



COMUNE DI PATERNO CALABRO

PROVINCIA DI COSENZA

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2025 – 2027

(Art. 7, comma 5, D. Lgs 23 Maggio 2000, n. 196)

Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 31/01/2025

Premessa

Il Decreto Legislativo n.196/2000 prevede che gli enti pubblici, tra i quali le Amministrazioni Comunali, predispongano *Piani Triennali di Azioni Positive* tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. La suddetta disposizione risulta inoltre confermata dal decreto legislativo 11/04/2006, n.198 il quale, all'art. 48 ribadisce che, *ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, ... omissis ..., predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.*

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

I suddetti *Piani*, pertanto hanno il fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, nonché negli ambienti dove sussiste un divario nelle posizioni gerarchiche tra generi non inferiore a due terzi.

E' stato previsto inoltre un meccanismo sanzionatorio per il caso di mancato adempimento del suddetto obbligo legislativo, trovando applicazione l'art. 6, comma 5 e 6, del Decreto Legislativo n. 165/2001 che sancisce l'impossibilità di assumere personale. Tuttavia, il testo della norma appena citata ha subito successive modifiche e non è chiaro se la suddetta misura di penalizzazione sia tuttora vigente a livello di T.U.P.I. . Il Decreto Legislativo n. 165/2001 prende in considerazione la presente materia all'**art. 57 – pari opportunità**, nel quale è stabilito che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri -Dipartimento della funzione pubblica (*comma 1, lett. a*) e possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (*comma 1, lett. d*).

Va evidenziato che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 06 del 06/02/2017, dichiarata immediatamente eseguibile, ha già provveduto alla costituzione del **C.U.G. – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità**, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale, tra l'altro, svolge anche compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei Piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

Azioni positive previste nel triennio 2025/2027.

Il Comune di *Paterno Calabro*, nel rispetto della vigente normativa, sopra richiamata, intende procedere nella direzione della salvaguardia delle pari opportunità tra uomini e donne, attraverso politiche basate sull'assenza di ogni discriminazione tra i dipendenti, di qualsiasi natura, diretta e/o indiretta, relativamente al *genere*, all'*età*, alla *razza*, all'*origine etnica*, alla eventuale *disabilità*, all'*orientamento sessuale*, alla *religione*, alla *lingua*, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella premialità e nella sicurezza del lavoro. Le politiche del lavoro adottate nel Comune di *Paterno Calabro* negli anni precedenti, hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente. I dati riportati sono aggiornati al 31/12/2024 e, poiché rilevano la presenza nella attuale dotazione organica del Comune di figure femminili in misura solo leggermente inferiore rispetto a quelle maschili, dimostrano come l'accesso all'impiego del Comune di *Paterno Calabro* da parte delle donne non abbia incontrato, comunque ostacoli, in quanto la partecipazione ai concorsi pubblici indetti dal Comune e le altre forme di reclutamento stabilite dalla

legge hanno sempre visto la partecipazione di donne, per cui non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alla piena operatività delle pari opportunità nel lavoro. Le posizioni gerarchiche di livello dirigenziale e non dirigenziale non evidenziano divari significativi tra generi e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio. Infatti le posizioni organizzative dell'Ente sono affidate attualmente a donne in misura di una su tre, considerato che nell'area amministrativa il responsabile del servizio è un amministratore (Sindaco - donna), mentre il Segretario comunale attualmente è un uomo.

Tab. I. *Personale Dipendente per sesso e categoria* - Totale n. 17 complessivi:

Categoria	Maschi (numero e nome)		Femmine (numero e nome)	
A	==		3	Barberio Rosaria, Bitonte Antonella, Mandarinino Loredana
B	4	Catavero Luca, Mandarinino Luigi, Paolozza Michele, D'Acri Francesco.	5	Beltrano Michelangela, Calabrese Raffaella, Mauro Sonia, Miceli Dorian, Rossi Mariaelena.
C	4	Casciaro Francesco, Pasqua Salvatore, Piccolo Maurizio, Mondano Pietro Salvatore.	2	Marrello Giovanna, Ilaria Naccarato.
D	==		==	
TOTALE	8	TOTALE	10	

Tab. II. *Posizioni Organizzative per sesso e categoria* - Totale n. 03 complessivi:

Categoria	Maschi (numero e nome)		Femmine (numero e nome)	
AMMINISTRATORI	==		1	Dr.ssa Lucia Papaiani (Sindaco - Area Amministrativa, Area Finanziaria).
D	==		==	
C	1	Geom. Maurizio Piccolo- Area Tecnica.	==	
TOTALE	1	TOTALE	1	

Per quanto riguarda il *genere* negli organi elettivi, si riscontra una prevalenza maschile, come da seguente dettaglio:

Consiglio Comunale: Donne: n. 03 (compreso il Sindaco); Maschi: n. 08;

Giunta Comunale: Donne: n. 02 (compreso il Sindaco); Maschi: n. 01;

Totale Organi Elettivi Comunali: Donne: n. 03 (compreso il Sindaco); Maschi: n. 8; (*)

(*) tenuto conto che alcuni amministratori ricoprono cariche sia a livello di Consiglio che di Giunta.

Viene pertanto garantita la partecipazione di donne alle cariche istituzionali del Comune in misura del 60 per cento circa sul totale e con un rapporto di quasi 1 a 2 rispetto ai rappresentanti di genere maschile.

Per il triennio 2025/2027 si prevedono le seguenti **azioni positive**:

Rispetto delle pari opportunità nel reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

- Il Comune di *Paterno Calabro* si impegna ad assicurare il rispetto delle regole di pari opportunità nelle procedure dirette al reclutamento di personale, garantendo identiche regole di accesso ai candidati di entrambi i sessi e richiamando espressamente nei bandi di concorso/selezione la parità di trattamento tra generi.

- In tutte le *Commissioni esaminatrici* di concorso e di selezione del personale sarà assicurata, ove possibile, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e, comunque, di almeno una rappresentante di genere femminile.

- Nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di *Paterno Calabro* si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

- Il Comune di *Paterno Calabro* si impegna ad applicare il principio secondo cui non esistono posti nella propria dotazione organica che siano prerogativa soltanto degli uomini, ovvero soltanto delle donne.

- Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al comune, dei quali siano parte anche i lavoratori,

l'ente si impegna a richiamare l'osservanza delle norme in materia di pari opportunità, con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte e designazioni alle nomine.

Rispetto delle pari opportunità nella gestione del personale.

- Nello svolgimento del ruolo lavorativo spettante a ciascun operatore, l'ente tende a valorizzare le attitudini e le capacità professionali di entrambi i generi;
- Il Comune di *Paterno Calabro* adotta un orario basato sulla presenza in servizio per cinque giorni settimanali. Infatti, sono previsti due rientri pomeridiani, nei giorni di martedì e giovedì. Tuttavia, in relazione alla necessità di far fronte ad alcuni adempimenti fondamentali ed in periodi di più intensa attività viene assicurato, almeno parzialmente, lo svolgimento del servizio anche nelle ore pomeridiane, anche se il ricevimento e l'apertura degli sportelli al pubblico è previsto solo nelle ore mattutine;
- Il Comune di *Paterno Calabro* adotta il principio della giusta conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali dei propri dipendenti, attraverso azioni che tengano conto delle differenze, delle condizioni e delle esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione le persone e contemperando le esigenze dell'ente con quelle dei dipendenti, attraverso ogni strumento consentito dalla normativa vigente;
- Ogni particolare necessità di tipo familiare e/o personale da parte dei dipendenti, sia di sesso maschile che femminile, sarà valutata e risolta nel rispetto dell'equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti;
- L'ente si impegna a garantire la flessibilità dell'orario, sia in entrata che in uscita, onde agevolare le possibili necessità personali dei dipendenti, sia di sesso maschile che femminile;
- Il Comune di *Paterno Calabro*, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, e con le prescrizioni del Regolamento degli uffici e dei servizi, assicurerà tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle *richieste di part-time* inoltrate dai dipendenti, sia di sesso maschile che femminile;
- In caso di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, previa richiesta del personale interessato, sia di sesso maschile che femminile, potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze del servizio, potrà essere valutata, se possibile, l'eventuale attivazione di forme di lavoro a distanza.

Formazione finalizzata alla motivazione della carriera.

Il Comune di *Paterno Calabro* si impegna ad organizzare, ove possibile, specifici corsi, ovvero giornate di studio, di formazione, aggiornamento e riqualificazione del personale, nonché di motivazione alla carriera riservati ai dipendenti, sia di sesso maschile che femminile. I corsi dovranno tener conto delle esigenze di servizio di ogni struttura dell'ente, consentendo pari possibilità al personale maschile e femminile di frequentare i corsi medesimi. In tal senso, sarà prodotto ogni utile sforzo per organizzare i corsi in orari, sedi e quant'altro utile per renderli accessibili anche a coloro che abbiano impegni di famiglia, ovvero orario di lavoro a tempo parziale.

Sarà cura dei responsabili dei servizi e dei settori dedicare particolare attenzione ai casi di reinserimento lavorativo del personale, sia di sesso maschile che femminile, assente per lunghi periodi di tempo per diverse motivazioni (ad es. assenze prolungate per malattia, per esigenze familiari, per congedo di maternità o di paternità ...), prevedendo percorsi di reinserimento graduale degli interessati, con progressivo ripristino dei flussi di informazioni lavorative omessi durante l'assenza, l'affiancamento temporaneo del responsabile del servizio e di altro dipendente (possibilmente colui/colei che abbia sostituito l'assente), partecipazione ad eventuali iniziative di formazione ed aggiornamento dirette a colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello sufficiente e costante.

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera, sia orizzontale che verticale, nel rispetto della normativa vigente. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

Prevenzione mobbing.

Gli eventuali provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad ambienti di servizio diversi da quello ordinario di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative, ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

Molestie sessuali.

Il Comune di *Paterno Calabro* si impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo informativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite di intesa con le RSU.

Durata del Piano.

Il presente Piano ha durata triennale, con decorrenza dal 01 gennaio del primo anno di riferimento, o comunque dalla data di esecutività del medesimo.

Diffusione del Piano e informazioni sulla pari opportunità

Il presente Piano sarà pubblicato all'*Albo pretorio on-line* e sul *sito istituzionale* dell'ente, nella *Sezione Trasparenza*. Di esso verrà data informazione al personale dipendente, oltre che con la normale attività di pubblicazione sopra citata, anche attraverso i Responsabili dei servizi e degli uffici, chiamati a dare pratica esecuzione a quanto in esso stabilito.

Durante il periodo triennale di vigenza del Piano potranno essere presentate dal **C.U.G. – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità** pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni rispetto alle problematiche riscontrate da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere ad aggiornamenti adeguati e condivisi in occasione della scadenza del Piano stesso e dell'attività rivolta al suo rinnovo.