



COMUNE DI CERIGNOLA (FG)



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

Allegato alla deliberazione della Giunta comunale n. 63 del 28/03/2025



COMUNE DI CERIGNOLA (FG)

2.2.2. CREAZIONE DEL VALORE PUBBLICO:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI: ACCESSIBILITA' DIGITALE-

PIANO DI INNOVAZIONE DIGITALE; ACCESSIBILITA' FISICA; PARI

OPPORTUNITA' E EQUILIBRIO DI GENERE; INTERVENTI DI INCLUSIONE



COMUNE DI CERIGNOLA (FG)

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



COMUNE DI CERIGNOLA (FG)

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 Consiglieria e al Consigliere di parità, alla Consiglieria e al Consigliere di fiducia, agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

Successivamente, con la Direttiva del Ministro "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", adottata il 14 gennaio 2025, si rafforza e si ribadisce il principio che il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico.

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.

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 2025 - 2027 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



COMUNE DI CERIGNOLA (FG)

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;
- il prossimo mese di maggio 2025 saranno rinnovati i componenti del CUG.

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 31.12.2024 il personale dipendente in servizio del Comune di Cerignola è pari a 147 unità a tempo indeterminato di cui n. 77 uomini e n. 70 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. 5 donne, (tra le quali il segretario generale) e a n. 2 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:

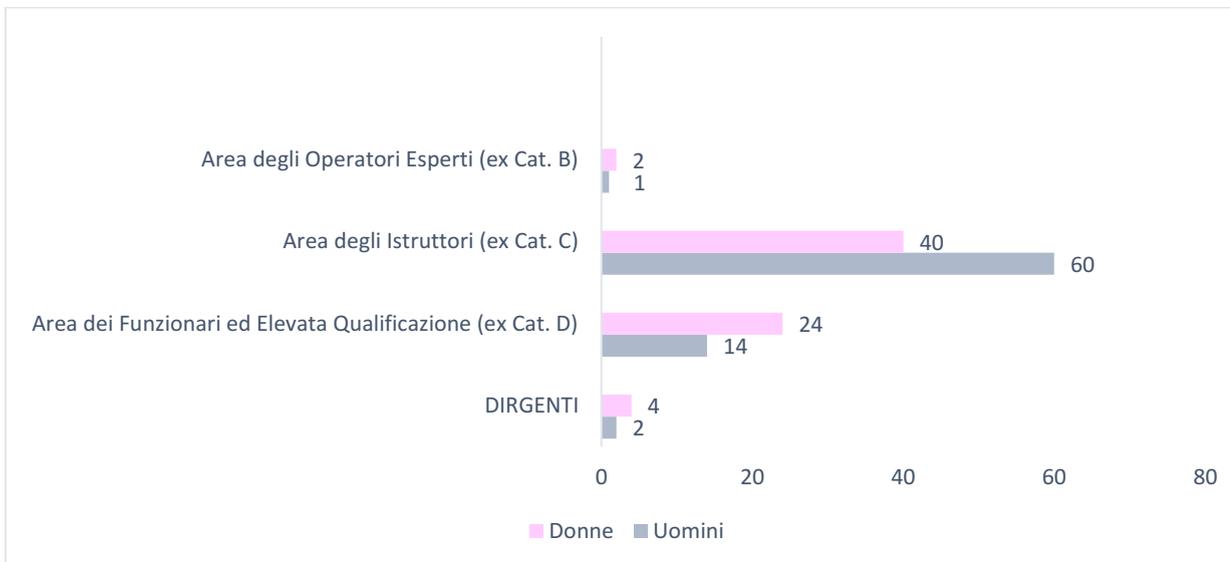


COMUNE DI CERIGNOLA (FG)

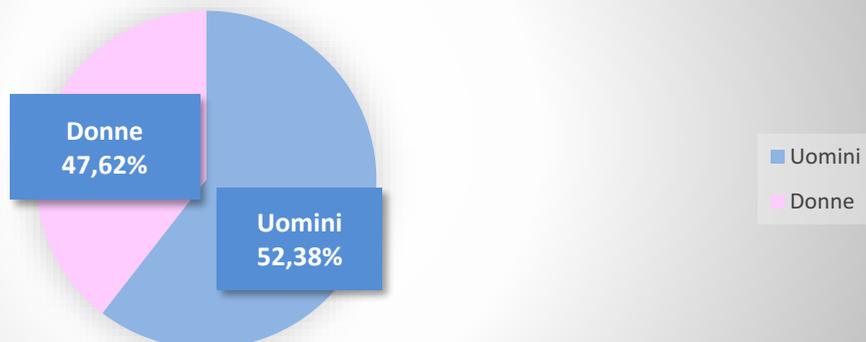
SINTESI PER CATEGORIE DEL PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2024

Categoria/Area professionale al 31.12.2024	Donne	Uomini	Totale
Segretario Generale	1	0	1
Dirigenti (di cui n.1 D e n. 2 U con incarico td)	*4	*2	6
Area - Funzionari E.Q.	24	14	38
Area - Istruttori	40	60	100
Area - Operatori esperti	2	1	3
Area - Operatori	0	0	0
TOTALE personale tempo indeterminato (escluso segretario generale)	70	77	147

RIPARTIZIONE GRAFICA DEL PERSONALE PER CATEGORIA E GENERE



PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2024





COMUNE DI CERIGNOLA (FG)

Gli obiettivi trasversali di pari opportunità ed equilibrio di genere 2025-2027

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. 2025 - 2027, 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 2025, 2026 e 2027 questa amministrazione comunale intende raggiungere i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 1	CONCILIAZIONE VITA PERSONALE/LAVORO APPLICAZIONE ARTICOLAZIONI ORARIE TEMPORANEE A FAVORE DI PERSONALE CON CARICO DI CURA
DESTINATARI	DIPENDENTI
AZIONE 1	<p>Con questo obiettivo si vuole dedicare particolare attenzione al tema del work-life balance, ossia a tutte quelle misure atte a garantire l'equilibrio vita-lavoro rivolte a tutti i dipendenti. Nello specifico costituisce elemento di attenzione la tutela del personale con carichi di assistenza e cura mediante l'attuazione delle previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, attribuendo criteri di priorità a coloro che si trovano in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare prevedendo articolazioni orarie diverse e temporanee legate a situazioni circostanziate eventualmente rinnovabili annualmente a fronte del permanere della situazione che ne ha generato la richiesta.</p> <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:	Misurazione grado di realizzazione % concessione di misure di flessibilità oraria (n. richieste accolte/n. richieste pervenute)



COMUNE DI CERIGNOLA (FG)

OBIETTIVO 2	BENESSERE ORGANIZZATIVO
DESTINATARI	TUTTI I DIPENDENTI
AZIONE 1	<p>Prosecuzione delle indagini di benessere organizzativo</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Confermare il monitoraggio organizzativo del benessere collettivo attraverso l'effettuazione, con cadenza annuale, dell'analisi di clima interno ◦ Messa in atto di iniziative volte alla risoluzione di criticità evidenziate dall'indagine di clima positivo fra i lavoratori e l'organizzazione in cui lavorano.
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 3	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:	<ol style="list-style-type: none"> a) Diffusione di materiale pubblicitario relative all'uso della piattaforma Syllabus; b) motivare la partecipazione del personale anche tramite incontri e riunioni



COMUNE DI CERIGNOLA (FG)

OBIETTIVO 4	PARITÀ, PARITÀ DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ
DESTINATARI	TUTTI I DIPENDENTI
AZIONE 1	<p>“Cultura del rispetto”</p> <p>Avviare percorsi di formazione per valorizzare diversità di genere, ruolo e professione e sensibilizzare le persone sull’importanza di un luogo di lavoro fondato su rispetto e pari opportunità.</p> <p>Obiettivi:</p> <p>Accrescere la consapevolezza dell’importanza della persona nel sistema relazionale e organizzativo; saper individuare e valorizzare ruoli e professionalità delle persone nell’ambito organizzativo; saper valorizzare le diversità e le caratteristiche delle persone anche per lavorare insieme al fine di raggiungere gli obiettivi istituzionali e comuni;</p> <p>riconoscere l’importanza della comunicazione e dell’ascolto attivo quale strumento efficace per favorire un buon clima aziendale;</p> <p>riconoscere le diverse forme di discriminazione;</p> <p>conoscere le modalità per individuare, prevenire, gestire le diverse forme di molestia, violenza e discriminazione;</p> <p>conoscere le norme e degli strumenti tecnici a tutela delle forme di molestia, violenza e discriminazione.</p>
TEMPI	Triennio di riferimento del Piano
Responsabilità delle attività e uffici coinvolti	CUG e Area Personale e Organizzazione
Indicatori e Target:	Avviare e completare le attività di formazione pari a 12 ore su piattaforma Syllabus del Corso: “Cultura del rispetto” Target: sì/no
DESTINATARI	TUTTI I DIPENDENTI
AZIONE 2	<p>Prosecuzione delle attività del Progetto GENEREinCOMUNE (ANCI) (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).</p> <p>Obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Partecipazione al percorso formativo sulla parità di genere nelle politiche locali “Genere e Inclusione: i Comuni fanno la differenza”; 2. Predisposizione di una sezione sul sito dell’Ente, (percorso del Progetto disposto da Anci e Regione Puglia) 3. Organizzazione evento finale (si terrà presumibilmente a Palazzo Fornari con ospiti ancora da definire e in tale occasione oltre a presentare il bilancio di genere e la sezione dedicata sul sito comunale verranno consegnati gli attestati ai dipendenti coinvolti nella formazione)
TEMPI	ANNO 2025 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:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partecipazione Corso di cui al n. 1 = Target Si/No 2. Predisposizione di una sezione sul sito dell’Ente = Target Si/No 3. Organizzazione evento finale = Target Si/No