



UNIONE DI COMUNI " Terre del Retrone" (Vicenza)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2021-2023

Premessa

Il Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative che via via saranno promosse dall'Unione per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal decreto legislativo 196 del 2000.

Le Pubbliche Amministrazioni devono, infatti, redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006 il quale prevede che le PP.AA. debbano:

- riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001).

Il Piano triennale di Azioni positive viene allegato al Piano della Performance ai sensi della direttiva interministeriale n. 2 del 2019, in vigore dal 2020.

Il Piano per il triennio 2021-2023 tiene conto della struttura organizzativa dell'Unione e in particolare del personale a tempo indeterminato. L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio a tempo indeterminato al 1^a gennaio 2021 evidenzia il seguente quadro di raffronto tra la situazione di donne e uomini lavoratori:

DIPENDENTI N. 14

Situazione per categoria

Ruolo/categoria	DONNE	UOMINI	TOTALE
Cat D – P.O	1	0	1
Cat D	1	0	1
Cat.C	3	9	12
TOTALE	5	9	14

AZIONI POSITIVE PREVISTE NEL TRIENNIO 2021/2023

Questa Unione, nell'arco del triennio di vigenza del Piano delle Azioni positive, ispirandosi ai principi di pari opportunità, intesa come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli e di garanzia del diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, si propone di perseguire i seguenti ambiti di azione:

Azione positive di genere:

La situazione, conferma, rispetto al piano del 2020, una sotto rappresentanza di genere femminile nell'organico di questa Unione per quanto riguarda la cat. C, della quale si dovrà tenere conto nel periodo di vigenza del piano al fine di promuovere l'equilibrio nelle assunzioni fra donne e uomini ai sensi dell'art. 42 ss. Codice delle pari opportunità del D. Lgs.n. 198/2006; nei ruoli apicali, invece, si evidenzia la presenza di donne, sia nel ruolo di Comandante che di Vice.

Nel rispetto dell'art. 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 l'ente si impegna al rispetto delle seguenti azioni:

- a) riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- b) motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/selezioni

Azioni positive per la conciliazione di cui all'art. 9 Legge n. 53 del 2000 e altre azioni positive legate ad altri motivi di esclusione sociale di cui al D. Lgs. 215/03 e 216/03.

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, favorendo, in relazione alle esigenze di ogni servizio, la frequenza in orari il più possibile accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

Garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro.

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, mediante la verifica che non si realizzino situazioni conflittuali sul posto di

lavoro, determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

ATTUAZIONE DEL PIANO

Il Piano ha durata triennale decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Unione nella sezione Amministrazione Trasparente / Personale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Di esso verrà data informazione al personale dipendente con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.

Sarà data informazione alle RSU e la consigliera di Parità Provinciale, impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano. S'impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione.