

# Comune di Massa Marittima

## PIANO TRIENNALE 2019- 2021 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 2019-2021. 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

Alla data del **01 DICEMBRE 2018** (dati forniti dall'Ufficio G.A.R.U. Unione Comuni montana Colline Metallifere) la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e non, presso il Comune di Massa marittima, era la seguente:

1. **Segretario:** 1 Uomini
  
2. **Posizioni organizzative:** Donne 6 (di cui 1 comandata Farmacia Comunale)  
 Uomini 1  
**Totale 7**  
 Tempo indeterminato 6  
 Tempo determinato 1  
 Fascia di età
 

|            | Donne | Uomini |
|------------|-------|--------|
| Meno di 30 | -     | -      |
| 31/40      | -     | 1      |
| 41/50      | 1     | -      |
| Oltre 50   | 5     | -      |
  
3. **Categoria D (escl. le P.O.):** Donne 5 (di cui 2 comandate alla S.D.S.)  
 Uomini 3  
**Totale 8**  
 Tempo indeterminato 8  
 Tempo determinato -  
 Fascia di età
 

|            | Donne | Uomini |
|------------|-------|--------|
| Meno di 30 | -     | -      |
| 31/40      | 1     | -      |
| 41/50      | 1     | 1      |
| Oltre 50   | 3     | 2      |
  
4. **Categoria C:** Donne 14

|                     |           |       |        |
|---------------------|-----------|-------|--------|
| Uomini              | 5         |       |        |
| <b>Totale</b>       | <b>19</b> |       |        |
| Tempo indeterminato | 17        |       |        |
| Tempo determinato   | 2         |       |        |
| Fascia di età       |           | Donne | Uomini |
| Meno di 30          |           | -     | -      |
| 31/40               |           | 2     | 0      |
| 41/50               |           | 6     | 2      |
| Oltre 50            | 6         |       | 3      |

|                        |                     |           |       |        |
|------------------------|---------------------|-----------|-------|--------|
| <b>5. Categoria B:</b> | Donne               | 1-        |       |        |
|                        | Uomini              | 10        |       |        |
|                        | <b>Totale</b>       | <b>11</b> |       |        |
|                        | Tempo indeterminato | 11        |       |        |
|                        | Tempo determinato   | -         |       |        |
|                        | Fascia di età       |           | Donne | Uomini |
|                        | Meno di 30          |           | -     | -      |
|                        | 31/40               |           | -     | -      |
|                        | 41/50               |           | -     | 2      |
|                        | Oltre 50            |           | 1     | 8      |

|                        |                     |          |       |        |
|------------------------|---------------------|----------|-------|--------|
| <b>6. Categoria A:</b> | Donne               | 1        |       |        |
|                        | Uomini              | 0        |       |        |
|                        | <b>Totale</b>       | <b>1</b> |       |        |
|                        | Tempo indeterminato | 1        |       |        |
|                        | Tempo determinato   | --       |       |        |
|                        | Fascia di età       |          | Donne | Uomini |
|                        | Meno di 30          |          | -     | -      |
|                        | 31/40               |          | -     | -      |
|                        | 41/50               |          | -     | -      |
|                        | Oltre 50            |          | 1     | -      |

7. Altre tipologie contrattuali: nessuna

8. Part t-time: -

9. Telelavoro: nessuno

10. Congedi parentali obbligatori: nessuno

11. Congedi parentali facoltativi: nessuno

Presso il Comune di Massa Marittima risultano pertanto occupati alla data del 1 dicembre 2018 complessivamente n. **47 dipendenti**.

Nel complesso l'organico del Comune di Massa Marittima vede una forte presenza femminile( fatta eccezione della Cat.B) sia sotto il profilo numerico, in rapporto all'intero organico, che in relazione alle categorie di inquadramento professionale; per questo è necessario che nella gestione del personale venga posta un'attenzione particolare alle politiche di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Dai dati relativi alla composizione del personale emerge che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi.

## **OBIETTIVI**

Il Comune di Massa Marittima nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli **obiettivi** che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri in generale nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Inoltre il Comune di Massa Marittima si impegna a favorire relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare, che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro.

In aggiunta si impegna a favorire un ambiente di lavoro sano e stimolante che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento. In particolare si impegna a tutelare il benessere fisico e psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo un ambiente sicuro, con condizioni che rispettino la dignità e la libertà delle persone e evitando ogni presupposto perché abbiano luogo pressioni, molestie sessuali o casi di mobbing.

Il comune di Massa Marittima si prodiga infine nel garantire ai lavoratori/lavoratrici la presenza di luoghi con condizioni igieniche e climatiche idonee e nel contempo di servizi igienici decorosi e di spazi da destinare alla installazione di distributori automatici di bevande ( calde e fredde) e snack.

## **AZIONI**

Nel corso del triennio 2019-2021 questa Amministrazione Comunale intende pertanto realizzare un piano di **azioni** positive teso a:

- Valorizzare la professionalità delle donne e degli uomini con disabilità o invalidità
- Creare un ambiente di lavoro confortevole migliorando le condizioni climatiche mediante l'installazione o la modifica di impianti di riscaldamento/ climatizzazione e garantendo migliori condizioni igieniche in tutti gli ambienti.
- Accrescere la consapevolezza e controllo sui meccanismi discriminatori
- Aumentare le opportunità per le/i dipendenti di rendere compatibili gli impegni lavorativi con quelli familiari, senza diminuire la produttività, nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari.
- Rafforzamento della cultura equitativa nell'organizzazione, individuazione di meccanismi efficaci di tutela e sostegno nei casi di discriminazione.
- 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.
- 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.
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie o altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Effettuare indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente.
- Dare nuovo impulso all'attività del C.U.G., di cui venga salvaguardato e riconosciuto il ruolo importante di garante delle pari opportunità, del benessere dei lavoratori e della tutela contro le discriminazione, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt.1,7 e 57 del D. Lgs. 165/2001.

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

Il presente Piano ha durata per il triennio 2019/2021. Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio, sulla bacheca elettronica a disposizione dei dipendenti e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini

Il C.U.G.