

Allegato alla Delibera di G.C. n. 24 del 28.04.200

COMUNE DI ROGLIANO

(Provincia di Cosenza)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022 - 2024

(EX ART. 48 D. LGS. n. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28/11/2005, n. 246")

(approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. ____ in data _____)

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del precedente Piano adottato per il triennio 2021/2023 in una visione di continuità sia programmatica che strategica ed è rivolto a promuovere all’interno del Ministero della salute l’attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246*”, all’articolo 48 stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino e attuino i piani di azioni positive, di durata triennale, 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. Tale normativa rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, finalizzata a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, ad evitare eventuali svantaggi ed a riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

AZIONI ED OBIETTIVI DEL PIANO

Le azioni positive sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni di genere, evitando eventuali svantaggi e riequilibrando la presenza delle donne nel mondo del lavoro.

Con il presente Piano, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengono conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di incentivi, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

L'obbligo normativo, come sopra formulato, verrà rispettato attraverso le seguenti azioni positive:

- assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salva motivata impossibilità;
- redazione di bandi di concorso /selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

Il Comune di Rogliano attraverso il Piano della azioni positive 2022-2024, si impegna a promuovere una comunicazione rispettosa della differenza di genere, promuovendo una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi;

SITUAZIONE DEL PERSONALE E DISTRIBUZIONE

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale, nella sua totalità, equa distribuzione di personale tra uomini e donne.

La situazione del personale in servizio, alla data del 31.12.2021, è infatti la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA

| PROFILO POFESSIONALE | CATEG. | Inquad. giuridico economico | Full Time Part Time % | Dotaz. Organ. Ridet. | Posti In servizio o Vacanti | | Lsu/lpu | ANNOTAZIONI |
|--|--------|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------------|------|---------|--|
| | | | | | SERV | VAC. | | |
| Funzionario Amministrativo – Contabile | D1 | D1 | 100% | 1 | - | 1 | | Posto istituito a seguito dell'accorpamento dei Settori Ammin. E Contabile con decorrenza 31.12. 2020 |
| Funzionario Servizi Socio - Culturali | D1 | D1 | 100% | 1 | - | 1 | | Posto vacante |
| Funzionario Tecnico | D1 | D1 | 100% | 1 | - | 1 | | Posto istituito a seguito dei Settori accorpati LL.PP e Sviluppo del territorio con decorrenza 01.02.2021 |
| Funzionario Polizia Municipale | D1 | D1 | 100% | 1 | - | 1 | | Posto vacante |
| Istruttore Agente Polizia Munic. | C1 | C1 | 100% | 1 | 1 | - | | Settore Polizia Municipale n. 2 agenti posti soppressi a seguito di collocamento a riposo |
| Istruttore Ammin. Servizi Sociali | C1 | C1 | 100% | 1 | --- | 1 | | Settore Servizi Sociali N. 1 POSTO VACANTE *** N.1 POSTO SOPPRESSO (dal 01.4.2021 collocata a riposo) |
| Istruttore Amministrativo | C1 | C1 | 100% | 1 | 1 | | | Settore Tecnico |
| Istruttore Amministrativo | C1 | C1 | 100% | 1 | 1 | | | Settore Finanziario |
| Istruttore Amministrativo | C1 | C1 | 100% | 3 | 3 | | | Settore Amministrativo |
| Esecutore Amministrativo | B3 | B3 | 100% | 1 | 1 | | | Settore Amministrativo |
| Autista Scuolabus | B3 | B3 | 100% | 1 | 1 | | | Settore Socio Culturale |
| Collaboratore Amministrativo | B1 | B1 | 100% | 1 | --- | 1 | | Settore Amministrativo dal *** 01.02.2021 n. 1 posto soppresso a seguito di collocamento a riposo |
| Operatore | A1 | | | 1 | | 1 | 34 | Tempo indeterminato Part Time ex Lavoratori LSU/LPU con oneri a carico dello Stato e Regione Calabria ruolo soprannumerario |
| | | | | | | | | |
| | Totale | | | 15 | 8 | 7 | 34 | |

| | UOMINI | DONNE |
|------------------------------------|--------|-------|
| DIPENDENTI CAT. D TITOLARI DI P.O. | 1 | 1 |

| | UOMO | DONNA |
|---------------------|------|-------|
| SEGRETARIO GENERALE | 0 | 1 |

AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'

1. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
2. promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.

AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari;

promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;

favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;

garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità" a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.

DURATA

Il presente Piano di Azioni Positive ha durata triennale (2022 – 2024), come disposto dall'art. 48 del D. Lgs. n.198/2006, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Nel corso del periodo di vigenza saranno raccolti 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.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà reso disponibile a tutti i dipendenti e le dipendenti del Comune di Rogliano.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, potranno essere raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.