

Unione di Comuni montana Colline Metallifere

PIANO TRIENNALE 2022 - 2024 DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO E NEL LAVORO TRA DONNE E UOMINI

INTRODUZIONE

Il Piano di Azioni Positive avrà durata triennale 2022-2024. 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. 113 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 22.11.2021 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	TOTALE	% femminile	% maschile	TOTALE
DIRIGENTE	1	0	1	0	100	100
Categoria D	11	4	15	26,67	73,33	100
di cui Posizioni Organizzative	5	1	6	16,67	83,33	100
Categoria C	16	13	29	44,83	55,17	100
Categoria A	1	0	1	0,00	100,00	100
TOTALE	28	17	45			
PERSONALE AGRICOLO FORESTALE	Maschi	Femmine	TOTALE	% femminile	% maschile	TOTALE
Impiegati Agricolo Forestali	1	0	1	0	100	100
Operai Agricolo Forestali	61	5	66	7,58	92,42	100
TOTALE	62	5	67	7,46	92,54	100

Come evidenziato dalla tabella, questo Ente si caratterizza per una alta presenza maschile, complessivamente pari a circa l'80,53 % (un punto percentuale in meno rispetto a tre anni fa) 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 41% del personale totale, la presenza delle donne raggiunge il 32,5%, 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 12 uomini sono presenti solo tre donne, delle quali una incaricata di posizione organizzativa.

Rispetto alle precedenti rilevazioni complessivamente si nota una presenza femminile, sempre molto bassa, ma in continua lieve crescita. Rispetto al 2018 si passa, in particolare, dal precedente 18,3% all'attuale 19,5%.

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 nello 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:

- 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.

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

b) AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

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:

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

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 2022/2024. Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.