

Piano di azioni positive 2024-2026
Sezione PIAO 2024-2026

(Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246")

L'art. 42 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna definisce al comma 1 le azioni positive consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e al comma 2 dispone:

"Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- f - bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile".

L'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 stabilisce che le pubbliche amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e in caso di mancato adempimento si applica il divieto di assumere personale di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001.

Il Comune di Casale di Scodosia, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione della normativa sulle pari opportunità, ha già da tempo intrapreso un percorso per armonizzare la propria attività all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Con il presente atto, sezione del PIAO 2024- 2026, si intende approvare il Piano di azioni positive 2024-2026 e perseguire l'obiettivo principale di favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e nello sviluppo professionale anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente.

Nell'organizzazione del Comune di Casale di Scodosia è presente una prevalenza della componente femminile ed è per questo necessario porre una particolare attenzione all'attivazione di strumenti per promuovere le pari opportunità.

1. Analisi della situazione del personale

La realizzazione del Piano tiene conto della situazione organica del Comune di Casale di Scodosia

L'analisi dell'attuale situazione del personale a tempo indeterminato evidenzia il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori al 31/12/2023:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area dei Funzionari e dell'E.Q	2	1	3
Area degli Istruttori	3	7	10
Area degli Operatori esperti	2	—	2
TOTALE	7	8	15

Schema composizione del personale disaggregato per orario di lavoro:

Area dei Funzionari e dell'E.Q	
TEMPO PIENO	3 (2 uomini e 1 donna)
Area degli Istruttori TOTALE UOMINI E DONNE	
TEMPO PIENO	8 (3 uomini e 5 donne)
TEMPO PARZIALE	2 (2 donne)
Area degli Operatori esperti DONNE UOMINI TOTALE	
TEMPO PIENO	2 (2 uomini)
TEMPO PARZIALE	
TOTALE TEMPO PIENO	13 (7 uomini e 6 donne)
TOTALE TEMPO PARZIALE	2 donne

I Responsabili dei servizi, titolari di un incarico di elevata qualificazione, risultano essere: Donne 1 - Uomini 2.

Si ritiene non occorra favorire il riequilibrio della presenza tra uomini e donne ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006 in quanto, al momento, l'organico del Comune di Casale di Scodosia non presenta situazioni di squilibrio fra generi superiori a due terzi.

Il Piano delle azioni positive più che riequilibrare la componente maschile, è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

2. Obiettivi

Nel corso del triennio si intende attuare un Piano di azioni positive teso a:

1. tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
2. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
3. promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale;
4. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie;
5. evitare nelle assunzioni e nelle progressioni privilegi a favore dell'uno o dell'altro sesso (in caso di parità di requisiti tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato maschile deve essere opportunamente giustificata);
6. nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
7. valorizzare, nello svolgimento del ruolo assegnato, attitudini e capacità personali;

8. tenere conto nei piani di formazione delle esigenze di ogni settore, consentendo la medesima possibilità di frequentare i corsi individuati e valutando la possibilità di articolazione in orari, sedi accessibili anche a coloro che hanno obblighi familiari;
9. prestare particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative.

Il Comune di Casale di Scodosia 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. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

3. Politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali

Il Comune di Casale di Scodosia intende:

- favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che considerino le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti mediante strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario;
- favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, le condizioni e il tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali;
- promuovere le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di conciliare la vita professionale con la vita familiare;
- assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita;
- valutare e risolvere le particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

4. Disposizioni generali

Il presente Piano, sezione del PIAO 2024- 2026, è pubblicato sul sito internet del Comune, ha durata triennale e viene aggiornato ogni anno.

Nel periodo di vigenza sono raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poter procedere ad un adeguato aggiornamento.