



COMUNE DI MONTEROTONDO

PIANO TRIENNALE PER LA PROMOZIONE DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027

AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027, ART. 6 DEL DL 80/2021 (COME CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA LEGGE 113/2021)

PREMESSA GENERALE

Il Comune di Monterotondo, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, 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. Garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

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.

L'art. 42 del citato Decreto individua, in termini generali, il contenuto delle 'azioni positive', intese quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità". In particolare il comma 2 lett d) prevede tra gli scopi delle azioni positive quello di "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".

Successivamente l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 ha apportato alcune importanti modifiche al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.

In particolare, l'art. 7 comma 1 del D.Lgs 165/2001, come sostituito dalla legge 183/2010, dispone che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2016-2018, così come prescritto dal decreto legislativo 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" è un documento programmatico, che le pubbliche amministrazioni adottano in coerenza con le linee di indirizzo dettate Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di promozione della parità di genere e delle pari opportunità.

Va al riguardo menzionata la Direttiva n° 2/19, con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha stabilito che le Pubbliche Amministrazioni integrassero gli obiettivi previsti nel PAP nel ciclo della performance.

Nella medesima direzione opera anche la recente riforma avviata con il D.L. 80/2021, convertito nella Legge n. 6 agosto 2021, n. 113 che nell'introdurre il PIAO, quale unico documento che integra tutti i contenuti delle programmazioni settoriali dell'ente pubblico, contempla anche i contenuti del Piano delle Azioni Positive nel novero degli ambiti di programmazione da includere nel Documento.

In materia di pari opportunità, inoltre, in data 6 ottobre 2022, il Dipartimento della Funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità hanno adottato, in attuazione dell'art. 5 del DL 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, le Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni".

Tra i principi ispiratori delle linee guida vi è quello della "consapevolezza" ossia raccogliere, analizzare e interpretare i dati sul fenomeno della parità di genere nei ruoli apicali come primo strumento per un cambiamento che sia in primo luogo culturale.

In data 29 novembre 2023 il Ministro per la Pubblica amministrazione ha emanato la direttiva avente ad oggetto "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme", nella quale viene ribadito che alle amministrazioni pubbliche spetta il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

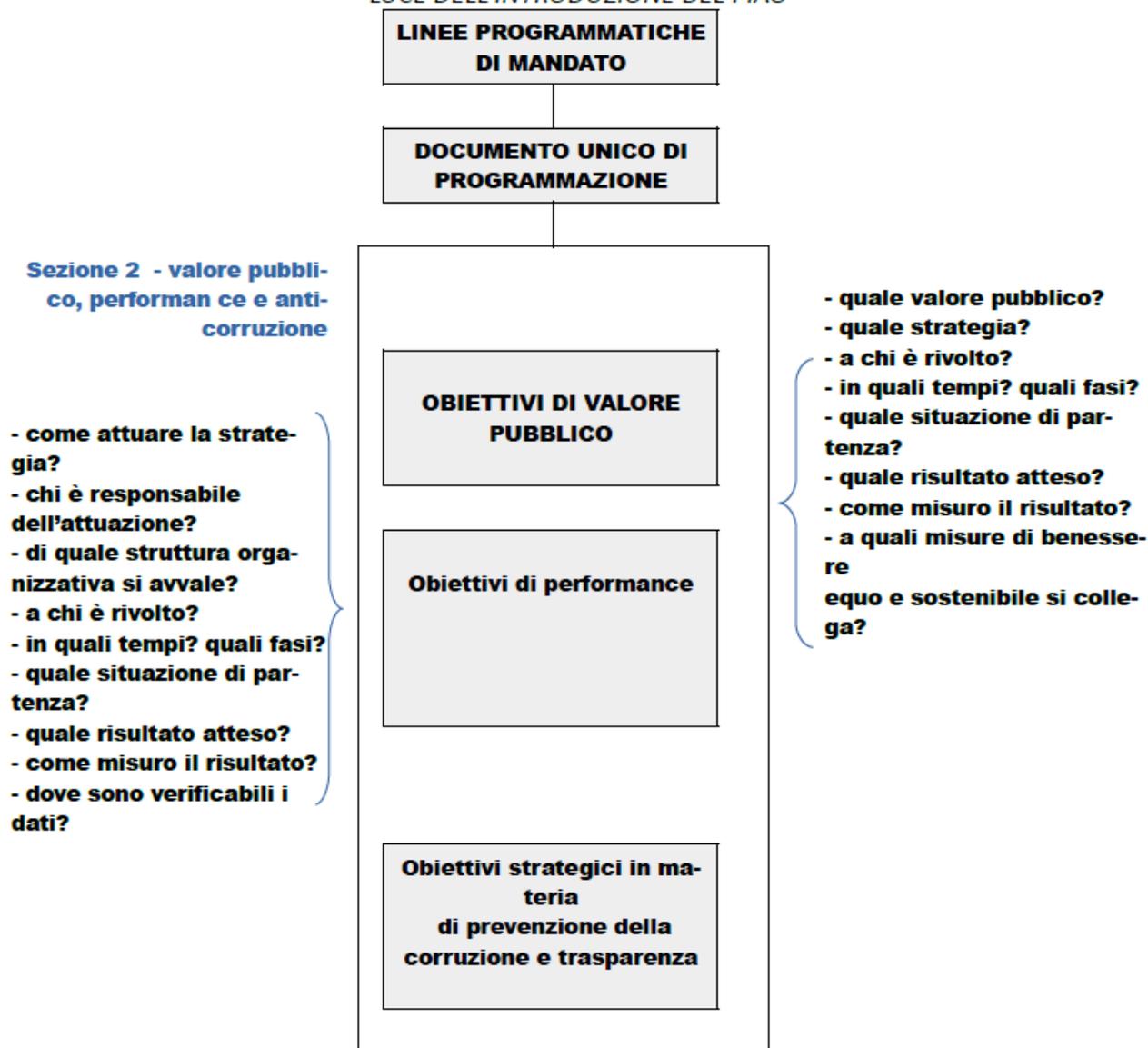
La direttiva evidenzia che la violenza contro le donne è un fenomeno sempre più diffuso che affonda le proprie radici in un sostrato culturale e che, pertanto, tra i compiti della pubblica amministrazione risulta fondamentale anche quello di sviluppare e promuovere l'adesione a percorsi formativi adeguati che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, a partire dalle figure apicali e dirigenziali che, nella funzione di "gestori" del capitale umano, debbono assumere il ruolo di catalizzatori e promotori di un profondo cambiamento che prenda innanzitutto le mosse dal rispetto delle persone.

Ai sensi della direttiva è altresì fondamentale proporre adeguate campagne di informazione, anche continuative, all'interno degli ambienti di lavoro pubblico per fornire gli strumenti necessari alla prevenzione di episodi di discriminazioni, violenze e molestie e al riconoscimento e rimozione di tali fenomeni fin dai primi segnali, anche attraverso appositi strumenti che promuovano ambienti di lavoro sani, come i Codici etici e i Codici di condotta.

Il Comune di Monterotondo ha approvato negli anni il Piano delle Azioni Positive e ha istituito secondo quanto stabilito dalla Legge n. 183/2010 (art. 21) il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), che sostituisce ed unifica le competenze dei precedenti Comitato Pari Opportunità e Comitato Paritetico sul Mobbing.

Il C.U.G., che dispone di un proprio regolamento, disciplinante composizione, competenze e finalità, è un organo con funzioni consultive, propositive, di progettazione e verifica in ordine al rispetto ed alla garanzia dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, al benessere organizzativo, al contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche (mobbing), nonché in materia di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

SCHEMATIZZAZIONE DELLA DIPENDENZA FUNZIONALE DELLA PROGRAMMAZIONE DELL'ENTE ALLA
LUCE DELL'INTRODUZIONE DEL PIAO



La pianificazione delle azioni positive rappresenta dunque un'opportunità per delineare un percorso concreto di azioni finalizzate al **benessere organizzativo**, alla realizzazione del principio di pari opportunità nella gestione delle risorse umane dell'ente e al miglioramento delle politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing o disagio organizzativo.

Poiché il presente *Piano triennale delle Azioni Positive 2025/2027* integra l'apposita sezione del PIAO ed è coordinato con i contenuti del DUP Documento Unico di Programmazione 2025 - 2027, del Piano della Performance e del PTPCT Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, diventa parte integrante dell'**insieme di azioni strategiche** inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

La programmazione delle azioni positive 2025/2027, basata sui principi cardine e sui valori dell'Ente, contribuisce altresì a definire e valutare il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del **ciclo di gestione della performance**, previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di **promozione delle pari opportunità**. Viene stabilito il principio che un'amministrazione è tanto

più performante quanto più riesce a realizzare il benessere del proprio personale dipendente, tenendo sempre presente l'obiettivo di valorizzare le risorse umane e migliorare la qualità dei servizi erogati. Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 adottata in data 26 giugno 2019. Tale direttiva sottolinea, altresì, il ruolo propositivo e propulsivo delle amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, come modificato dall’art. 21 della **Legge 4 novembre 2010 n. 183**, il quale prevede che nelle amministrazioni pubbliche siano garantite le pari opportunità nello sviluppo professionale (art.1), nonché *“nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”*(art. 7). In particolare, l’art. 57 stabilisce che le amministrazioni istituiscano un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce e unifica le competenze dei comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (comma 01), e definisce, inoltre, alcune misure che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare per garantire le pari opportunità, tra cui riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, adottare i propri atti regolamentari assicurando le pari opportunità e garantire la partecipazione delle dipendenti alle attività formative adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (comma 1).
- **D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198**, recante *“Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna”* che all’art. 42 definisce le azioni positive come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità [...] dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”* e stabilisce all’art. 48 che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive finalizzati a tale scopo.
- **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81** c.d. *“Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”*, che all’art. 28, comma 1, prevede che la valutazione dei rischi di cui all’art. 17 riguardi anche i rischi legati *“allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*.
- **D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150**, recante *“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”*, ed in particolare l’art. 8 secondo cui *“il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne - tra l’altro - il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità”*.
- **Direttiva del 4 marzo 2011** della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante *“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”*.
- **Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80**, recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro”*, che introduce, tra le altre cose, misure volte alla tutela della maternità, rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.
- **Legge 7 agosto 2015, n. 124** che all’art. 14 *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”* fornisce disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro, tra cui la redazione del Piano organizzativo del lavoro agile, nonché la possibilità per le amministrazioni, nei limiti delle risorse disponibili, di stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell’infanzia e a organizzare servizi di supporto alla genitorialità.
- **Direttiva del 2017 n. 3** della Presidenza del Consiglio dei Ministri concernente gli indirizzi per l’attuazione dell’art 14 della legge n. 124/2015 sopra citata, con cui si forniscono linee guida

contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente.

- **Direttiva del 26 giugno 2019 n. 2** della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni indirizzi della direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG.
- *“Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”*, adottate in data **7 ottobre 2022** dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità.
- **Direttiva del 23 marzo 2023** del Ministro per la Pubblica Amministrazione *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”*.
- **Direttiva del 28 novembre 2023** della Presidenza del Consiglio dei Ministri *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”*.
- **Direttiva del 29 novembre 2023** del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante *“Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”*, nella quale viene ribadito che alle amministrazioni pubbliche spetta il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

La direttiva evidenzia che la violenza contro le donne è un fenomeno sempre più diffuso che affonda le proprie radici in un sostrato culturale e che, pertanto, tra i compiti della pubblica amministrazione risulta fondamentale anche quello di sviluppare e promuovere l'adesione a percorsi formativi adeguati che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, a partire dalle figure apicali e dirigenziali che, nella funzione di “gestori” del capitale umano, debbono assumere il ruolo di catalizzatori e promotori di un profondo cambiamento che prenda innanzitutto le mosse dal rispetto delle persone.

Ai sensi della direttiva è altresì fondamentale proporre adeguate campagne di informazione, anche continuative, all'interno degli ambienti di lavoro pubblico per fornire gli strumenti necessari alla prevenzione di episodi di discriminazioni, violenze e molestie e al riconoscimento e rimozione di tali fenomeni fin dai primi segnali, anche attraverso appositi strumenti che promuovano ambienti di lavoro sani, come i Codici etici e i Codici di condotta.

FINALITÀ STRATEGICHE DEL PIANO

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), della performance e dei rischi corruttivi e trasparenza, di cui alla sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione, del presente Piano e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre “in progress”.

1. Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
2. favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali ove esiste un divario di generi, promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, sia intervenendo rispetto a tutti i profili sociali che possono trovarsi in situazione di marginalità, svantaggio o discriminazione nell'organizzazione comunale con riferimento non solo alle differenze tra uomo e donna ma anche tra donne e donne e tra uomini e uomini;
3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini

all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;

4. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro), e rendere queste argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.

L'ORGANICO AL 31/12/2024 NEL COMUNE DI MONTEROTONDO

La seguente tavola rappresenta una "fotografia" delle dipendenti e dei dipendenti scattata alla data del 31 dicembre 2024.

PROFILO PROFESSIONALE	AREA DI CLASSIFICAZIONE CCNL 16.11.2022	TEMPO DEL LAVORO	N. POSTI ATTUALI	uomini	donne
Personale in servizio a tempo indeterminato, determinato inclusi i dipendenti in comando/distacco Al 31.12.2024	Segretario Generale	100%	1	-	1
	Dirigenti	100%	5	2	3
	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	100%	43	13	30
	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	83%	1	-	1
	Area degli Istruttori	100%	102	42	60
	Area degli Istruttori	83%	2	-	2
	Area degli Istruttori	92%	1	-	1
	Area degli Istruttori	66%	2	1	1
	Area degli Istruttori	50%	-	-	-
	Area degli Operatori esperti	100%	18	8	10
	Area degli Operatori esperti	83%	2	-	2
TOTALE			177	66	111

Incarichi di Elevata Qualificazione al 31.12.2024

	TOTALE DIPENDENTI		PART- TIME	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative	8	10	0	0
posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità	0	3	0	0
TOTALE	8	13	0	0

Collaboratori Staff Politico Tempo Determinato area Istruttori (cat. C) al 31.12.2024

	TOTALE DIPENDENTI		PART- TIME	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Collaboratore art. 90 tuel	3	2	2	1
TOTALE		5	2	1

Articolazione oraria del contratto di lavoro	UOMINI	DONNE
Collaboratore Staff Politico T.D. cat. C	1	1
Collaboratore Staff Politico T.D. cat. C	1	
Collaboratore Staff Politico T.D. cat. C	1	1

Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali hanno, determinato la diminuzione del numero di dipendenti, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.

Il Piano delle azioni positive oltre che a riequilibrare la presenza femminile nelle diverse posizioni di lavoro, deve essere orientato anche a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, ad incrementare il livello del benessere lavorativo nell'Ente ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari

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. Si tratta di 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 nel momento in cui si rilevi 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.

Alla luce dei dati riportati nelle tabelle:

- risultano garantite le pari opportunità in termini di maggioranza di donne sulla totalità dell'organico, ed anzi si evidenzia uno sbilanciamento a livello globale a favore del genere femminile, pur garantendo la parità di genere per l'accesso ad ogni posizione;
- in particolare si evidenzia un'ottima rappresentazione del genere femminile nelle posizioni apicali dell'Amministrazione comunale (dirigenza, Elevate Qualificazioni);
- risultano garantite le pari opportunità in termini di maggioranza di presenza femminile a ricoprire posizioni di responsabilità;
- non si evidenziano indici di discriminazione nell'accesso alle progressioni di carriera.

Si evince, pertanto, che presso la nostra Amministrazione comunale non occorre mettere in atto misure volte a favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006.

Non si ritiene, peraltro, di mettere in atto misure volte a favorire un riequilibrio della presenza maschile dell'Ente dato che, di prassi, risultano sempre garantite le pari opportunità di accesso alle posizioni di responsabilità, assegnate a discrezione dell'Amministrazione ad entrambi i generi sulla base delle competenze necessarie a ricoprirle.

Il Comune di Monterotondo, non si trova quindi nella necessità del prescritto riequilibrio, essendo la presenza femminile, omogenea rispetto a quella maschile.

Il blocco del turn over degli ultimi anni ha portato poi inevitabilmente ad un aumento dell'età media dei dipendenti comunali, in parte riequilibrato dalle nuove dinamiche assunzionali basate sulla sostenibilità finanziaria ai sensi dell'art.33 del D.lgs n.34 del 30.04.2019

PRINCIPALI MISURE ADOTTANTE IN APPLICAZIONE DEI PIANI TRIENNALI DELLE AZIONI POSITIVE

Con la **Deliberazione Giunta Com.le n. 26 del 13/02/2024** il Comune ha approvato il piano triennale per la promozione delle azioni positive 2024/2026 - aggiornamento sottosezione organizzazione e capitale umano del piano integrato di attività e organizzazione 2024 – 2026.

L'Amministrazione comunale ha da sempre cercato di garantire condizioni di pari opportunità fra uomini e donne nonostante la scarsità di risorse economiche a disposizione, mediante:

- flessibilità dell'orario di lavoro e riconoscimento del part-time, favorendo la possibilità di adattare l'orario di lavoro alle esigenze familiari;
- possibilità di partecipare a corsi di formazione nell'orario di lavoro sia del personale femminile che di quello maschile;
- commissione concorsi con la partecipazione di componenti di genere femminile e maschile;
- promozione della presenza femminile anche nelle mansioni più convenzionalmente maschili (es personale impiegato settore della Polizia Locale);
- creazione di una **specifica sezione sul sito internet comunale dedicata alle attività del CUG** e alle azioni dell'Amministrazione in favore delle pari opportunità e della cultura di genere, al seguente link: [al link: https://www.comune.monterotondo.rm.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori/cug-comitato-unico-di-garanzia](https://www.comune.monterotondo.rm.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori/cug-comitato-unico-di-garanzia).

Nella sezione dedicata si possono ricercare:

- Direttive normative e esecutive nazionali
- Regolamento funzionamento CUG
- Codice di condotta contro mobbing, molestie e discriminazioni
- Componenti del Comitato Unico di Garanzia
- Piani triennali delle Azioni Positive e delibere di G.C. di approvazione
- Con deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 17/05/2016 è stato adottato il **codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Monterotondo** e per la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche, mobbing;
- con **deliberazione di giunta comunale nr. 194 del 06.09.2016** è stato adottato il nuovo Regolamento sugli orari di servizio, di lavoro del personale dipendente e di accesso del pubblico alle strutture organizzative comunali, il quale prevede diverse misure per promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro volta a favorire l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- Con DGC n. 108 del 26.04.2019 è stato aggiornato il **Regolamento per la disciplina del part-time e delle incompatibilità** finalizzata ad inserire un principio di flessibilità nelle tipologie di articolazione oraria dei rapporti di lavoro part-time previsti nell'art.8 del vigente Regolamento, allo scopo di tenere conto di particolari situazioni personali, familiari e sociali dei dipendenti, in attuazione anche di quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti pubblici.
- Con DGC n. 245 del 22.10.2018 è stato approvato il **nuovo Regolamento comunale recante i criteri per le procedure di mobilità interna** del personale dei dipendenti del Comune di Monterotondo per rispondere ad esigenze organizzative dell'Amministrazione ai fini di un maggiore soddisfacimento dei bisogni dell'amministrazione anche tenuto conto delle aspettative di valorizzazione professionale e soddisfazione personale dei dipendenti coniugando anche eventuali esigenze di natura personale, compatibilmente con le esigenze di regolare funzionamento dei servizi e di buon andamento dell'Amministrazione;
- in seguito all'emergenza epidemiologica da Covid-19, il Comune di Monterotondo ha adottato con DGC n.57 del 12/03/2020 il **Regolamento disciplinante il Lavoro Agile in Emergenza**, il quale da un lato ha consentito di promuovere forme di lavoro flessibili quale misura contenitiva dell'emergenza

epidemiologica da COVID-19 e dall'altro ha anche assicurato una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti comunali;

- E' stato nominato sia il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione sia il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.
- L'Amministrazione comunale ha puntualmente approvato annualmente i Piani delle azioni positive, come pubblicati sul sito del Comune di Monterotondo, nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia.

Il Comitato Unico di Garanzia

Con Determinazione n. 1082 del 18/12/2023 si è provveduto alla **costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.) quadriennio 2024/2027**

il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;

In tale contesto l'Amministrazione assume un ruolo propositivo e propulsivo per il cambiamento e la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, mirando alla individuazione e rimozione di forme di discriminazione e disuguaglianza.

Il Lavoro Agile ordinario

Inoltre, al fine di garantire supporto alla genitorialità, favorire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, agevolare la conciliazione dei tempi vita-lavoro, l'Amministrazione ha fortemente sostenuto il ricorso alla modalità di lavoro agile, attraverso i seguenti provvedimenti:

con la **Deliberazione Giunta Com.le n. 38 del 24/02/2021** è stato approvato il Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile **smart working**

la Circolare prot. n. 1637 del 13.01.2022 relativa all'attivazione del Lavoro Agile nel Comune di Monterotondo.

Adottando misure di lavoro agile emergenziale per venire incontro ad esigenze straordinarie dell'Amministrazione non dipendenti dalla volontà dei singoli dipendenti.

È in fase di revisione il Regolamento sul lavoro agile per adeguarlo alle novità contrattuali introdotte con La scarsità di risorse economiche, umane e strumentali a disposizione dell'Amministrazione comunale hanno di fatto limitato in modo sensibile le possibilità di attivare nel corso del 2022 ulteriori azioni e politiche pubbliche in applicazione del Piano

Di seguito si specificano le **"Azioni Positive" che sono state realizzate**, distinte per ambito di intervento:

► Formazione del personale

Nel corso dell'anno **2024**, l'Amministrazione ha provveduto ad organizzare corsi di formazione sia in modalità webinar sia in presenza con operatori economici esterni, taluni di carattere trasversale, rivolti a tutti i dipendenti, tra i quali a titolo esemplificativo la formazione in materia di Anticorruzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, ed altri specifici per settore/servizio, in un'ottica di crescita e sviluppo costante delle conoscenze e competenze dei dipendenti delle PP.AA., nel pieno rispetto della normativa vigente.

Con il PIAO 2024 - 2026 adottato la **Deliberazione di Giunta Com.le n 147 del 11/07/2024** è stato anche approvato il PIANO DELLA FORMAZIONE 2024/2026 sezione 3 organizzazione e capitale umano del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026, il quale si basa sui seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;

- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- **economicità:** le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

Tra gli attori che ricoprono un posto di primo piano nel processo di elaborazione del Piano Formativo è presente proprio il **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità**, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Istituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n.165 del 2001, questo organismo contribuisce alla definizione del piano formativo, segnalando la possibilità di interventi mirati, ai fini di diffondere la cultura del rispetto delle pari opportunità e del benessere dei dipendenti, volta ad allontanare ogni tipo di discriminazione, violenza o pressione psicologica in ambiente lavorativo.

Nel programmare la formazione i dirigenti effettuano:

- un'analisi che permetta di ancorare il piano di formazione alle strategie e agli obiettivi dell'Amministrazione in modo che la formazione costituisca effettivamente una leva per migliorare i risultati;
- un'analisi mirata all'ascolto dei destinatari della formazione che assicuri la compatibilità della formazione programmata con le effettive esigenze manifestate.

L'accesso alle attività formative è consentito a tutti i dipendenti di questa Amministrazione senza distinzione di area, posizione economica o profilo professionale.

La priorità di ammissione del personale ai corsi risulterà dalla segnalazione del dirigente che dovrà assicurare la più equa rotazione del personale, tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con nella fase della rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi vengono inoltre considerati:

- l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza.
- analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;

Viene inoltre consultato il **CUG - Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale partecipa alla definizione del Piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione. (Direttiva 26 giugno 2019 n. 2/2019);

I Percorsi di formazione hanno tenuto conto delle esigenze organizzative di ciascun settore ed hanno consentito in egual misura la partecipazione di lavoratori e lavoratrici ai corsi selezionati. Per raggiungere tale obiettivo sono state vagliate le possibilità di articolazione flessibile dei corsi di formazione al fine di consentire la partecipazione ai dipendenti con contratto di lavoro part-time e a coloro i quali abbiano responsabilità familiari.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre corsi di formazione al proprio Dirigente di area.

È stata consentita pari possibilità ai dipendenti di frequentare corsi di formazione, consentendo la conciliazione tra vita personale e professionale.

► **Permessi retribuiti per motivi di studio**

In linea di tendenza, l'Amministrazione intende favorire la partecipazione del proprio personale a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione, diplomi, ecc anche svolti in modalità telematica. Per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, e consentire di conciliare i tempi di vita, Il Comune offre la possibilità di accedere, in base all'art. 46 del nuovo CCNL, alle **150 ore di permessi per motivi di studio**.

► Commissioni esaminatrici

L'amministrazione è costantemente tesa ad assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nel corso del 2021 e 2022 sono state sempre riservate alle donne almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.

Nella redazione di bandi di concorso/selezione è sempre stato richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro

Non vi è mai stata alcuna possibilità di privilegiare nelle selezioni effettuate l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo.

I dati relativi alla composizione delle commissioni dei concorsi svoltisi sono stati sempre comunicati alla Consigliera di Parità della Regione Lazio e alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Roma Capitale.

La selezione dei candidati è sempre stata opportunamente giustificata, con criteri meritocratici trasparenti individuati dal Bando di concorso e dalla Commissione esaminatrice.

Non vi sono in dotazione organica posizioni che siano prerogativa esclusiva di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato a ciascun dipendente il Comune di Monterotondo ne valorizza attitudini personali e capacità professionali

► Sicurezza sul luogo di lavoro.

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

1. è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.

2. è stato nominato il Responsabile Esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione.

3. È stato nominato l'RLS;

4. è stata data attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi (DVR) presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro (primo soccorso e antincendio) e ad espletare i relativi percorsi informativi.

► Politiche per la Conciliazione - Flessibilità di orario

– È stato mantenuto l'orario di lavoro flessibile in entrata dalle 7.50 alle 9.05 (8.45 per alcuni Servizi), al fine di favorire l'organizzazione della vita quotidiana dei dipendenti

– L'Amministrazione ha sempre dimostrato disponibilità all'accoglimento di richieste di una maggiore flessibilità per particolari esigenze delle dipendenti e dei dipendenti (assistenza familiare, motivi personali e di salute, cura dei bambini, cure periodiche per disabili, anziani, minori), compatibilmente con l'organizzazione del lavoro;

– sono state sempre accolte le richieste di part-time al fine di facilitare la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali in considerazione soprattutto delle esigenze delle donne all'interno dell'Amministrazione comunale.

– È stato garantito un ampio utilizzo della prestazione lavorativa in modalità "agile" al fine di consentire, ai dipendenti che ne facciano richiesta, di conciliare gli impegni lavorativi con le esigenze familiari migliorando nel contempo la produttività;

PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025/2027

Il Piano di Azioni Positive rappresenta, dunque, un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice e operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Le azioni previste per il 2025-2027, coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale ed in continuità con la programmazione triennale precedente, confermano l'attenzione ai temi del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e delle pari opportunità, della conciliazione vita-lavoro e del benessere lavorativo. In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano

delle Azioni Positive andrà considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

1. **Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**
2. **Conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro**
3. **Sicurezza, salute e benessere**
4. **Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nello Sviluppo di carriera e professionale.**
5. **Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale**
6. **Sensibilizzazione, informazione, comunicazione**

AZIONI SPECIFICHE PER IL TRIENNIO 2024-2026

→ Obiettivo 1: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

L'ente si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;

Al fine di tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto, con **deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 17/05/2016** è stato adottato il codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Monterotondo e per la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche, mobbing. Il Comune si impegna ad attuare le seguenti **Azioni positive**:

- a) Creazione di un ambiente lavorativo sereno e sano improntato al rispetto della dignità e della libertà delle persone, scongiurando comportamenti discriminatori, atti di violenza morale e/o fisica, atti intimidatori e vessatori;
- b) Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio dal punto di vista del genere nella consapevolezza che è uno strumento importante ai fini della costruzione delle pari opportunità, adeguando la modulistica in uso al rispetto del linguaggio di genere
- c) Monitoraggio delle criticità e attivazione di azioni positive di contrasto tese a riequilibrare eventuali situazioni di non equità;
- d) Raccogliere, aggiornare e diffondere tra il personale dell'ente materiale informativo in materia di parità/pari opportunità, molestie, violenze di genere, mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro (normativa, approfondimenti, iniziative sul territorio, esperienze significative realizzate, collegamenti internet utili, ecc.)..
- e) Aggiornare e migliorare con il contributo del CUG il codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori;
- f) attuazione dell'Articolo 8 del codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Monterotondo e per la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche, mobbing dedicato alla nomina della Consigliera/e di Fiducia nei limiti delle risorse finanziarie eventualmente disponibili
- g) impegno ad aderire al "Protocollo d'Intesa per il contrasto ai fenomeni di violenza di genere" stipulato in data 21/5/2020 tra il Ministero delle Pari Opportunità e la Rete dei Comitati Unici di Garanzia, successivamente sottoscritto anche dal ministero per la Pubblica Amministrazione.

- h) Impegno ad aggiornare il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni a seguito dell'introduzione della Direttiva n. 2/2019

→ Obiettivo 2: Conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro

L'Ente dedica particolare attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile, già massicciamente presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato.

il Comune si impegna ad attuare le seguenti **Azioni positive**:

- a) in presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere concesse forme di flessibilità orarie ai sensi di quanto stabilito dall'art. 7 (Orario di lavoro e agevolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e di quelli impegnati in attività di volontariato) del Regolamento sugli orari di lavoro del personale dipendente;
- b) Dare informazione circa le novità normative e contrattuali in tema di fruizione di permessi assenze, congedi aspettative e le relative regole applicative interne entro un tempo congruo dall'introduzione delle stesse.
- c) particolari necessità di tipo familiare o personale sono valutate e risolte nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio ponendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
- d) Nel rispetto della vigente normativa di legge, contrattuale e regolamentare, le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale, motivate da necessità di assistenza a familiari, verranno istruite con priorità. I Dirigenti responsabili delle strutture coinvolte nell'istruttoria di dette istanze daranno riscontro alle richieste con priorità.
- e) Predisporre e pubblicare sul sito internet istituzionale la descrizione dei diversi istituti contrattuali e normativi vigenti
- f) Proseguire l'esperienza del lavoro agile e del lavoro da remoto nel solco della normativa legislativa e contrattuale ed effettuare interventi informativi rivolti al personale sulle corrette modalità di fruizione. Verificare in particolare l'adeguatezza della normativa interna rispetto alle indicazioni contenute nella Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 29/12/2023 con specifico riferimento alle possibilità di deroga al criterio di prevalenza del lavoro in presenza rispetto al lavoro prestato in modalità agile.

La regolamentazione del lavoro agile sarà oggetto di un'apposita regolamentazione in linea con quanto previsto dal CCNL Funzioni locali approvato il 16/11/2019 e previo confronto con le organizzazioni sindacali di categoria.

- g) Ferie solidali. Finalità: Informazione e sensibilizzazione dei dipendenti in merito all'istituto delle ferie solidali previsto dal CCNL 16 novembre 2022 per il personale del comparto e dall'art. 17 del CCNL Dirigenza sottoscritto il 17.12.2020 sulla base della possibilità consentita dall'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015. Modalità/Azioni: Si tratta di un istituto volto ad incentivare la solidarietà fra colleghi, mediante il quale un dipendente che si trovi nelle particolari condizioni stabilite (dipendenti che prestino assistenza a figli minori che necessitino di cure per particolari condizioni di salute) può richiedere, ottenere ed utilizzare un certo numero di giorni di ferie aggiuntive rispetto a quelle ordinariamente spettanti, grazie ad una donazione da parte dei colleghi di lavoro di un certo numero di giornate delle proprie ferie. Si prevede di sensibilizzare i dipendenti e di dare puntuale informazione con specifica circolare e modulistica al fine di darne compiuta attuazione.

La cessione a titolo gratuito delle ferie o riposi maturati da tutti i dipendenti del Comune a favore dei colleghi, è volto a consentire loro di assistere i figli minori che necessitino di cure costanti a causa di particolari condizioni di salute. Più precisamente, i dipendenti del Comune potranno

volontariamente cedere fino a un massimo di otto giorni complessivi per ciascun anno (quelle accumulate oltre i livelli minimi di legge)

→ Obiettivo 3: Sicurezza, Salute e Benessere

Per quanto riguarda il **benessere organizzativo**, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai Dirigenti, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Il Comune di Monterotondo, in linea con quanto hanno dimostrato gli studi e le ricerche nell'ambito delle modalità di funzionamento delle organizzazioni, intende dare particolare rilievo ad ogni iniziativa in favore del benessere organizzativo. Ciò in considerazione del fatto che esistono ormai evidenze scientifiche in grado di attestare che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La presenza di benessere organizzativo all'interno di un'organizzazione consente, infatti, di prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità, la fiducia delle persone, lo spirito di Team e la formazione sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Il Comune si impegna alle seguenti **Azioni positive**

- a) realizzare l'indagine sul benessere e il clima organizzativo e definire, anche tramite un questionario ad hoc da somministrare ai dipendenti, le azioni di miglioramento da adottare in via prioritaria e le eventuali azioni correttive, Tale rilevazione dovrà connettersi ed integrarsi con altre indagini previste dalla normativa (valutazione dello stress lavoro-correlato) o attivate nell'ambito di progetti di innovazione e sviluppo dell'organizzazione.
- b) Realizzazione dell'indagine sullo stress lavoro correlato
- c) In tema di benessere organizzativo, nel 2025 sarà predisposta una formazione generale che coinvolgerà i settori e i dipendenti dell'Ente e che riguarderà in particolare la gestione dei conflitti interni ed esterni e il miglioramento del clima all'interno del luogo di lavoro attraverso le strategie suggerite dai formatori. il progetto di formazione sul benessere organizzativo, avrà quindi l'intento di coinvolgere anche i Dirigenti e i responsabili di settore con incontri specifici per consolidare il positivo lavoro in gruppo.
- d) Verifica dell'efficacia delle azioni correttive attuate con la partecipazione e la collaborazione del CUG, della RSU, del RLS e dei lavoratori e del Responsabile della prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- e) Diffondere la conoscenza del Codice di condotta per favorire un'estesa e sistematica informazione dei suoi contenuti;
- f) Proposta di percorsi formativi rivolti a Dirigenti e incaricati di Elevata Qualificazione sulle competenze relazionali e manageriali per implementare comportamenti e azioni mirati al miglioramento del clima interno, all'innovazione organizzativa, alla fiducia e verso maggiore capacità di delega e orientamento ai risultati. In tale ambito sarà effettuato un collegamento con il nuovo Sistema di Valutazione della Performance
- g) Garantire un ambiente di lavoro salubre eliminando le barriere architettoniche e fornendo ai dipendenti strumenti di lavoro ergonomici.
- h) Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il

lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti.

- i) Azioni di raccordo con il Medico Competente e RSPP (responsabile prevenzione e protezione).
finalità: garantire una costante attenzione alla tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori; monitorare la situazione complessiva del benessere, l'incidenza di eventuali patologie legate all'ambiente di lavoro anche al fine di proporre azioni correttive o azioni mirate di sensibilizzazione.
modalità/azioni: si intende garantire la tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori, ponendo attenzione anche agli aspetti relativi al rischio da stress lavoro correlato, prevedendo riunioni di confronto tra il medico competente, il RSPP e i responsabili dei settori competenti/interessati.
Verrà inoltre garantita la tutela dei lavoratori c.d. fragili, attuando tutte le misure previste dalla normativa ed agevolando ove possibile il lavoro agile; una particolare attenzione verrà posta per la tutela della maternità, verificando con gli interlocutori di riferimento (RSPP, Medico competente, Ispettorato Lavoro, Rappresentati sicurezza) ogni necessaria iniziativa.
- j) Sostenere le iniziative del CUG nella consapevolezza che il comitato può avere un ruolo importante in termini di valorizzazione del personale ed efficacia dell'azione amministrativa

→ Obiettivo 4: Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nello Sviluppo di carriera e professionale.

Compatibilmente con le normative relative agli sviluppi di carriera, garantire pari opportunità di crescita e responsabilizzazione professionale tra uomini e donne.

In particolare il Comune si impegna ad attuare le seguenti **Azioni positive**:

- a) il Comune assicura nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- b) Facendo seguito a quanto previsto dall'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dalla L. 215/2012, l'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità regionale/provinciale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso.
- c) Nella redazione dei bandi di concorso è sempre richiamato espressamente il rispetto delle norme in materia di pari opportunità, in particolare la Legge 10 aprile 1991 n°125 e dell'art. 57 del D. Lgs n° 165 del 30 marzo 2001, garantendo parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed al relativo trattamento sul lavoro
- d) inserimento nei bandi di concorso di misure organizzative volte ad assicurare la partecipazione alle prove delle candidate in stato di gravidanza o allattamento
- e) Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
- f) il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera;
- g) Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni/esterni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.
- h) nei casi in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- i) non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Amministrazione comunale valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi;
- j) garantire che le assegnazioni delle posizioni di responsabilità siano attribuite esclusivamente in base all'esperienza maturata, nell'Ente o al di fuori dello stesso, alle capacità individuali dimostrate ed alle potenzialità espresse, tenendo conto del profilo professionale e della categoria di appartenenza.

- k) applicare metodologie di premialità che tengano conto della qualità e della quantità della prestazione resa, senza penalizzare coloro che operano con orario ridotto ma utilizzando criteri di proporzionalità.
- l) I Dirigenti dovranno assicurare che l'utilizzo delle risorse umane assegnate per la realizzazione degli obiettivi di gestione avvenga nel rispetto delle condizioni di pari opportunità.
- m) il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera
- n) Anche nella valutazione della performance individuale sarà assicurata l'assoluta parità di trattamento tra donne e uomini nelle valutazioni premiali, mediante:
 - la verifica dell'equa ripartizione di premi ed incentivi tra donne e uomini, ad eccezione delle indennità collegate ad orari disagiati e carichi di lavoro faticosi, comunque garantendo anche alle donne la possibilità di accedere allo svolgimento di servizi un tempo considerati prerogativa maschile;
 - la partecipazione egualitaria delle donne e degli uomini alle forme di programmazione della performance organizzativa e agli obiettivi stagionali individuali;
 - la massima tutela delle donne anche nelle fasi di contestazione dei giudizi di premialità articolati su più gradi.
- o) attivare, ove richiesto, percorsi di reinserimento professionale nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità, o da altre assenze riconducibili a particolari situazioni personali/familiari;
- p) Favorire la diffusione della modalità progettuale attraverso la creazione di gruppi composti da persone competenti sul contenuto del lavoro e proveniente da diverse strutture organizzative
- q) Valorizzare le competenze interne, rafforzando l'uso dello strumento del bando interno per i processi di mobilità interna allo scopo di rispondere, di volta in volta, ad esigenze organizzative e dei singoli evidenziando fabbisogni organizzativi che possono essere soddisfatti con la disponibilità delle persone a ricoprire le posizioni, anche per periodi di tempo temporanei attraverso una selezione che possa favorire la ricerca interna delle competenze.

→ Obiettivo 5: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale

L'intento dell'Amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e compatibilmente nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge.

il Comune si impegna ad attuare le seguenti **Azioni positive**:

- a) Favorire lo svolgimento di iniziative formative in sede o in webinar, in orari compatibili con la presenza in servizio dei dipendenti. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap;
- b) Realizzare analisi dei fabbisogni formativi percepiti finalizzate a favorire la formazione permanente del personale dipendente nell'ottica di una costante qualificazione professionale
- c) il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta a malattia o ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi;
- d) Collaborazione trasversale di competenze: Favorire un sistema di collaborazione tra colleghe e colleghi per lo scambio di competenze professionali specifiche di alcuni uffici legate all'attività svolta che possono essere utili ad altri uffici.

- e) l'ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale;
- f) Organizzare formazione specialistica e/o trasversale mirata alle esigenze del singolo, con particolare attenzione ai lavoratori "fragili" per i quali si potranno attivare percorsi FAD in collaborazione con organizzazioni qualificate
- g) Attuare il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità, non enfatizzando "l'attenzione alle donne", ma focalizzandosi "sull'attenzione all'organizzazione" che comprende donne e uomini.
- h) Promuovere la Formazione su temi appartenenti alle seguenti aree tematiche: Rischi Psico-sociali; Stress lavoro-correlato; Mobbing; Molestie; Violenza sulle donne; Empowerment femminile; pari opportunità
- i) strutturazione di una procedura per il "buon rientro" dei dipendenti assenti per un lungo periodo (maternità, terapie oncologiche, ecc).

→ Obiettivo 6: Sensibilizzazione, informazione, comunicazione

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità attraverso le seguenti misure.

Il Comune si impegna alle seguenti **Azioni positive**

- a) la pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale dell'ente, in apposito sezione dedicata al tema del CUG/Pari opportunità;
- b) implementazione, sul sito web, dell'apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità. Raccolta di osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle RSU per adottare azioni che possono migliorare l'ambiente lavorativo e le relazioni interpersonali
- c) Verrà attuata una costante ricognizione degli strumenti e buone prassi realizzate presso altri enti sul tema delle pari opportunità valutando attentamente la possibilità della loro trasferibilità al nostro Comune
- d) saranno Attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la segnalazione della e-mail dedicata;
- e) Includere la prospettiva di genere nella comunicazione interna ed esterna e prevenire il linguaggio Discriminatorio, attivando un gruppo di lavoro per elaborare delle proposte sulla comunicazione istituzionale interna ed esterna attenta al rispetto della parità di genere
- f) Azioni di visibilità nel territorio in raccordo con le Consigliere di parità provinciale e regionale
- g) Rafforzare i collegamenti con altri CUG delle amministrazioni locali limitrofe per un proficuo e utile confronto nell'individuazione delle azioni positive, di conoscenza di buone prassi e di crescita di politiche di pari opportunità del territorio
- h) collaborazione intersettoriale sulle linee progettuali di educazione sulla parità di genere e sui temi dell'emancipazione.
- i) Istituzione giornata violenza di genere con particolare attenzione e sensibilità alla violenza contro le donne. Momento di riflessione per aiutare a sviluppare una piena consapevolezza ed una grande sensibilità verso il diritto delle donne ad aver riconosciuto all'interno della società un ruolo determinante e paritetico a quello dell'uomo. In particolare, l'eguaglianza fra generi, al fine di favorire pari opportunità all'interno dei contesti professionali di ciascuno individuo e favorire lo sviluppo degli stessi percorsi di carriera. Alla luce degli ultimi eventi di violenza contro le donne il comitato ritiene di istituire una giornata annuale simbolica.

Azione positiva 1: Istituzione giornata annuale simbolica.

Azione positiva 2: Coinvolgimento delle scuole con progetti specifici, in quanto per sconfinare questo fenomeno bisogna sensibilizzare molto e da subito le nuove generazioni anche con il coinvolgimento dell'istituzione scuola e famiglia

- j) promuovere azioni di sensibilizzazione sul ruolo del/la dipendente pubblico/a e sul funzionamento del Comune rivolti alla cittadinanza ed in particolare alla fascia più giovane (8/18 di età) della popolazione.
- k) Riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori disabili e dei cittadini utenti (ad es. implementazione di linee di indirizzo per la stesura di documenti accessibili e le architetture web);
- l) Trasmissione al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019;
- m) Attività di informazione tra i dipendenti sulle competenze del CUG e attività di sensibilizzazioni su tali tematiche, anche attraverso convegni aperti ai dipendenti, anche utilizzando gli strumenti telematici;
- n) Organizzazione di incontri di presentazione delle attività del CUG e dei Consiglieri di Fiducia;
- o) Attività di divulgazione pubblica del Piano delle azioni positive e dei risultati;

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Monterotondo si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

CONCLUSIONI

L'Amministrazione prevede nel triennio 2025/2027 di:

1. Favorire la partecipazione delle donne dell'Ente a corsi di formazione ed aggiornamento professionale;
2. Tenere in debita considerazione le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità adottando gli opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità che favoriscano l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
3. Garanzia della pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità;
4. Garantire la conoscenza al personale neo assunto mediante consegna diretta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti;
5. Adeguare gli atti regolamentari dell'Ente alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 anche in materia di promozione delle pari opportunità;
6. Garantire il rispetto dei codici di comportamento;
7. Potenziare la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza;
8. Adottare azioni che favoriscano un maggiore coinvolgimento del personale nel perseguimento degli obiettivi dell'amministrazione;
9. Garantire maggiore trasparenza nella fase di valutazione del personale.
10. Particolare attenzione verrà data alla stesura del documento di valutazione di rischi collegati allo stress lavoro - correlato, ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 81 del 2008, sulla base della situazione

lavorativa percepita dal personale al fine di porre in essere tutte le eventuali misure correttive e/o migliorative ritenute necessarie.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale (2025/2027).

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Risorse Umane pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

MONITORAGGIO

- Sulla base di quanto previsto dalla Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", competerà primariamente al **CUG** l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano.
- L'amministrazione dovrà trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - le informazioni ivi indicate entro il 1° marzo di ciascun anno
- Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predisponde entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.
- Entro il 30 marzo di ciascun anno la relazione del CUG, indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, deve essere inviata al seguente indirizzo: monitoraggiocug@funzionepubblica.it
- Tale relazione sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti e alla Giunta Comunale con pubblicazione sul sito internet del Comune.

Presidi organizzativi e strumenti di governance

L'efficacia delle azioni proposte trova un elemento di *enforcement* nella definizione di adeguati strumenti di verifica e governo dell'andamento, quali:

- l'individuazione di processi e di ruoli, a partire da quelli già previsti dalle norme (come i CUG o la Consigliera di fiducia), per identificare e gestire forme di non inclusività o mancato rispetto di regole per favorire l'inclusività
- la definizione di obiettivi vincolanti per i vertici delle amministrazioni, legati alla parità di genere, sui quali l'intera struttura deve essere coinvolta (es. direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione)
- introduzione di premi ed incentivi nella valutazione della performance (sia organizzative che individuale) per realizzare obiettivi misurabili di impatto di genere;
- monitoraggio specifico delle infrazioni disciplinari riconducibili alle questioni di genere, con eventuale adeguamento dei codici di comportamento e dei codici disciplinari per il rinforzo al contrasto del fenomeno.

Il Piano potrà inoltre essere oggetto di revisione su richiesta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Pubblicazione e diffusione

Il Piano delle Azioni Positive è contenuto nel Piano integrato di attività e organizzazione cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80,

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente

- ⇒ sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, > sotto sezione di secondo livello “Atti generali”,
- ⇒ sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Prevenzione della corruzione”, ai sensi dell’art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e nella sezione dedicata al CUG;

