



Unione dei Comuni Media Valle del Serchio (Provincia di Lucca)

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024

(ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006
"Codice delle pari opportunità tra uomo e
donna, a norma della Legge 28/11/2005 n.
246")

Approvato con atto di Giunta dell'Unione MVS n. 24 del 14/04/2022

Fonti normative: Legge 10.04.1991 n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
D.lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
D.lgs. 30.03.2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
D.lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità".

PREMESSA.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" e il D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell'Europa occidentale.

La legislazione vigente, orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, intende promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile "*in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso*" (art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006).

Nell'ambito delle iniziative finalizzate ad assicurare tale riequilibrio si collocano le azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

La Direttiva n. 2 del 26.06.2019 ad oggetto "Misure per promuovere le parità ed opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche (che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche"), definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di:

- promozione della parità e delle pari opportunità. Ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
- valorizzazione del benessere di chi lavora
- contrasto a qualsiasi forma di discriminazione

ed aggiorna alcuni indirizzi forniti con la precedente direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base

della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell'azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone agli Enti Locali la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale con aggiornamento annuale. Attraverso tali Piani, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, l'Ente adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell'Ente.

E' anche indispensabile chiarire che il Piano Azioni Positive dell'Unione dei Comuni della Media Valle del Serchio non ha come obiettivo principale quello normativo di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Questo perché la presenza femminile nella struttura dell'Ente è sostanzialmente equivalente a quella maschile nella complessiva organizzazione, come evidenziato nel sottostante quadro organizzativo dell'Ente al 01.04.2022. Le azioni positive potranno quindi concretizzarsi in iniziative volte, non a promuovere le pari opportunità di ingresso al lavoro e alle più elevate posizioni di carriera, ma a tenere adeguato conto della perdurante specificità del ruolo femminile all'interno della famiglia e della società.

In questa ottica, realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli in termini di organizzazione del lavoro interno ed esterno all'Ente di appartenenza, che derivano dalle citate differenze di ruolo tra uomini e donne. Quindi la funzione dell'azione positiva, va intesa nella fattispecie come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza non solo delle opportunità ma delle condizioni complessive di lavoro grazie a misure che si pongono in una posizione di raccordo tra lavoro esterno e interno alla famiglia.

La creazione di un contesto organizzativo che consenta ai lavoratori di esprimere nel modo migliore le rispettive potenzialità è non solo "coerente con" ma "funzionale a" gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi; perciò la considerazione delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa e può avere l'effetto di innalzare il livello dei servizi, rispondendo con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

Personale dell'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio al 1 aprile 2022

SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Ufficio Staff Organi Istituzionali (1)	0	2	2
Servizio Affari generali (compreso il Segretario)	2	2	4
Servizio economico finanziario	2	1	3
Servizio personale	1	1	2
Servizio protezione civile vincolo idrogeologico – Procedure di V.I.A. – Turismo – Bonifica (2)	3	4	7
Servizio Foreste - Demanio – A.I.B - Vincolo Forestale – LL.PP.	4	3	7
Servizio Pianificazione Urbanistica(3)	2	3	5
Totale	14	16	30

(1) due unità di personale a tempo determinato art. 90 D.lgs. 267/2000 (2) due unità di personale comandato (Out) (3) quattro unità di personale in convenzione e n. 1 unità di personale in comando parziale (IN).

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
B	1	4
C	7	6
D	5	6
Segretario	1	0
Totale	14	16

Dipendenti titolari di Posizioni Organizzative

Donne: 3

Uomini: 2

Il contesto dell'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio, dall'analisi della situazione come sopra rappresentato, non evidenzia sostanziali prevalenze di genere, sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Per quanto riguarda la carica di Segretario dell'Ente la carica è ricoperta dal 1 gennaio 2007 da un uomo.

Dall'esame della titolarità di Posizioni Organizzative, sotto il profilo numerico, non si evidenzia sostanziale prevalenza di genere.

Al momento quindi, non sussistono significative condizioni di divario tra i generi e pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte al miglioramento organizzativo e delle condizioni complessive di lavoro a percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno e a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini,.

Per quanto attiene, invece, la presenza femminile negli organi politici si registra una sostanziale prevalenza del genere maschile rispetto al femminile.

Obiettivi generali del piano

- Favorire le politiche di conciliazione tra vita familiare ed attività professionale mediante azioni che considerino le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente
- Sviluppare adeguati livelli di informazione e di comunicazione anche ai fini del coinvolgimento nelle azioni di soggetti esterni per l'attuazione di iniziative coordinate e condivise in materia di pari opportunità

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE

In coerenza ed in continuità con il Piano delle Azioni Positive 202/2023 si propongono le seguenti azioni specifiche da intraprendere:

Azione n.1

Titolo

Conciliazione fra vita lavorativa e privata

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo

Favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro delle condizioni e del tempo del lavoro, politiche di conciliazione tra responsabilità professionali

e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori e delle lavoratrici

Descrizione intervento

Monitoraggio ed analisi degli effetti al godimento dell'orario flessibile ed eventuale ideazione e sperimentazione di tipologie diverse di organizzazione flessibile, in correlazione con le esigenze personali e di servizio rilevate.

Strutture coinvolte nell'Intervento

Amministrazione del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

Tipologia azione

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione

Periodo di vigenza del presente piano

N. Azione 2

Titolo

Creazione di reti con altri organismi di parità

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo

Sviluppare un approfondimento coordinato sulle tematiche della parità e delle pari opportunità al fine di migliorare le competenze e l'operatività negli ambiti di intervento di competenza

Promuovere azioni ed iniziative congiunte intese ad assicurare l'attuazione dei principi contenuti nella normativa nazionale ed europea in materia di parità e di pari opportunità

Descrizione intervento

Individuazione dei soggetti, istituzionali e non, con i quali instaurare forme di collaborazione. Le iniziative da porre in essere saranno esaminate e condivise con il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente e potranno coinvolgere enti istituzionali ed associazioni operanti nel settore.

Strutture coinvolte nell'Intervento

Amministrazione del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

Tipologia azione

Rivolta sia all'esterno che all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione

Il periodo di vigenza del presente piano

Azione n. 3

Titolo

Formazione e aggiornamento del personale

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo

Favorire la formazione del personale dipendente e migliorare la gestione delle risorse umane al fine di creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzate/i e a proprio agio.

Descrizione intervento

Avvio di azioni di sensibilizzazione e formazione delle figure apicali sulle tematiche delle pari opportunità e della gestione delle risorse umane nell'ottica della differenza di genere nonché sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.

Previsione di moduli formativi mirati alla diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza di genere, collegati, ove possibile, all'adeguamento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Strutture coinvolte nell'Intervento

Amministrazione del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

Tipologia azione

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione

Periodo di vigenza del presente piano

Azione n.4

Titolo

Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo

Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio

Descrizione intervento

Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro al lavoro

Strutture coinvolte nell'Intervento

Amministrazione del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

Tipologia azione

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione

Periodo di vigenza del presente piano

Azione n. 5

Titolo

Part-time

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo

Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari

Descrizione intervento

Su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio personale, sociale e/o familiare, può essere concesso il part time nel limite del 25% del personale a tempo pieno in dotazione organica per ciascuna categoria, qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

Strutture coinvolte nell'Intervento

Amministrazione del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

Tipologia azione

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione

Periodo di vigenza del presente piano

N. Azione 6

Titolo

Info pari opportunità sul sito istituzionale dell'Ente

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo

Promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema della pari opportunità

Descrizione intervento

Istituzione nel sito istituzionale dell'Ente di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

Strutture coinvolte nell'Intervento

Amministrazione del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

Tipologia azione

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione

Periodo di vigenza del presente piano

N. Azione 7**Titolo****Benessere organizzativo****Destinatari**

Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo

Rilevare il grado di "Benessere Organizzativo" percepito dai dipendenti dell'amministrazione e predisporre il piano di miglioramento con il coinvolgimento del CUG;

Descrizione intervento

Le fasi dell'obiettivo si possono sintetizzare come segue:

- a) somministrazione del questionario a tutti i dipendenti;
- b) analisi degli esiti dell'indagine ed individuazione delle criticità;
- c) predisposizione delle proposte di miglioramento per il superamento delle criticità emerse;
- d) implementazione dei contenuti del sito web dedicato;
- e) elaborazione di proposte finalizzate alla valorizzazione delle strutture che individuano soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e di adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione

Strutture coinvolte nell'Intervento

Amministrazione del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

Tipologia azione

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione

Periodo di vigenza del presente piano