



COMUNE DI TIVOLI
(Città Metropolitana di Roma Capitale)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

Approvato dal Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazione con deliberazione n. 1 del 04/03/2025

INDICE

1. PREMESSA	2
2. NORMATIVA	2
3. ATTIVITÀ DI STUDIO, MONITORAGGIO E ANALISI CONNESSE ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ	3
4. SITUAZIONE OCCUPAZIONALE AL 31/12/2024	3
5. GLI ATTORI E DESTINATARI.....	4
6. OBIETTIVI.....	4
7. LE AREE DI INTERVENTO DEL PIANO	5
8. LE AZIONI POSITIVE	7
9. DURATA E MONITORAGGIO DEL PIANO	10

1. PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che hanno lo scopo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure temporanee perché sono necessarie solo fino a che si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne e sono misure speciali perché sono specifiche e ben definite e intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

Il Piano triennale delle 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. Sono altresì uno strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione per garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Le linee programmatiche dell'Amministrazione comunale, tra l'altro, prevedono uno specifico punto dedicato alle pari opportunità.

2. NORMATIVA

- Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza 2000) art. 21 - Divieto di qualsiasi forma di discriminazione.
- Risoluzione del Consiglio dei Ministri del 29/6/2000 - Attuazione del mainstreaming inteso come integrazione della parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie e sviluppo di politiche di conciliazione che promuovano sistemi di facilitazione della gestione delle responsabilità professionali e personali di uomini e donne nel tessuto sociale.
- 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.
- Art. 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 del 1.04.2006 - Codice delle Pari opportunità.
- D. Lgs 30/3/2001 n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
- 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 25/1/2010 n.5 - Promozione e diffusione della piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppo di culture organizzative tese a favorire la conciliazione vita-lavoro.
- 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 - 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”.
- D.lgs n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, art. 28, comma 1.
- Art. 14 della Legge n. 124 del 7 agosto 2015 – Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche: “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”.
- Legge n. 81 del 13 giugno 2017 – Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 recante indirizzi per l’attuazione dell’art. 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 del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 che sostituisce la precedente direttiva del 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

3. ATTIVITÀ DI STUDIO, MONITORAGGIO E ANALISI CONNESSE ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

A prescindere dalla scansione temporale cadenzata dal presente Piano e al fine di migliorare il benessere organizzativo, l’Amministrazione provvede, costantemente, a:

1. monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni; verrà quindi svolta un’analisi dei dati di genere in relazione all’avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all’accesso alla formazione;
2. favorire l’informativa sui dati di genere, evidenziandone i trend evolutivi;
3. garantire l’equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall’art. 51 e dall’art. 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l’assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali;
4. garantire l’assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

4. SITUAZIONE OCCUPAZIONALE AL 31/12/2024

Negli anni 2023 e 2024 si sono persi ulteriori dipendenti, ancorché solo in parte rimpiazzati. Di fatto la

situazione che si è venuta creare imporrebbe quindi nuove assunzioni in tutti i settori dell'Ente.

4.1 ANALISI DELL'ORGANICO DEL COMUNE DI TIVOLI IN UN'OTTICA DI GENERE

Il personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato, compreso il Segretario Generale, alla data del 31 dicembre 2024 è pari a n.188 unità con una presenza femminile del 65 % per un totale di n. 122 unità, inclusa la dirigenza, come riportato dalla seguente tabella:

Personale al 31/12/2024	F	%F	M	%M	Totale
Dirigenza	2	33%	4	67%	6
Elevate Qualifiche – Area Funzionari	7	58%	5	42%	12
Area Funzionari	36	75%	12	25%	48
Area degli Istruttori	58	63%	34	37%	92
Area degli Operatori Esperti	19	63%	11	37%	30
Area degli Operatori	0	0,00%	0	0,00%	0
Totale	122	65%	66	35%	188

Dirigenza suddivisa per Posizione	F	% F	M	%M	Totale
Dirigenti	2	33%	4	67%	6
Totale	2	33%	4	67%	6

Personale al 31-12-2024	F	%F	M	%M	Totale
Personale a tempo pieno	108	65%	59	35%	167
Personale PT < 0 50%	0	0%	0	0%	0
Personale PT > 50%	11	79%	3	21%	14
Totale Generale	119	66%	62	34%	181

5. GLI ATTORI E DESTINATARI

I destinatari del Piano delle azioni positive sono tutte le dipendenti e i dipendenti del Comune di Tivoli.

Gli attori sono invece:

- il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- Organismi rappresentativi di lavoratrici/lavoratori;
- Il servizio Gestione Risorse Umane;
- i Dirigenti.

6. OBIETTIVI

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

- Garantire pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- 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, con esclusione di qualsiasi forma di discriminazione di violenza morale e psichica per i lavoratori;
- 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 attraverso la valorizzazione del personale;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

7. LE AREE DI INTERVENTO DEL PIANO

Al fine del raggiungimento degli obiettivi definiti al punto 6, nel Piano triennale delle azioni positive 2025-2027 rimangono confermate 5 aree di intervento:

- a) Benessere organizzativo;
- b) Pari opportunità / Conciliazione famiglia – lavoro – incentivazione ed aumento della percentuale del lavoro agile e lavoro da remoto;
- c) Formazione e aggiornamento;
- d) Sensibilizzazione, informazione e comunicazione;
- e) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Per ogni area di intervento sono state individuate le azioni positive di cui al punto 8) da realizzare e la loro tempistica.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario sottolineare che si tratta di un concetto molto ampio e molto complesso e che può essere condizionato, nella sua percezione, dalle scelte assunte, nella quotidiana vita lavorativa, da parte dell'Ente e dei dirigenti, in relazione a comunicazioni interne, condivisione delle informazioni, partecipazione a corsi di formazione, condivisione di progetti, riconoscimenti del lavoro svolto, ecc.

Appare molto importante ricordare che l'attuale popolazione lavorativa del Comune di Tivoli non solo è diminuita negli ultimi 5 anni e le difficoltà nel procedere a nuove assunzioni hanno – di fatto - aumentato notevolmente il carico di lavoro dei dipendenti. La non completa sostituzione del personale uscente è all'origine del malessere da parte dei lavoratori

Si ritengono utile le seguenti azioni positive:

- indagine valutativa a seguito dell'aggiornamento del documento di valutazione dello stress da lavoro correlato;
- l'apertura di uno sportello di ascolto per i dipendenti comunali

A proposito del tema delle Pari Opportunità, possiamo affermare che è aumentata, negli ultimi anni, l'attenzione delle organizzazioni lavorative sia pubbliche e sia private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare.

Il CUG ritiene indispensabile proseguire nell'esperienza del lavoro agile anche in futuro, aggiornando la sottosezione 3.2 del PIAO.

Si ritiene opportuno, a tal fine, rilevare il grado di soddisfacimento del lavoro agile da parte dei lavoratori e l'aumento di produttività derivato da una maggiore responsabilizzazione e da un minore assenteismo.

Per quanto riguarda la parte relativa alla formazione e aggiornamento, si rileva la necessità di garantire formazione a tutti i dipendenti sul tema delle pari opportunità e sull'antidiscriminazione al fine di attuare un'azione amministrativa rispettosa dei diritti delle nuove e dei nuovi cittadini.

Per tutti i lavoratori di front office, si rileva la necessità di un maggiore potenziamento del personale ed una maggiore conoscenza della lingua inglese, per interagire con gli utenti stranieri che a vario titolo si trovano a Tivoli e che utilizzano i servizi comunali. Si propongono a questo scopo corsi di lingua inglese finalizzati a ottenere il lessico di base richiesto dal proprio servizio e una capacità di conversazione di base che aiuti la transazione informativa con gli utenti stranieri.

A questo si può aggiungere un sostegno formativo in tema di gestione delle relazioni sempre per i dipendenti che hanno contatto diretto con il pubblico.

Inoltre, appare urgente una formazione e un aggiornamento sui programmi informatici più usati, sulle nuove tecnologie e sui principali social nell'ottica di superare il cosiddetto digital divide che può interessare molto i dipendenti comunali data l'età prevalente e il mancato ricambio generazionale.

Non ultimo ma di elevata importanza, (visti i numerosi casi interni di malattie) sarebbe opportuno prevedere screening di prevenzione non solo femminile ma soprattutto anche maschili cosiddetti strumenti fondamentali per la diagnosi precoce di tumori femminili e maschili implementando le convenzioni con istituti o medici.

8. LE AZIONI POSITIVE

AREA	AREA AZIONI POSITIVE DA REALIZZARE
<p>1. Benessere organizzativo</p>	<p>1.1 indagine valutativa a seguito dell' aggiornamento del documento di valutazione dello stress da lavoro correlato;</p> <p>1.2 l'apertura di uno sportello di ascolto per i dipendenti comunali;</p> <p>1.3 le prove di evacuazione in considerazione del numero considerevole di nuove assunzioni e da incentrarsi soprattutto su dipendenti in condizioni di fragilità.</p> <p>Finanziamenti: non necessari (in parte ricompresi tra gli stanziamenti per obblighi di cui al D.Lgs. 81/08 e ss.mm.ii.)</p> <p>Strutture coinvolte: Sezione Risorse Umane, CUG, RSPP</p> <p>Periodo di realizzazione 2025-2026-2027</p>
<p>2. Pari opportunità / Conciliazione famiglia – lavoro - smartworking</p>	<p>2.1 Il CUG ritiene opportuno proseguire nell'esperienza del lavoro agile anche in futuro, aggiornando la sottosezione 3.2 del PIAO</p> <p>2.2 Prosecuzione del lavoro agile e lavoro da remoto per la percentuale minima del 15% delle lavoratrici e dei lavoratori e implementazione della percentuale dello smartworking.</p> <p>Finanziamenti: Non necessari</p> <p>Strutture coinvolte: Sezione Risorse Umane, CUG, Servizi Informativi, RSU</p> <p>Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027</p> <p>2.3 Ricerca Convenzioni Time e Money saving e facilitazione dell'accesso ad assicurazioni integrative di tipo sanitario per i/ le dipendenti Non ultimo ma di elevata importanza, (visti i numerosi casi interni di malattie) sarebbe opportuno prevedere screening di prevenzione non solo femminile ma soprattutto anche maschili strumenti fondamentali per la diagnosi precoce di tumori femminili e maschili implementando convenzioni con istituti o medici.</p> <p>Finanziamenti: da ricercare tramite appositi bandi regionali relativi alla conciliazione</p> <p>Strutture coinvolte: Sezione Risorse Umane, CUG, Dirigenti</p> <p>Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027</p>

	<p>2.4 Orario Flessibile in ingresso e in uscita sul posto di lavoro e possibilità di fruire di modifiche dell'orario per dipendenti con particolari necessità. Lo strumento può essere attuato mantenendo la flessibilità oraria già prevista e valutando ampliamenti della stessa per casi particolari pur mantenendo inalterato l'orario complessivo di lavoro.</p> <p>Inoltre, misure particolari e più favorevoli possono essere rivolte alle dipendenti e ai dipendenti che si trovino in una delle seguenti condizioni:</p> <p>A - dipendenti in condizione di disabilità, in situazioni di gravità accertata ai sensi della Legge 5.2.1992, n. 104 (qualora non usufruiscano dei permessi previsti dall'art. 39 della citata Legge n. 104/1992);</p> <p>B - dipendenti che devono assistere il coniuge/convivente/unito civilmente, i figli, gli ascendenti, i suoceri, i fratelli o conviventi non autosufficienti, anche temporaneamente;</p> <p>C - dipendenti che svolgono attività di volontariato a favore delle organizzazioni iscritte nel registro regionale di cui all'art. 6 della Legge 11.8.1991 n. 266, che operino nel campo socio sanitario, ambientale, ecologico e della protezione civile;</p> <p>D - dipendenti che si trovino in altre particolari documentate circostanze comprese quelle di chi ha figli in età prescolare o frequentanti la scuola primaria</p> <p>Finanziamenti: non necessari Strutture coinvolte: Sezione Risorse Umane, CUG, Dirigenti Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027</p> <p>2.5 Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale. La finalità strategica è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.</p> <p>Finanziamenti: non necessari Strutture coinvolte: Sezione Risorse Umane, CUG, Dirigenti Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027</p>
<p>3. Formazione e Aggiornamento – Corsi</p>	<p>3.1 (Per tutte i/le dipendenti) Incontri di sensibilizzazione sul tema delle “differenze” Promozione di azioni formative volte a facilitare la trasformazione, anche in senso interculturale, dei servizi al cittadino</p> <p>Finanziamenti: BPF — Ufficio Formazione Strutture coinvolte: Sezione Risorse Umane, CUG, Dirigenti Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027</p> <p>3.2 Formazione specifica per addetti ai servizi di front office, al fine di facilitare la relazione con i cittadini e diminuire lo stress correlato a tale attività (ad es: formazione sulle strategie relazionali, corsi di lingua, etc)</p> <p>Finanziamenti: BPF — Ufficio Formazione Strutture coinvolte: Sezione Risorse Umane, CUG, Dirigenti, RSPP</p>

	<p>Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027</p> <p>3.3 Formazione staffetta/tutor per nuovi dipendenti e per quelli che acquisiranno nuovi carichi di lavoro, anche attraverso formazione interna effettuata da dipendenti dell'amministrazione con adeguate competenze Finanziamenti: Non necessari Strutture coinvolte: Sezione Risorse Umane, CUG, Dirigenti Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027</p> <p>3.4 Continuare la revisione dinamica area Intranet dedicata Finanziamenti: Non necessari Strutture coinvolte: Sezione Risorse Umane, CUG, Dirigenti Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027</p> <p>3.5 Sensibilizzazione della cittadinanza sul tema delle pari opportunità Finanziamenti: Non necessari Strutture coinvolte: Cultura, CUG, Servizi sociali, Dirigenti Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027</p> <p>3.6 Formazione specifica per tutti i dipendenti per contrastare qualsiasi forma di discriminazione sessuale e di violenza morale o psichica con un percorso formativo per identificare le strategie migliori nella gestione delle relazioni interpersonali che oggi impediscono una serena vita lavorativa, evitando così che provochino stress e malumore, influenzando sulla vita professionale e personale. (ad es: corso dedicato alla ricerca e all'applicazione di metodologie al servizio dello sviluppo personale e professionali per amplificare le proprie capacità professionali e relazionali). Anche attraverso formazione interna effettuata da dipendenti dell'amministrazione con adeguate competenze. Finanziamenti: BP — Ufficio Formazione Strutture coinvolte: Sezione Risorse Umane, Servizi Sociali, CUG, Dirigenti Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027</p>
--	---

<p>4. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione sessuale e di violenza morale o psichica</p>	<p>4.1 Revisione di Statuto e Regolamenti dell’Ente per eliminare ogni elemento discriminatorio Finanziamenti: Non necessari Strutture coinvolte: CUG, Dirigenti, Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027</p> <p>4.2 Continuare la revisione di tutta la modulistica dell’Ente per eliminare ogni elemento discriminatorio Finanziamenti: Non necessari Strutture coinvolte: CUG, Dirigenti, Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027</p> <p>4.3 Revisione del sito istituzionale e di alcuni moduli di utilizzo più comune al fine di facilitarne l’utilizzo da parte dei cittadini stranieri Finanziamenti: BPF Strutture coinvolte: CUG, Dirigenti, Servizi Informativi, Uffici competenti Periodo di realizzazione 2025-2026-2027</p> <p>4.4 Revisione del codice di comportamento dell’Ente inserendo azioni di contrasto a comportamenti molesti, omofobi e/o di discriminazione di genere. Finanziamenti: BPF Strutture coinvolte: CUG, Dirigenti, Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027</p>
---	---

9. DURATA E MONITORAGGIO DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (fino al 31 dicembre 2027). E’ pubblicato sul sito istituzionale dell’Ente e sulla rete intranet.

Nel periodo di vigenza, Il CUG avrà cura di raccogliere pareri, osservazioni, suggerimenti ed ulteriori proposte da parte dei dipendenti.