



COMUNE DI CIRO' MARINA
Provincia di CROTONE

**Piano Triennale delle azioni positive in materia
di pari opportunità
Anni 2025 - 2027
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. N. 198/2006)**

ART. 1 - RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il Comune di Cirò Marina presenta, tra i propri dipendenti, una forte componente femminile, per cui è necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato, in continuità col precedente, il presente Piano triennale di azioni positive 2025/2027.

Il Piano permetterà all'Ente di agevolare i propri dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

ART. 2 - PREMESSA

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 – ad oggetto "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*" - ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 – ad oggetto "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

ART. 3 - ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE ALLA DATA del 31.12.2024

Alla data del 31.12.2024 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO: N. 68
DONNE N. 38
UOMINI N. 30

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO: N. 8
DONNE N. 4

UOMINI N. 4

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO (ex art.110 Tuel)

DONNE N. 0

UOMINI N. 2

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale a tempo indeterminato

AREA	UOMINI	DONNE
OPERATORI	3	1
OPERATORI ESPERTI	12	10
ISTRUTTORI	10	12
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	5	15
TOTALE	30	38

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale a tempo determinato

AREA	UOMINI	DONNE
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	2	3
ISTRUTTORI	2	1
TOTALE	4	4

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

È necessario sottolineare che, pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando, quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

ART. 4 - OBIETTIVI

1. Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

OBIETTIVO 1 - Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo;

OBIETTIVO 2 - Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

OBIETTIVO 3 - Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

OBIETTIVO 4 - Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

(OBIETTIVO 1)

1. Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato

la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse. In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'ente rispetto ai mutati scenari socio-politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

2. Nell'interesse dell'amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità ed attivare azioni positive. Inoltre, il Comune di Cirò Marina s'impegna a fare sì che non si verificano 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.
3. Con formale atto è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) che unifica le funzioni e le competenze dei precedenti comitati di "Pari Opportunità" e di "Mobbing". L'ente si propone di costituire nell'anno 2025 il predetto Comitato unico di garanzia con compiti propositivi, consultivi e di verifica con specifico riguardo all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni e ciò a 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 dei lavoratori.
4. Il Comune, con Deliberazione di Consiglio comunale n.3 del 23.01.2023, ha, inoltre, aderito all'Istituzione della rete provinciale per le Pari Opportunità, al fine di attuare una politica di promozione delle pari opportunità ed eliminare tutte le discriminazioni esistenti e promuovere, altresì, un'attività di prevenzione contro il loro verificarsi, nominando i componenti interni all'Amministrazione per l'istituzione della suddetta Rete Provinciale.

(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune s'impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. 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.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali.

(OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo

tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

(OBIETTIVO 4)

1. Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.
2. Il Comune continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

ART. 5 - DISCIPLINA DEL PART-TIME

1. All'interno del Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale ed il suddetto documento è reso disponibile per la consultazione da parte del personale attraverso la pubblicazione sul sito Internet dell'Ente.

ART. 6 - FLESSIBILITÀ DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

1. Questo Ente si pone specifici obiettivi anche in materia di flessibilità oraria, permessi, aspettative e congedi, ossia:
 - a. Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali;
 - b. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori;
 - c. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
2. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della condivisa/intranet del Comune.

ART. 7 - TEMPI DI ATTUAZIONE E DURATA

1. Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2025-2026. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri,

consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni a problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza del Piano, ad un adeguato aggiornamento.

2. Il presente Piano ha durata triennale e sarà trasmesso, a cura del Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria, Personale e Tributi alla Consigliera di parità territorialmente competente e reso disponibile in rete per tutte le dipendenti e tutti i dipendenti del Comune di Cirò Marina.