(OBIETTIVO N. 4)**

Il Comune di Amatrice si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- raccolta, attraverso la somministrazione ai dipendenti di un questionario, di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc.;
- implementazione lavoro flessibile.

**AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE  
(OBIETTIVO N. 5)**

Il Comune di Amatrice si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti *ad hoc*;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

**AMBITO DI AZIONE: ISTITUZIONE DEL C.U.G.  
(OBIETTIVO N. 6)**

Il Comune di Amatrice si impegna ad istituire il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) ex art. 21 Legge 183/2010, Direttiva 04.03.2011, Direttiva 2/2019, anche in forma associata con altri Enti, al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere e l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua.

**DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale (2024-2026).

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio *on line* dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale

dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.