



COMUNE DI VAL LIONA

Provincia di Vicenza

Piazza Marconi, 1 36040 Val Liona (VI)

C.F. e P.IVA 04078130244

Tel. 0444 / 889989 – 889522 – 868037

Ufficio finanziario – tel. 0444/778107

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023-2025

(art. 48 D.lgs. 11 aprile 2006, n.198)

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta; e sono anche "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 ,n. 198 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, avente ad oggetto "Misure per attuare 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 un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto il Comune di Val Liona armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

PREMESSA

La Legge n. 125/1991, il D.lgs. 196/2000 e il D.lgs.165/2001 prevedono che le Amministrazioni pubbliche adottino un Piano di Azioni Positive.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Val Liona, al 31 dicembre 2022, presenta il seguente quadro di raffronto tra la presenza di uomini e donne: il numero totale dei dipendenti è 12, di cui 5 sono donne e 7 sono uomini.

I Responsabili di area (dipendenti cui sono assegnate mansioni dirigenziali con decreto del Sindaco) sono 3, di cui 3 sono donne. Nelle qualifiche professionali inferiori (categoria B) sono presenti 4 dipendenti, tutti uomini. Nella categoria C (categoria intermedia), in cui sono inquadrati 5 dipendenti, 3 sono uomini e 2 sono donne.

Nel corso dell'anno 2022 è stato nominato un Segretario comunale titolare a tempo pieno, con incarico semestrale (rinnovabile): anche tale incarico è stato affidato ad una donna.

OBIETTIVI E FINALITA' DEL PIANO

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- Raggiungere condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente;
- Favorire la uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzare le caratteristiche di genere.

In tale ambito l'Amministrazione del Comune di Val Liona intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore dei propri lavoratori e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

AREE TEMATICHE -OBIETTIVI

1) Sensibilizzazione, informazione comunicazione sulle Pari Opportunità.

Attori coinvolti: Commissione Pari Opportunità

Beneficiari: donne e uomini

Risorse impegnate: relatori esterni – fondi di bilancio

- Organizzazione di incontri/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dipendenti e collaboratori/trici.
- Organizzazione di riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del piano di azioni positive.
- Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.

2) Formazione ed aggiornamento

Attori coinvolti: Responsabili di Area

Beneficiari: donne e uomini

Risorse impegnate: risorse umane interne – fondi di bilancio

- Programmazione della formazione su tematiche di pari opportunità per il personale maschile e femminile dell'Ente.
- Prevedere la possibilità di partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione.
- Incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri organismi di istituzione.
- Analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti eventualmente inquadrare nei livelli inferiori.

3) Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Attori coinvolti: Responsabili di Area

Beneficiari: donne e uomini

Risorse impegnate: non sono previste spese conseguenti alla misura

- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.
- Monitoraggio e analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part-time analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

4) Assunzioni

Attori coinvolti: Responsabili di Area

Beneficiari: donne

Risorse impegnate: risorse umane interne – non sono previste spese

- Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

- Garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

5) Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa

Attori coinvolti: Segretario comunale – Responsabili di Area

Beneficiari: donne e uomini

Risorse impegnate: risorse umane interne – non sono previste spese

- Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico.
- Divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2023-2025).

MONITORAGGIO

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

In sede di verifica del raggiungimento degli obiettivi del Piano Performance, saranno rendicontate da ciascun Responsabile di area le concrete modalità di attuazione dei punti 2/3/4; i punti 1 e 5 saranno rendicontati nella medesima sede dal Segretario comunale.