



Comune di Villa di Tirano  
Provincia di Sondrio

---

# PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ E GLI EQUILIBRI DI GENERE

*Art. 48 Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198*

---

Triennio 2025 – 2027

---

*Allegato E*

---

## Premessa

La Legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro” e i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 nonché il D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 di approvazione del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, il Comune di Villa di Tirano intende consolidare e sviluppare quanto già realizzato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell’accesso all’impiego, nella formazione dei dipendenti), nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2025/2027. Il piano, favorendo il benessere organizzativo, potrà permettere all’Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con motivazione e senza particolari disagi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 29/93 e successive modifiche ed integrazioni (gli Enti inadempienti non possono assumere personale).

## Situazione attuale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (situazione rilevata alla data del 01/01/2025) presenta il seguente raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>Dipendenti</b>	<b>Istruttori</b>	<b>Operatori esperti</b>	<b>Totale</b>
<b>Donne:</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<i>tempo pieno</i>	3	1	4
<i>tempo ridotto</i>	1	0	1
<b>Uomini:</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<i>tempo pieno</i>	4	2	6
<i>tempo ridotto</i>	0	0	0

Alla luce del quadro descritto, si evidenzia che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività, ai sensi dell'art. 48 del D. lgs. 11 aprile 2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi superiore a due terzi.

### **Obiettivi ed azioni positive**

Con il presente Piano delle Azioni Positive il Comune di Villa di Tirano intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- flessibilità dell'orario, permessi, aspettative e congedi;
- commissioni di concorso – bandi di selezione;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

### **Formazione**

Favorire la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati ed entro i limiti di spesa vigenti.

### **Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**

Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate nel rispetto di un equilibrio tra esigenze dell'amministrazione e richieste dei dipendenti, tenendo conto delle seguenti considerazioni:

- promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;
- potenziare le capacità delle lavoratrici e dei lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- il consolidamento della banca delle ore al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario con permessi compensativi;

- alla flessibilità dell'orario sia in entrata che in uscita entro i limiti concordati.

## **Commissioni di concorso**

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni saranno garantiti gli equilibri di genere, come già previsto dall'art. 37, comma 1 del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera della Giunta comunale n. 19 del 04.03.2010 e s.m.i., in base al quale è prevista la presenza di almeno una donna. Verranno assicurati gli adempimenti previsti dall'art. 57 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i.

## **Bandi di selezione del personale**

Nelle procedure di reclutamento del personale a tempo determinato e indeterminato sarà osservato il principio di pari opportunità (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165/2001).

## **Sviluppo carriera e professionalità**

L'obiettivo del piano delle azioni positive è inteso a favorire:

- le opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, tengono conto del principio di pari opportunità;
- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni;
- affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per evitare discriminazioni di genere.

## **Informazione**

Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

## **Codice di condotta contro le molestie sessuali**

Stante l'esiguità del numero dei dipendenti, nonché delle strutture comunali, si ritiene di poter prescindere dall'adozione di uno specifico Codice di condotta contro le molestie sessuali facendo, invece, espresso rinvio alle vigenti disposizioni contenute nel CCNL nonché nelle norme anche di rango europeo.

## **Durata del piano**

Il presente piano è allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025/2027, ed è soggetto a revisione annuale, come previsto dalla direttiva n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il piano sarà pubblicato sul sito dell'ente e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.