



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

Allegato a deliberazione G.C. n. 14 del 31/01/2024

2.2.2 CREAZIONE DEL VALORE PUBBLICO:

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI: PIANO DI INNOVAZIONE
DIGITALE, PIENA ACCESSIBILITA', PARI OPPORTUNITA' E EQUILIBRIO DI
GENERE**

2.2.2.3. PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE

L'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare “Piani di azione positive”, tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE) specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. In particolare sottolinea l'importanza dell'impulso che le pubbliche amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne. Individua precisi strumenti a tal fine quali: l'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere.

Un altro fondamento normativo rilevante va individuato nell'art. 7, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che attribuisce alle pubbliche amministrazioni 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. L'art. 7 recita: *“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”*.

Alle amministrazioni pubbliche, quindi, spetta il compito di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni.

Il 22 novembre 2023 il Parlamento ha inoltre approvato all'unanimità la legge per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica (legge 24 novembre 2023, n. 168), che, nel solco dei precedenti interventi legislativi in materia, tra i quali la legge 19 luglio 2019, n. 69 (c.d. Codice Rosso), ha rafforzato le misure e gli strumenti di tutela delle donne vittime di violenza, per consentire una preventiva, efficace e rapida valutazione del rischio di letalità, di reiterazione e di recidiva, al fine di interrompere il ciclo della violenza prima che sfoci in condotte più gravi, finanche in femminicidi.

Successivamente il Ministro per la Pubblica amministrazione, Senatore Paolo Zangrillo, il 29 novembre 2023 ha firmato la Direttiva in materia di “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”, uno strumento che nasce dal senso di urgenza dovuto dalla constatazione di come la violenza contro le donne sia un fenomeno purtroppo sempre più diffuso, che deve destare grande allarme sociale e che affonda le proprie radici in un sostrato culturale, spesso rafforzato da comportamenti comuni, rispetto al quale si ritiene fondamentale

mettere in campo azioni strategiche che possano incidere positivamente sul contesto organizzativo del lavoro pubblico ampiamente inteso.

La Direttiva individua nella formazione e nella sensibilizzazione le leve abilitanti essenziali per affermare una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi sessisti sul luogo di lavoro. Il testo fornisce a tale scopo una serie di indicazioni rivolte a tutti i dipendenti pubblici, a partire dalle figure apicali e dirigenziali che devono assumere il ruolo di promotori del cambiamento all'interno delle proprie organizzazioni. In particolare, poi, il documento si rivolge ai responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, ai Comitati unici di garanzia (CUG), alla Consigliera e al Consigliere di parità, alla Consigliera e al Consigliere di fiducia, agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

In generale, si chiede dunque di promuovere e sviluppare adeguati cicli formativi in materia di pari opportunità e sul comportamento etico, in attuazione anche del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e della legge n. 168/2023 ("Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica"), e di proporre azioni di informazione, anche continuative, per sviluppare la capacità di prevenire o intercettare, riconoscere e rimuovere odiosi episodi di discriminazione, molestie e violenze nel contesto lavorativo. Tra le azioni previste, anche l'adozione e l'attuazione di Codici etici e di condotta, e il ricorso agli strumenti di formazione messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, tra cui il corso "RIFORMA-Mentis" erogato tramite la piattaforma Syllabus, da seguire in parallelo ai corsi sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La stessa denominazione del corso è stata scelta in riferimento alla necessità di un cambiamento culturale, perseguibile attraverso la sensibilizzazione di lavoratori e lavoratrici sulle conseguenze psicologiche, organizzative e legali degli stereotipi sessisti e delle molestie sul luogo di lavoro.

L'obiettivo, perseguito attraverso un'attività di autoformazione online, è di innalzare il livello di consapevolezza delle dipendenti e dei dipendenti pubblici sul tema delle molestie di genere per:

- ✓ riflettere sui segnali deboli, sui contesti e sui comportamenti molesti sul luogo di lavoro;
- ✓ approfondire le conseguenze psicologiche, organizzative e legali della molestia sul luogo di lavoro;
- ✓ condividere un approccio sulla gestione degli eventuali casi di molestie;
- ✓ definire pratiche preventive utili a garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso del principio della parità di genere;
- ✓ individuare gli strumenti e i percorsi di tutela disponibili rispetto alla protezione delle vittime e alla sanzione degli autori a partire dal numero antiviolenza e stalking "1522";
- ✓ rafforzare il ruolo degli organismi di pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, quali i Comitati unici di garanzia, la Consigliera e il Consigliere di parità, la Consigliera e il Consigliere di fiducia.

Le azioni positive rappresentano dunque misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono finalizzate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024 - 2026 è predisposto dall'Ente, con l'auspicio del miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso.

Con il presente piano di azioni positive si vuole favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con particolare riferimento:

- all'ambiente di lavoro: lavoro a distanza e conciliazione dei tempi lavoro-famiglia;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- alla digitalizzazione;

- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Nelle linee guida del 4 marzo 2011, adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le pari opportunità, sono state disciplinate le funzioni del CUG, al quale vengono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il ruolo centrale dei CUG per la crescita della cultura del rispetto e delle pari opportunità è stato confermato dalla Direttiva n. 2/2019, adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei ministri delegato alle pari opportunità, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche". La direttiva menzionata prevede che i CUG, osservatori privilegiati e attenti conoscitori della situazione del personale della amministrazione di appartenenza, vengano riconosciuti all'interno dell'amministrazione pubblica quali importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione.

Il CUG del Comune di Cerignola:

- è stato costituito con delibera di Giunta Comunale n. 329 del 14.12.2016;
- con deliberazione di G.C. n. 124 del 11.5.2017 è stato approvato 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 del Comune di Cerignola.
- con determinazione dirigenziale n. 244/27 del 07.03.2017 sono stati nominati i componenti effettivi e supplenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- con determinazione dirigenziale n. 377/42 del 13.05.2021 sono stati rinnovati e nominati i componenti effettivi e supplenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Linee generali d'intervento.

Gli obiettivi generali usualmente assegnati alle azioni positive, anche alla luce delle finalità promosse dalla normativa vigente, sono:

1. Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale.
2. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
3. Promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Per quel che attiene l'accesso al lavoro/progressioni di carriera, nell'ambito delle attività di monitoraggio si è avuto modo di apprezzare un buon livello di equilibrio in relazione al genere.

L'analisi dei principali indicatori numerici rappresentativi della "popolazione" dipendente ha, anzi, evidenziato la possibilità di escludere la sussistenza di criticità della consistenza numerica tra generi. Alla luce di quanto premesso, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Cerignola armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Analisi dell'organico per genere: le risorse umane del Comune di Cerignola.

Al fine di potere verificare il rispetto del divario massimo fra generi consentito dalla norma nelle diverse posizioni gerarchiche (non inferiore a due terzi), si rende necessario effettuare un'analisi aggiornata dell'organico del Comune; punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, di una aggiornata illustrazione della consistenza degli organici, distinti per categorie e per genere.

Al 01.01.2024 il personale dipendente in servizio del Comune di Cerignola è pari a 128 unità a tempo indeterminato di cui n. 71 uomini e n. 57 donne.

Come si può evincere dalla tabella, si tratta di una popolazione con le seguenti caratteristiche:

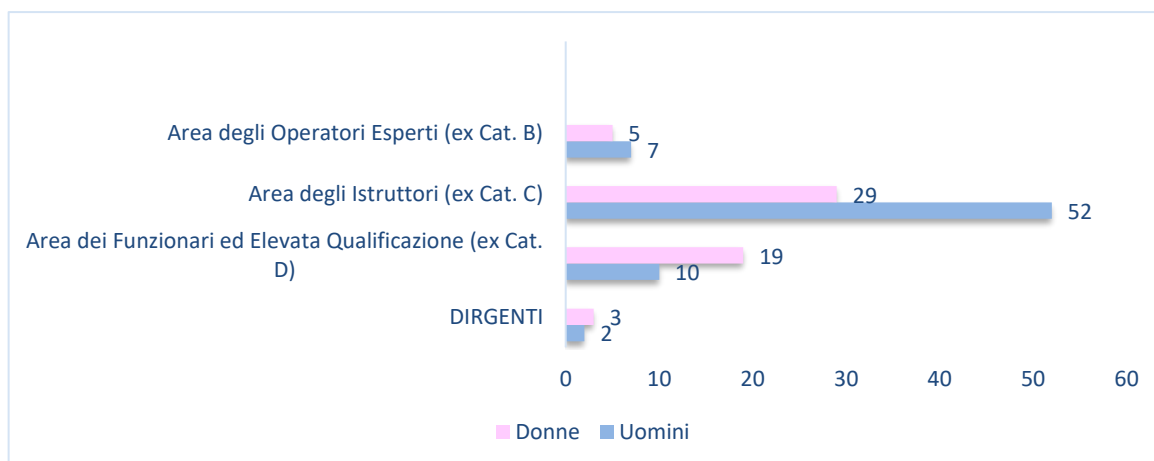
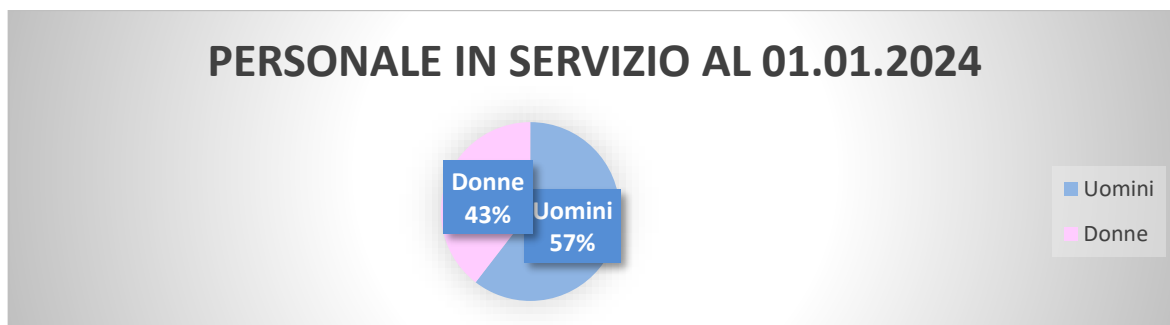
- la ripartizione degli incarichi dirigenziali e del segretario generale è distribuita con un rapporto che vede gli incarichi di vertice conferiti a n.4 donne, (tra le quali il segretario generale) e a n. 3 uomini;

- nel totale si rileva una forte presenza maschile nella sola area della Polizia Municipale (Area Istruttori).

L'analisi della situazione a questa data, presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini e donne:

Sintesi per categorie del personale dipendente al 01/01/2024

Categoria/profilo professionale al 01/01/2024	Donne	Uomini	Totale
Segretario Generale	1	0	1
Dirigenti	3	2 (1 a T.D.)	5
Cat. D	19	10	29
Cat. C	29	52	81
Cat. B	5	7	12
Cat. A	0	0	0
TOTALE tempo indeterminato	57	71	128



Gli obiettivi trasversali di pari opportunità ed equilibrio di genere 2024-2026.

Obiettivi generali trasversali:

- rafforzare il “sistema benessere” attraverso servizi, azioni, comportamenti;
- consolidare il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e la partecipazione;
- coinvolgere i dipendenti nelle politiche e nelle strategie;
- migliorare le sinergie tra gli uffici e i rapporti collaborativi, anche mediante il coinvolgimento di tutti gli operatori nella semplificazione dei processi dell’ente;

- aumentare l'efficienza e la capacità di soddisfare l'utenza, nella convinzione che lavoratori soddisfatti del proprio lavoro contribuiscano a rendere un migliore servizio alla cittadinanza;
- introdurre innovazione, trasparenza e accessibilità alle informazioni;
- favorire le condizioni di turn over migliori sia in termini di accoglienza per i neoassunti;
- diffondere un'immagine positiva dell'ente attraverso i comportamenti e gli atteggiamenti di tutti i lavoratori e delle buone prassi.

In un'ottica di coerenza e continuità con il precedente P.A.P. 2024 - 2026, i cui scopi si ritengono prioritari anche per il prossimo triennio nelle tematiche di sviluppo della formazione e delle competenze digitali, nel corso degli anni 2024, 2025 e 2026 questa amministrazione comunale intende raggiungere i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 1	TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, DIRETTA E INDIRETTA, ANCHE NON LEGATA AL GENERE
DESTINATARI	TUTTI I DIPENDENTI
AZIONE 1	In tale ambito il Comune si impegna: <ul style="list-style-type: none"> • a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore (ad es.: orientamento sessuale, religione, razza, disabilità ecc.); • al fine di accertare la sussistenza di situazioni conflittuali vengono utilizzate le risultanze dell'indagine promossa dal CUG di cui all'obiettivo n. 2. In presenza di accertate situazioni di criticità il CUG dovrà elaborare le misure correttive e proporle all'Amministrazione e alle RSU, per la loro adozione e applicazione.
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano
Responsabilità delle attività e uffici coinvolti	CUG e Area Personale e Organizzazione
Indicatori e target:	Somministrazione questionario indagine delle condizioni di lavoro
AZIONE 2	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione del Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e la tutela dell'integrità e della dignità delle persone
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano
Responsabilità delle attività e uffici coinvolti	CUG e Area Personale e Organizzazione
Indicatori e target:	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione proposta di Codice di condotta

OBIETTIVO 2	CONCILIAZIONE VITA PERSONALE/LAVORO
DESTINATARI	TUTTI I DIPENDENTI
AZIONE 1	<p>In tale ambito il Comune si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a garantire forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori (<i>part-time – aspettative</i>); • a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività con lo smart-working, delle condizioni e del tempo di lavoro; • potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano
Responsabilità delle attività e uffici coinvolti	CUG e Area Personale e Organizzazione
Indicatori e target:	Somministrazione questionario indagine condizioni di lavoro

OBIETTIVO 3	BENESSERE ORGANIZZATIVO
DESTINATARI	TUTTI I DIPENDENTI
AZIONE 1	<p>Promuovere una indagine sul benessere lavorativo e garantire un monitoraggio, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente, al fine di individuare le azioni volte a promuovere e migliorare nel tempo lo stato di benessere fisico, psicologico e sociale del personale del Comune di Cerignola quale azione di sviluppo e mantenimento di un clima positivo fra i lavoratori e l'organizzazione in cui lavorano.</p>
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano
Responsabilità delle attività e uffici coinvolti	CUG e Area Personale e Organizzazione
Indicatori e target:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Somministrazione di un questionario di indagine 2) Eventuale predisposizione di un piano di miglioramento di benessere organizzativo
DESTINATARI	Tutti i dipendenti

OBIETTIVO 4	FORMAZIONE
DESTINATARI	TUTTI I DIPENDENTI
AZIONE 1	<ul style="list-style-type: none"> • Programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno. • Programmare percorsi formativi specifici legati all'evoluzione normativa e organizzativa della Pubblica Amministrazione mediante utilizzo di materiale informativo, rassegna stampa tematiche di settore ecc. • Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare; • Organizzare momenti informativi sui temi delle pari opportunità e delle politiche di genere.
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano
Responsabilità delle attività e uffici coinvolti	CUG e Area Personale e Organizzazione
Indicatori e target:	a) percorsi di formazione organizzati - Target: almeno un corso all'anno

OBIETTIVO 5	PARITÀ, PARITÀ DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ
DESTINATARI	TUTTI I DIPENDENTI
AZIONE 1	<ul style="list-style-type: none"> • Riconoscimento dell'identità alias (art. 28 CCNL del comparto Funzioni Locali 2019/2021 siglato il 16.11.2022) <p>Le persone che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere potranno chiedere di farsi chiamare con un nome diverso sul luogo di lavoro, ossia con una identità alias. Il badge, l'indirizzo di posta elettronica, la targhetta sulla porta ad esempio esporranno il nome scelto. L'obiettivo è la tutela delle persone nel contesto lavorativo.</p> <p>a) Completare la struttura dell'accordo di riservatezza legato all'identità alias del dipendente che ne faccia richiesta.</p>
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano
Responsabilità delle attività e uffici coinvolti	CUG e Area Personale e Organizzazione
Indicatori e Target:	a) Completamento delle attività su richiesta dei dipendenti - Target: sì/no b) Completamento delle attività su richiesta dei dipendenti - Target: sì/no
DESTINATARI	TUTTI I DIPENDENTI
AZIONE 2	Partecipazione di tutto il personale al corso "RIFORMA-MENTIS" erogato tramite la piattaforma Syllabus, da seguire in parallelo ai corsi sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
TEMPI	Anno 2024 e in continuità nel triennio di riferimento del Piano
Responsabilità delle attività e uffici coinvolti	CUG e Area Personale e Organizzazione
Indicatori e Target:	N. unità di personale partecipante al Corso "RIFORMA-MENTIS"/su totale personale

	in servizio
DESTINATARI	TUTTI I DIPENDENTI
AZIONE 3	<p>Avviso Pubblico GENERE in COMUNE (Il Comune di Cerignola con Deliberazione G.C. n. 24 del 7.3.2023 ha chiesto di essere ammesso al contributo regionale” per la realizzazione della proposta progettuale denominata “DISPARI”. Il Comune è stato ammesso al finanziamento). Il Progetto DISPARI intende raggiungere I seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promuovere i concetti di parità di genere; • Potenziare le azioni già intraprese in materia di prevenzione e contrasto della violenza di genere, mediante azioni di promozione della cultura della parità di genere tra donne e uomini; • Sensibilizzare ad un linguaggio inclusivo, sotto il profilo del genere per evitare formulazioni che possano essere degradanti e discriminatorie; • 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. • Organizzare iniziative di formazione specifica sull’empowerment femminile Le azioni che si intendono realizzare sono di tipo formativo e rientrano nell’area gender mainstreaming e nell’area comunicazione/ informazione
TEMPI	ANNO 2024 e Triennio di riferimento del Piano
Responsabilità delle attività e uffici coinvolti	CUG e Area Personale e Organizzazione, Settore Servizi sociali/Welfare
Indicatori e target:	n. incontri