COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO
Provincia di Lecco

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023 DEL COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

(Approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____)

Piazza Leonardo da Vinci - 23826 Mandello del Lario (Lc) – Tel. 0341/708111 Fax 0341/1888405
www.mandellolario.it - Pec comune.mandellolario@pec.regione.lombardia.it
P.I./C.F. 00629950130

1. PREMESSA

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il comune di Mandello del Lario adotta il presente piano di azioni positive conformemente a quanto disposto dal decreto legislativo n. 196/2000.

La legge n.125/1991 e i decreti legislativi n. 29/1993 e n.196/2000 prevedono che le pubbliche amministrazioni predispongano un piano delle azioni positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il decreto n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell'articolo 47 comma 1 della legge 17/05/1999 n. 144" all'articolo 7 comma 5 precisa che le Amministrazioni dello Stato sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a 2/3.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" all'articolo 1 comma 2 lett. c), d), e) indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

- superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e dai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Poiché è intendimento del Comune che il piano di azioni positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede l'individuazione di una serie di attività che permettono di avviare azioni concrete e integrate che possono produrre effetti di cambiamento significativi nell'ente.

In particolare l'attenzione del piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, nella crescita professionale e di carriera delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'amministrazione stessa, nonché di visibilità esterna di un ente quale il comune che pone specifica attenzione alle politiche di genere e che dunque le assume come "valore" nella propria pianificazione strategica, conformemente al dettato della legge vigente.

ANALISI DEL PERSONALE AL 31/12/2020

Al 31.12.2020 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta la seguente situazione:

DIPENDENTI	DONNE	UOMINI
49	31	18

Tali dipendenti sono così suddivisi per struttura:

STRUTTURA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Struttura 1 – Servizi sociali e culturali	8		8
Struttura 2 – Demografia e servizi ai cittadini	9	2	11
Struttura 3 – Territorio e ambiente	2	7	9
Struttura 4 – Ragioneria e contabilità	4	1	5
Struttura 5 – Servizi amministrativi, legali, tributari	5	0	5
Struttura 6 – Polizia Locale	1	5	6
Struttura 7 – Edilizia privata e urbanistica	2	3	5
totale	31	18	49

Le categorie di appartenenza sono le seguenti:

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
A – Operatore	1		1
B1 – Esecutore	1	4	5
B3 – Collaboratore	11	0	11
C – Istruttore	14	10	24
D1 – Istruttore direttivo	4	3	7
D3 – Funzionario	0	1	1
totale	31	18	49

La suddivisione del personale per tipologia di contratto è la seguente:

CATEGORIA	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time
A – Operatore	0	1	0	0	0	1
B1 – Esecutore	0	1	4	0	4	1
B3 – Collaboratore	6	5	0	0	6	5
C – Istruttore	8	6	10	0	18	6
D1 – Istruttore direttivo	3	1	2	1	5	2
D3 – Funzionario	0	0	1	0	1	0
Totale	17	14	17	1	34	15

Distribuzione del personale per genere ed età anagrafica.

25-29 anni		**30-34 anni**		**35-39 anni**		**40-44 anni**		**45-49 anni**		**50-54 anni**		**55-59 anni**		**60-64 anni**		**65-67 anni**	
D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
1	2	2	0	0	1	6	3	7	2	5	3	5	4	4	3	1	0

2. LE AZIONI DEL PIANO

Il piano di azioni positive del comune di inserisce all'interno di una strategia avviata per arricchirla di "nuove iniziative" volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, definendo contestualmente, da un lato, "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari e, dall'altro, "percorsi di pari opportunità".

In coerenza con quanto sopra richiamato vengono di seguito esposte le linee guida del piano triennale 2021/2023 delle azioni positive dell'ente, per l'attuazione delle quali il comune potrà prevedere stanziamenti in opportuni fondi a carico del bilancio dell'ente, eventualmente integrati con i fondi messi a disposizione dal ministero del lavoro, dal fondo sociale europeo e dall'unione europea, nonché la messa a disposizione del personale che sarà ritenuto necessario per l'attuazione delle singole azioni.

A) FORMAZIONE

Il Comune di Mandello del Lario cura l'attività di pianificazione concernente la formazione e l'aggiornamento del personale attraverso un percorso che parte dalla rilevazione e dall'analisi dei fabbisogni formativi. Raccoglie le indicazioni e le informazioni, avvalendosi dei referenti della formazione dei vari settori. La formazione è un investimento a lungo termine, una leva strategica ed evidenzia l'importanza di una visione futura, favorendo i processi di cambiamento sia strutturale, sia dell'individuo e permettendo allineamenti delle competenze delle risorse umane con le esigenze organizzative.

I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia), prevedendo speciali

forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Struttura o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.
A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, di cui alcuni organizzati presso la sede comunale. Sono presenti anche percorsi formativi mediante corsi webinar fruibili online.

B) COMUNICAZIONE

Lo sviluppo della comunicazione attraverso:

- la promozione e la diffusione delle informazioni e le buone prassi riguardanti le pari opportunità, la lotta contro le discriminazioni, la conciliazione delle esigenze di vita e lavoro, la valorizzazione del benessere lavorativo;
- l'aggiornamento delle pagine del sito del Comune dedicate alle tematiche delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di valorizzazione del benessere lavorativo;
- la pubblicazione del Piano triennale delle azioni positive all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune in apposita sezione dedicata al tema della pari opportunità. Verrà data informazione del Piano e dei suoi contenuti al personale dipendente del Comune. Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti in modo da poter procederne, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

C) CONCILIAZIONE

La conciliazione deve:

- favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione dell'attività lavorativa, delle condizioni e dei tempi di lavoro;
- promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizione di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale e quella familiare per problematiche legate alla genitorialità, al carico di cura familiare, allo sviluppo personale;
- superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera;
- procedere con incontri periodici fra i Responsabili di Struttura per uniformare le modalità di applicazione dei diversi strumenti in materia di personale e conciliazione (orari di lavoro, straordinario, telelavoro, lavoro agile, ecc.) in conformità al regolamento interno, per una sua applicazione uniforme;
- conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche attraverso la stipula di convenzioni e in accordo con altre amministrazioni pubbliche, ed organizzare servizi di supporto;
- favorire l'utilizzo del telelavoro con le modalità previste dal Regolamento comunale del Telelavoro approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 100 del 21/06/2017.
- favorire l'utilizzo del lavoro agile con le modalità previste dal Regolamento comunale per la disciplina del lavoro agile (smart working) approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 106 del 28/10/2020.

Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute in considerazione nei corsi di aggiornamento al personale che gli enti proporranno, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre potranno essere presentate richieste di finanziamento presso gli enti preposti al fine di attivare tali progetti.

D) FLESSIBILITÀ DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
- conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita.

E) COMMISSIONI DI CONCORSO

La composizione di tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni viene assicurata la presenza di entrambi i generi nelle misure previste.

F) BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE
Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale viene garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non viene fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

G) PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE E VERTICALE
Il ruolo della donna nella famiglia non costituisce un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

H) SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:
- è stato nominato il medico competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
- è stato nominato il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione;
- è stato nominato il Rappresentante dei lavoratori che funge da ponte tra l'Amministrazione i dipendenti e lo studio incaricato;

Sarà data attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi informativi e formativi.

3. COMITATO UNICO DI GARANZIA
Presso l'Ente è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia nelle forme previste dalla legge e dagli atti interpretativi di governo e sulla base del Regolamento comunale per l'istituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 04/11/2020.
Tale organismo:
- ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica a danno dei lavoratori;
- monitora annualmente il raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano delle azioni positive.

4. CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL MOBBING
Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/CC adottata dall'unione europea il 27/11/1991 su tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice.
L'ente si impegna a regolamentare il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.
A garanzia di imparzialità il Comitato Unico di Garanzia nomina, anche in forma associata con altri enti, la figura della consigliera di fiducia, alla quale potranno rivolgersi i/le dipendenti vittime di comportamenti discriminatori.

5. TEMPI DI ATTUAZIONE
Le azioni previste nel presente piano, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nella prima parte del triennio, la loro completa attuazione potrà avvenire anche in periodi successivi.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'ente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione già nel primo anno di decorrenza del piano in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

6 LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel piano di azioni positive il comune potrà mettere a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

I) DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, a partire dalla data di esecutività del medesimo.
Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera di parità territorialmente competente senza che siano intervenuti rilievi.
Il Piano verrà presentato anche alla RSU e al CUG.
Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.