

Unione di Comuni montana Colline Metallifere

PIANO TRIENNALE 2025 - 2027 DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO E NEL LAVORO TRA DONNE E UOMINI (D. Lgs. 11.04.2006 n. 198)

FONTI NORMATIVE:

D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*;

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;

D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 *“Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”*;

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”*

INTRODUZIONE

La direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativa alle “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche”, al punto 3.6 sottolinea l’obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno i CUG (Comitato Unico di Garanzia), sottolineando altresì che per le amministrazioni di dimensioni ridotte è possibile istituire il “CUG condiviso”.

L’art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che gli enti predispongano *“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”* e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche.

I principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l’organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano

per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare. L'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di legge ma può e deve diventare per il nostro ente una significativa e fondamentale attenzione alla difesa delle pari opportunità tra uomini e donne.

Il Piano di Azioni Positive avrà durata triennale 2025-2027. Vuole essere uno strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

QUADRO NORMATIVO

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'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

ANALISI DI CONTESTO

Presso l'Unione di Comuni montana Colline Metallifere sono occupati complessivamente n. 122 dipendenti. Al personale inquadrato con contratto di lavoro del comparto Regioni/Autonomie Locali si aggiunge il personale contrattista, al quale viene applicato il C.C.N.L. per gli Addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria. Dall'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 01.01.2025 a tempo indeterminato emerge il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori/trici:

PERSONALE DEL COMPARTO REGIONI/AUTONOMIE LOCALI UNIONE	Maschi	Femmine	TOTAL E	% femmine	% maschile	TOTALE
DIRIGENTE	1	0	1	0	100	100
Categoria D	14	3	17	17,65	82,35	100
di cui Elevate Qualificazioni	7	2	9	22.23	77.77	100
Categoria C	17	21	38	55.26	44,74	100
Categoria B	2	1	3	33,33	66,66	100
Categoria A	0	0	0	0,00	0	100
TOTALE	34	25	59	42,38	57,62	100
PERSONALE AGRICOLO FORESTALE	Maschi	Femmine	TOTAL E	% femmine	% maschile	TOTALE
Operai Agricolo Forestali	58	5	63	7,94	92,06	100
TOTALE	58	5	63	7,94	92,06	100

Come evidenziato dalla tabella, questo Ente si caratterizza per un'alta presenza maschile,

complessivamente pari a circa il 75,40% in gran parte dovuta alla presenza di operai agricoli- forestali. Tale personale, costituito prevalentemente da uomini, per lo svolgimento delle attività agricole forestali connesse alla gestione del patrimonio agro-forestale della Regione Toscana. Le lavorazioni svolte, quali, tra l'altro, il taglio del bosco, hanno limitato la presenza delle donne.

Nel restante personale, appartenente al comparto Regioni/Autonomie Locali, che rappresenta circa il 48,36 % del personale totale, la presenza delle donne raggiunge il 42,38%, pareggiando quasi quella maschile nelle categorie di più basso livello (Cat. C e Cat. B) e registrando una consistente differenza nelle categorie dirigenziali dove, a fronte di 15 uomini sono presenti solo 3 donne, delle quali 2 incaricate di Elevata Qualificazione.

Rispetto alle precedenti rilevazioni complessivamente si nota una presenza femminile in continua lieve crescita. Rispetto al 2018 si passa, in particolare, dal precedente 18,3% all'attuale 24,59 %.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio l'Unione dei Comuni montana Colline Metallifere intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- a) Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni e una più accurata valutazione di eventuali fenomeni di stress da lavoro correlato.
- b) Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.
- c) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio e a rendere compatibili gli impegni lavorativi con quelli familiari, senza diminuire la produttività.
- d) Dare nuovo impulso al ruolo e alle attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

a.1) AMBITO DI AZIONE: TUTELA DALLE MOLESTIE

L'Unione si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

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

Tali finalità verranno realizzate attraverso le segnalazioni al Comitato Unico di Garanzia da parte del dipendente relative a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere. Segnalazioni di questo tipo non ci sono state nel triennio. Il Comitato provvederà a darne immediata comunicazione all'Amministrazione e a registrare ogni segnalazione pervenuta. Nella storia della ex Comunità Montana e dell'Unione non risultano episodi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere.

a.2) AMBITO DI AZIONE: TUTELA DEL BENESSERE

L'Unione si impegna a promuovere il benessere organizzativo e individuale. Tali finalità verranno realizzate attraverso la seguente azione:

OBIETTIVO 01:

Azione 1.1· sensibilizzazione delle figure apicali affinché adottino misure atte a favorire, con il personale assegnato, la condivisione e la conoscenza degli obiettivi, dei lavori in corso di attuazione e della programmazione delle singole attività, nonché della distribuzione dei carichi di lavoro. Si pone l'attenzione sull'importanza di svolgere riunioni periodiche durante le quali offrire ai collaboratori le occasioni per avanzare proposte ed affrontare tutte quelle problematiche che potrebbero suscitare, nel tempo, malessere lavorativo.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

· effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente.

OBIETTIVO 02:

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione 2.1

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici appartenenti alle categorie protette.

Azione 2.2

Organizzare riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente dai Responsabili di Area.

Azione 2.3

Garantire a tutti i/le dipendenti la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al/alla proprio/a Responsabile di Area e, per questi/e ultimi/e, al Segretario/a comunale.

Azione 2.4

Garantire al personale opportunità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento senza discriminazioni tra uomini e donne (con relativa acquisizione nel fascicolo individuale di ciascuno/a di tutti gli attestati dei corsi frequentati), come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei/delle dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Azione 2.5

Adozione di iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità in caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

b) AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

OBIETTIVO 03:

L'Unione si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

Azione 3.1- l'Ente nel rispetto degli artt. 7, c.4 e 57 comma 1 lett. c) del D.lgs 165/01 e dell'art.23 del

CCNL 01/04/99 garantisce la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere; favorisce la gestione dei dati relativi alla formazione individuale disponendo l'aggiornamento costante delle informazioni mediante segnalazione del responsabile GARU o del singolo dipendente interessato al R.S.G. (Responsabile Sistema di Gestione) dell'Ente per l'inserimento nel gestionale informatico;

Azione 3.2- obbligo di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione;

Azione 3.3- obbligo di garantire che non vi siano posti in dotazione organica prerogativa di soli uomini o di sole donne.

c) AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ

L'Unione si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le personalizzazioni dell'orario di lavoro o la stipula di accordi miranti allo svolgimento di lavoro agile, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, al fine di tutelare concretamente la maternità e far fronte alle esigenze connesse all'assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc..

OBIETTIVO 04:

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione 4.1 : Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione 4.2 : Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione 4.3 : Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con i regolamenti vigenti.

Azione 4.4 : Prevedere di far ricorso all'istituto dello smart working, ove l'organizzazione dell'ufficio lo consenta e in coerenza con la regolamentazione dell'ente eventualmente applicabile.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale nonché ai dipendenti comunque individuati dalla disciplina, anche locale, applicabile.

d) AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE

OBBIETTIVO 5 : Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area/servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione 5.1 : Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione 5.2 : Sensibilizzare e promuovere l'utilizzazione in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori).

Azione 5.3 : Divulgare il 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.

Prevenire il 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. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.

Azione 5.4 : Vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare sul fatto che:

- in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari almeno ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne;
- sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti e ai Responsabili di Area.

RISORSE FINANZIARIE DESTINATE AL PIANO

In relazione alle attività da realizzare, non si reputano necessari finanziamenti specifici.

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE

L'attuazione delle attività di cui al presente Piano sarà periodicamente monitorata attraverso incontri del CUG.

DURATA

Il presente Piano ha durata per il triennio 2025/2027. Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.