



COMUNE DI BIZZARONE
PROVINCIA DI COMO

PIAO 2024-2026

allegato n. 6

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA TRIENNIO
2024/2026 (art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n° 198)**

Premessa

L'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

Fonti Normative

- l'art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n°165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000 n°267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246";
- il DPR 9 maggio 1994 n°487 che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n°300 che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;

- il D.Lgs. 30 giugno 2003 n°196 “Codice in materia di protezione dei dati personali” ove all’art. 112, comma 2 lettera b), ove si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n°5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- La legge 162/2021 che ha introdotto importanti novità in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo;
- La direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità, pubblicata sulla G.U. n°173 del 27.07.2007;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- i vari Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

Durata e Contenuto del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e si articola in: Rilevazione della Dotazione organica, Obiettivi ed Azioni positive. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato del Piano medesimo.

Rilevazione della Dotazione organica del Comune

La dotazione organica del personale dipendente alla data odierna risulta essere la seguente:

AREA AFFARI GENERALI

<i>Profilo</i>	<i>Area Funzionari</i>	<i>Area Istruttori</i>	<i>Area Operatori esperti</i>	<i>Area Operatori</i>	<i>Di cui di nuova istituzione</i>	<i>Coperti</i>	<i>Vacanti</i>
Istruttore amministrativo		1				1	0

AREA DEMOGRAFICI

<i>Profilo</i>	<i>Area Funzionari</i>	<i>Area Istruttori</i>	<i>Area Operatori esperti</i>	<i>Area Operatori</i>	<i>Di cui di nuova istituzione</i>	<i>Coperti</i>	<i>Vacanti</i>
Istruttore amministrativo		1				1	0

AREA FINANZIARIA

<i>Profilo</i>	<i>Area Funzionari</i>	<i>Area Istruttori</i>	<i>Area Operatori esperti</i>	<i>Area Operatori</i>	<i>Di cui di nuova istituzione</i>	<i>Coperti</i>	<i>Vacanti</i>
Istruttore amministrativo		1				1	0

AREA TECNICA

<i>Profilo</i>	<i>Area Funzionari</i>	<i>Area Istruttori</i>	<i>Area Operatori esperti</i>	<i>Area Operatori</i>	<i>Di cui di nuova istituzione</i>	<i>Coperti</i>	<i>Vacanti</i>
Istruttore amministrativo		1				1	0

SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE IN CONVENZIONE

<i>Profilo</i>	<i>Area Funzionari</i>	<i>Area Istruttori</i>	<i>Area Operatori esperti</i>	<i>Area Operatori</i>	<i>Di cui di nuova istituzione</i>	<i>Coperti</i>	<i>Vacanti</i>
Agente di PL		1				1	0

Obiettivi ed Azioni positive

Dalla rilevazione della dotazione organica del personale dipendente alla data odierna si desume che non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, atteso che la percentuale di dipendenti donne è 75% rispetto a quella di dipendenti uomini, pari al 25%.

La formazione e l'aggiornamento del personale sono attualmente garantiti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile d'Area.

L'organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita; in sede di definizione degli orari di lavoro sono state concordati orari differenziati in accoglimento alle proposte dei dipendenti medesimi. L'Amministrazione comunale si prefigge come obiettivo di continuare:

- a garantire quanto in atto e sopra relazionato in ordine alla formazione del personale e alle modalità organizzative del lavoro con riferimento alla strutturazione dell'orario di lavoro;
- a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti azioni positive:

N.	DESCRIZIONE	ANNO
1	Modalità organizzative di corsi di formazione atte a garantire la partecipazione in conciliazione fra vita personale e familiare previo accertamento della disponibilità del personale dipendente	2024/2026
2	Valutazione di specifiche richieste del personale dipendente di flessibilità oraria nel rispetto di quanto previsto nel CCNL in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili	2024/2026
3	Particolare attenzione al rispetto della normativa in tema di pari opportunità nelle procedure di selezione del personale e progressioni di carriera (con particolare riferimento alla composizione delle commissioni giudicatrici e alla predisposizione dei bandi)	2024/2026