



# COMUNE DI VAL LIONA

Piazza Marconi n. 1 – 36044 Val Liona - C.F. e P.IVA 04078130244  
Area Servizi Finanziari 0444-889522 int.4

## PREMESSA.

Il D.lgs. 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.

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; sono anche misure "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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.

Il Piano delle Azioni Positive del Comune di Val Liona, approvato ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, è stato preventivamente sottoposto alla Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza, ottenendone parere favorevole in data ..... con nota acquisita al protocollo generale al n. .... .

## **PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI VAL LIONA TRIENNIO 2024-2026**

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 2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra la presenza di uomini e donne: il numero totale dei dipendenti è 13, di cui 5 sono donne e 8 sono uomini.

I Responsabili di servizio (dipendenti cui sono assegnate mansioni dirigenziali con decreto del Sindaco) sono 3, un uomo (per servizi tecnici) e due donne (per servizi finanziari e amministrativo-tributari); Nelle qualifiche professionali inferiori (area contrattuale degli Istruttori e degli Operatori esperti) sono presenti 10 dipendenti, di cui 3 donne e 7 uomini.

Con decorrenza dal 1° ottobre 2023 è stato nominato un Segretario comunale titolare, in convenzione per la durata di un anno (prorogabile di un altro anno) con il Comune di Val Liona: tale incarico è stato affidato ad una donna.

Dall'analisi dei dati sopra riportati emerge che gli incarichi di Elevata Qualificazione, assegnati ai dipendenti, sono assegnati in misura maggiore a dipendenti donne; l'incarico dirigenziale più elevato (Segretario comunale) è assegnato ad una donna.

Analizzando i dati economici, la retribuzione di posizione dell'Elevata Qualificazione assegnata alle dipendenti donna è inferiore a quella assegnata al dipendente uomo: il valore dell'indennità, però, non è discrezionalmente stabilito dal Sindaco, bensì viene assegnato a seguito di "pesatura" (delle responsabilità effettivamente assegnate) effettuata dal Nucleo di Valutazione (organismo esterno e terzo). La pesatura è stata fatta, nel rispetto delle disposizioni in materia, con l'applicazione di criteri oggettivi che non valutano la persona che ricopre il ruolo, bensì la posizione ricoperta (responsabilità, carichi di lavoro, budget di spesa, ecc.).

A tale proposito, si rileva che l'incarico di Nucleo di Valutazione è stato assegnato ad un uomo.

Sostanzialmente si rileva quindi una applicazione non discriminatoria delle norme, di legge e contrattuali, che disciplinano la quantificazione e assegnazione delle indennità ai dipendenti; non necessita pertanto l'applicazione di misure specifiche in materia, fatto salvo l'ordinario rispetto delle norme vigenti.

### **OBIETTIVI E FINALITA' DEL PIANO**

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- mantenere le 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) 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 inquadrare nei livelli inferiori.
- 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.

## 2) 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, in particolare in relazione a eventuali richieste e/o assegnazione di part-time (verranno analizzate in relazione: all'inquadramento e all'anzianità di lavoro del dipendente; alla motivazione; alla distribuzione nei servizi).
- Prevedere articolazioni orarie diverse, anche temporanee, legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Promuovere, compatibilmente con l'organizzazione dei servizi, l'utilizzo dei congedi parentali da parte di tutti i dipendenti, anche degli uomini.

## 3) 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 e/o alle selezioni, non discriminatori e rispettosi 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.

## 4) 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.

- Divulgazione del *codice di comportamento* (generale e specifico del Comune di Val Liona) e del *codice disciplinare* del personale degli enti locali, per far conoscere:
  - la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
  - il 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.
- Attivazione di azioni specifiche, volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico, qualora si verificassero casi di violazione degli obblighi del codice di comportamento e/o del codice disciplinare.

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale, dal 1° gennaio 2024 e fino al 31 gennaio 2026. Qualora, ad esito del monitoraggio annuale, non emergesse la necessità di un aggiornamento, il piano si riterrà riconfermato, senza modifiche, fino alla sua naturale scadenza.

### **MONITORAGGIO**

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

In sede di verifica annuale del raggiungimento degli obiettivi del Piano Performance, saranno rendicontate da ciascun Responsabile le concrete modalità di attuazione dei punti 1/2/3; il punto 4 sarà rendicontato, nella medesima sede, dal Segretario comunale.