



Allegato A) delibera Giunta Unione n.15 del 25/05/2022

***Piano di Azioni Positive a Favore delle Pari Opportunità
(art. 7, comma 5, del Decreto Legislativo n. 196/2000)
2022/2024***

Premessa

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore e due terzi. In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del decreto legislativo n. 29 del 03 febbraio 1993 (gli Enti inadempienti non possono assumere personale a qualsiasi titolo).

Azioni positive previste nel triennio 2022/2024

Le politiche del lavoro adottate nell'Unione negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

L'Amministrazione garantisce che l'accesso all'impiego nell'Unione da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per la categoria quadri e degli incaricati di posizione organizzativa.

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro. Le posizioni gerarchiche di livello direttivo o meno non evidenziano divari significativi tra generi e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Per il triennio 2022/2024 si prevedono le seguenti azioni positive:

Orario di lavoro flessibile

Mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro come attualmente viene praticata nella quasi totalità dei servizi, purchè non in conflitto con le concrete esigenze di servizio e di apertura al pubblico degli uffici.

Prevenzione mobbing

I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati.



UNIONE DEI COMUNI
CALDOGNO - COSTABISSARA - ISOLA VICENTINA
PROVINCIA DI VICENZA

In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

Part time

In ottemperanza alle indicazioni fornite con la Circolare n. 9 del 30 giugno 2011 dalla Funzione pubblica si intende mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

Molestie sessuali

L'Unione s'impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le R.S.U.

Congedi parentali

L'Unione è impegnata ad applicare puntualmente e scrupolosamente la vigente normativa, informando le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le RSU.

Attuazione art. 48, comma 2, del D. Lgs. n. 198/2006

In occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

Attuazione del Piano

L'Ente informerà le RSU e le consigliere di Parità Regionale e 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. L'Ente s'impegna altresì a provvedere al controllo *in itinere* del piano al fine di monitorarne e adeguarne tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo e organizzativo.