



Unione Montana del Bassanese

Sede legale: Via Vittorelli, 30 c/o Comando di Polizia locale – 36061 Bassano del
Grappa (VI)

Codice Fiscale 82003350244 – Partita IVA 02768310241

E-mail: info@unionebassanese.it PEC:

unionemontanabassanese@legalmail.it



PIANO DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' PER IL TRIENNIO 2022 – 2024 (ART. 48, COMMA 1, DLGS. 11.04.2006, N. 198)

ATTUALE SITUAZIONE DEL PERSONALE

Con delibera di Consiglio dell'Unione n. 9 del 02.12.2020, avente ad oggetto "Esame e approvazione modifiche allo statuto dell'unione montana del Brenta in attuazione della l.r. 24.01.2020, n. 2", l'Unione Montana del Brenta cambiava denominazione in Unione Montana del Bassanese. Si manifestava pertanto la volontà dei Comuni aderenti di conferire mediante apposita convenzione la funzione di polizia locale all'Ente di nuova denominazione, conferendo anche il relativo personale. All'esito di questa decisione nasceva l'Unione Montana del Bassanese, cui veniva conferito il personale di polizia locale, anche femminile, dei comuni afferenti.

Anche alla luce di questi mutamenti nell'organizzazione dell'Ente, il presente piano prevede nuovi obiettivi ed azioni mirate a favorire politiche in favore delle donne, anche e soprattutto nel contesto della polizia locale.

Premesso quanto sopra l'Unione Montana del Bassanese ha attualmente in servizio 46 unità di personale a tempo indeterminato, come sotto meglio riportate:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
Polizia Locale	31	10
Settore Amm.vo	01	04
Totale	32	14

L'Unione Montana del Bassanese nella sua nuova veste, ha come interesse il superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Ente ed il benessere organizzativo dei propri dipendenti. Con l'adozione del presente piano, non solo si vuole rispondere puntualmente all'obbligo imposto dal legislatore, ma si ritiene necessaria l'adozione di precise politiche di lavoro tendenti ad eliminare gli ostacoli per la piena realizzazione di pari opportunità di genere, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di incentivi e di progressioni economiche.

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo- donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta

una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

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

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la 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 una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale(...)".

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito), verrà perseguito dalla Unione Montana attraverso le seguenti azioni positive:

- **Azione 1.** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nel rispetto della normativa vigente;

- **Azione 1.b).** In sede di richieste di designazioni inoltrate dall'Unione Montana ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne dell'Unione Montana, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

- **Azione 2.** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- **Azione 3.** Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze di flessibilità di orario, ma garantendo possibilità di lavoro flessibile anche al personale maschile, per incentivare forme di congedo parentale volte a limitare il solo apporto della donna alla gestione della famiglia e degli anziani, incentivando la parità di genere.
- **Azione 4.** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- **Azione 4.b)** promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.
- **Azione 5.** Revisione del sito Web dell'Unione Montana, con previsione di apposita e più completa sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.
- **Azione 6.** Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.
- **Azione 7.** Promozione della formazione e della sensibilizzazione diffusa e partecipata dei lavoratori, quale leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi agli utenti.
- **Azione 8.** Inserire miglioramenti e elementi specifici nel ciclo di *performance* organizzativa dell'amministrazione, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

OBIETTIVI

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- **Obiettivo 2.** Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, che hanno simili funzioni nell'ambito soprattutto della Polizia Locale, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali dell'Unione Montana e sul suo territorio.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche, ma non solo, la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- **Obiettivo 5.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al

superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

- **Obiettivo 7.** Istituzione del Comitato Unico di Garanzia (legge n. 183 del 2010, che ha modificato gli articoli 1, 7 e 57 del d.lgs. n. 165 del 2001), con il coinvolgimento delle RSU e delle OO.SS.

Durata del piano: il presente piano delle azioni positive è valido per il triennio 2022-2024.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Unione Montana, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Vicenza ed alla Consigliera provinciale di parità, nonché alla Regione Veneto – Presidente Giunta Regionale – Ufficio del Consigliere Regionale di Parità.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti dell'Unione Montana. Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio Segreteria dell'Unione Montana, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.