SEDUTA DEL 17 GENNAIO 2024

CODICE ENTE 10597

COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

Provincia di Lecco

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale n. 8

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2024/2026.

Nell'anno duemilaventiquattro, il giorno diciassette del mese di Gennaio, convocata per le ore 16:00, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede la seduta il Presidente FASOLI RICCARDO

Sono presenti i signori Assessori:

FASOLI RICCARDO	**Sindaco**	**Presente**
TAGLIAFERRI ANDREA	**Vice Sindaco**	**Presente**
NESSI SILVIA	**Assessore**	**Presente**
ZUCCHI GUIDO	**Assessore**	**Presente**
PACHERA DORIANA	**Assessore**	**Presente**
GATTI SERGIO	**Assessore**	**Presente**

Partecipa il Segretario comunale Dottor GIULIA VETRANO. , il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco RICCARDO FASOLI assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto segnato all'ordine del giorno.

N.8 Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2024/2026.

La Giunta Comunale

Vista la proposta di deliberazione ad oggetto : APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2024/2026. illustrata dal Presidente.

Preso atto del parere espresso ai sensi dell'art 49 e dell'art 147 bis del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 del Regolamento comunale sui controlli interni, in ordine :

- alla regolarita' tecnica

Delibera

1. Di approvare la proposta di deliberazione relativa all'oggetto, nel testo allegato alla presente come parte integrante e sostanziale.

2. Di comunicare la presente deliberazione al Capigruppo Consiliari, contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio, ai sensi e per gli effetti dell'art. 125 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267 .

3. Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile, ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267, dando atto che il presente punto e' stato deliberato ai voti unanimi, espressi per alzata di mano, con specifica e separata votazione .

STRUTTURA IV – Ragioneria e contabilità

OGGETTO: Approvazione Piano delle Azioni Positive per le Pari Opportunità triennio 2024/2026.

Per l'esame e le determinazioni da parte della Giunta Comunale si trasmette la seguente

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

RICHIAMATI

- la Legge n. 125/119 come modificata dal D.Lgs. n. 196/2000, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- l'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 il quale stabilisce che le pubbliche amministrazioni " *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*";
- le misure indicate dall'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, volte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le "azioni positive" da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;
- il "codice delle pari opportunità tra uomo e donna" approvato con D.Lgs. n. 198/2006, il quale, all'art. 48, prevede: "*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 Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'Articolo 42 del Decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n. 165, ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentiti, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'Articolo 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'Articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I Piani di cui al presente Articolo hanno durata triennale.*"
- la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità – del 23/05/2007 "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

PRECISATO che l'adozione del piano azioni positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto, creato su misura per l'ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

DATO ATTO che, pertanto, nell'ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il piano azioni positive vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive;

CONSIDERATO che con propria deliberazione n. 152 del 30/12/2020 approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023;

CONSIDERATO che
- il Comune di Mandello del Lario favorisce l'integrazione di quanti risiedono o svolgono attività lavorativa nel proprio territorio, senza distinzioni di età, sesso, razza, lingua, religione, nazionalità, opinione politica, condizione personale e sociale, determinando – anche con specifiche azioni positive – condizioni di pari opportunità;
- l'obiettivo del Piano di azioni positive del Comune di Mandello del Lario è quello di integrare la dimensione di genere nell'organizzazione del lavoro e nelle politiche di gestione e sviluppo del personale e di promuovere interventi tesi sia al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Ente sia a porre le basi per un piano strategico di parità, con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà e privilegiando la metodologia della progettazione partecipata;

VISTA la proposta di Piano delle azioni positive per il triennio 2024-2026, predisposto dalla Struttura IV – Ragioneria e contabilità di concerto con il segretario generale e l'assessorato alle pari opportunità, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante;

ATTESO che la proposta di Piano delle azioni positive 2024-2026 è stato inviato alla Consigliera di Parità della Provincia di Lecco per il necessario parere ex art. 48 D.lgs. 198/2006, rilasciato favorevolmente in data 12/01/2024 prot. 15/01/2024;

VISTI
- il vigente statuto comunale;
- il D.Lgs. n. 165 del 30/03/2011 e successive modificazioni ed integrazioni;
- il vigente regolamento comunale di organizzazione e strumenti operativi;
- il D.Lgs. n. 267 del 18/8/2000;
- il Regolamento comunale di funzionamento del CUG;
-

ACQUISITO, ai sensi degli art. 49 e 147 bis del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, il parere preventivo favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente atto, espresso dal Responsabile di Struttura competente per materia, mentre non è richiesto Il parere di regolarità contabile in quanto l'atto proposto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

A voti

DELIBERA

1. Di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/2026 del Comune di Mandello del Lario, allegato alla presente determinazione quale parte integrante e sostanziale.
2. Di promuovere le azioni ed iniziative in esso contenute dando mandato al Sindaco per l'adozione degli atti conseguenti.
3. Di dare atto che il Piano delle Azioni Positive viene pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Mandello del Lario nella sezione "Amministrazione Trasparente" – "Altri Contenuti" – "Dati Ulteriori" – "Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità".
4. DI precisare che il Piano delle Azioni Positive 2024-2026 dovrà confluire all'interno della sezione "Performance" del PIAO 2024/2026, ai sensi del D.P.R. n. 81/2022 e del decreto ministeriale n. 132/ 2022.
5. Di dare atto che alla copertura di eventuali oneri finanziari derivanti dall'attuazione del piano si provvederà mediante appositi atti di impegno adottati dai responsabili di struttura interessati.
6. Di dare atto che copia del presente piano è già stata trasmessa per la richiesta del parere alla Consigliera di parità nonché al CUG e alla RSU.
7. Di trasmettere copia del presente piano alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento delle Pari Opportunità.
8. Di dare atto che il Responsabile del procedimento ai sensi dell'articolo 5 della legge 7 agosto

1990 n. 241 cui rivolgersi e chiedere informazioni in caso di bisogno è la dott.ssa Giulia Vetrano – Segretario Generale.

Con successiva votazione unanime favorevole espressa ai sensi di legge

DELIBERA

Di rendere immediatamente eseguibile il presente atto, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267/2000.

Avverso il presente atto, ove sia considerato lesivo di interessi tutelati dalla legge, è ammessa impugnazione per vizio di legittimità (incompetenza, violazione di legge, eccesso di potere) proponibile, da chi vi abbia legittimo interesse, presso il Tribunale Amministrativo Regionale competente entro 60 giorni dall'ultimo giorno di pubblicazione e comunque dal momento della venuta a conoscenza dello stesso.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco	Il Segretario comunale
RICCARDO FASOLI	**GIULIA VETRANO**

Proposta di Deliberazione di Giunta comunale

STR. 4
Proposta n° 8/2024

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2024/2026.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA
(ai sensi dell'articolo 49, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)

Si esprime parere

[X]	[]
Favorevole	Contrario

Mandello del Lario, lì 16-01-2024

Il RESPONSABILE DI STRUTTURA
VITALI ENRICO

Atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 7 maggio 2005 n.82 e norme collegate

Deliberazione di Giunta comunale n° 8/2024

STRUTTURA IV - RAGIONERIA E CONTABILITAâ€™

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2024/2026.

Il sottoscritto certifica che il provvedimento viene pubblicato all'Albo Pretorio online consultabile sul Sito Ufficiale dell'Ente dal 19-01-2024 per giorni quindici consecutivi.

Si certifica altresì che l'atto di GIUNTA n. 8 del 17-01-2024, diverrà esecutivo ai sensi dell'articolo 134, c. 3 del D.Lgs. 267⁄2000:

[]In data 17-01-2024, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione - Art. 134, comma 3 del D.Lgs. 267⁄2000.

[X]In data 17-01-2024, è dichiarato immediatamente eseguibile - Art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267⁄2000.

Mandello del Lario, lì 19-01-2024

Il SEGRETARIO GENERALE
GIULIA VETRANO

Atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e norme collegate

COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO
Provincia di Lecco

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2024/2026 DEL COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

(Approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. ___ del 17/01/2024)

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

Il presente Piano delle Azioni positive per le pari opportunità si basa sulle seguenti fonti normative:

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

Il Piano delle Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all’interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di ineguaglianza di condizioni fra uomini e donne che lavorano all’interno di un ente.

L'articolo 42 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Tali misure devono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell’articolo 48 del suddetto decreto, da ogni Amministrazione.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono volte a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l’introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal D.Lgs. n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

La Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla “Strategia dell’UE per la parità tra uomini e donne” ha sottolineato l’importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part time, lavoro da remoto, smart working).

Il presente Piano dele Azioni Positive per il triennio 2024-2026 si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Mandello del Lario per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità e si pone in continuità con il precedente Piano.

Le azioni positive devono essere considerate come la declinazione concreta del processo di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo.

La continua evoluzione dei fattori socio-economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all’attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e all’opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l’Ente favorisce l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in ambito familiare, ad esempio si pone come obiettivi:

1. la rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, quali ad esempio un orario di lavoro personalizzato o più flessibile;
3. corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
4. studi e analisi quantitative e qualitative sulle condizioni delle donne per settore professionale;
5. individuare concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione di incentivi e progressioni economiche;
6. analizzare orari e flessibilità esistenti, con particolare riguardo all’attuazione della modalità di lavoro agile, come definita in sede nazionale;
7. facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

8. promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità anche attraverso la diffusione di circolari;
9. tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
10. collaborare costantemente con il CUG, che proporrà all'Ente le esigenze e le azioni specifiche che ritiene di avviare.

L'Ente si impegna dunque a continuare a gestire il personale tenendo conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali e ottimizzando il clima lavorativo.

ANALISI DEL PERSONALE AL 31/12/2023

Al 31.12.2023 l'organico del Comune di Mandello del Lario è caratterizzato da una forte presenza femminile. Dei 48 dipendenti in servizio 31 sono donne (64,48%) e 17 sono uomini (35,42%). Il ruolo di Segretario generale, svolto in convenzione con i comuni di Casargo e Pagnona, è ricoperto da una donna mentre la posizione di vice-segretario è ricoperta da un uomo. Non è presente personale appartenente al profilo professionale di dirigente. I sette incarichi dell'Elevata qualificazione, corrispondenti alle strutture dell'Ente, sono ripartiti tra cinque donne e due uomini.

DIPENDENTI	DONNE	UOMINI
48	31	17

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	1	10
Struttura 3 – Territorio e ambiente	1	8	9
Struttura 4 – Ragioneria e contabilità	4	2	6
Struttura 5 – Servizi amministrativi, legali, tributari	3	0	3
Struttura 6 – Polizia Locale	3	4	7
Struttura 7 – Edilizia privata e urbanistica	3	2	5
totale	31	17	48

I profili professionali di appartenenza sono i seguenti:

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Operatori	1		1
Operatori esperti	10	6	16
Istruttori	15	9	24
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	5	2	7
totale	31	17	48

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
Operatori	0	1	0	0	0	1
Operatori esperti	6	4	6	0	12	4
Istruttori	11	4	8	1	19	5
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	3	2	2	0	5	2
Totale	20	11	16	1	36	12

La distribuzione del personale per genere ed età anagrafica è la seguente:

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
		3	1	3		3	4	7	3	5	4	4	2	4	3	2	0

2. OBIETTIVI DEL PIANO

Il Comune di Mandello del Lario nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

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

In quest'ottica gli obiettivi che il presente piano si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto del lavoratore alla pari libertà e dignità della persona;
- garantire il diritto del lavoratore a un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane, affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche degli uomini e delle donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera soprattutto nelle posizioni lavorative medio-alte;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi lavoro/famiglia;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Nel corso del triennio 2024-2026 il Comune di Mandello del Lario intende, pertanto, realizzare il Piano delle Azioni Positive come di seguito riportato.

LE AZIONI POSITIVE 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 2024/2026 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 Struttura, 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 a tutti indistintamente.

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, organizzati in presenza o tramite webinar fruibili online.

B) BENESSERE LAVORATIVO

Il Comune di Mandello del Lario Galbiate si impegna a favorire un ambiente di lavoro sano e stimolante che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento.

L'Amministrazione si impegna a tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni che rispettino la dignità e la libertà di persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntante al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing o atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

C) COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI

Lo sviluppo della comunicazione avverrà 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.

D) CONCILIAZIONE VITA PROFESSIONALE/VITA PRIVATA

- 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;
- 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;
- 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.

E) ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA', PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Questo obiettivo è volto a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenti esigenze dei dipendenti, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e soprattutto dell'orario di lavoro.

L'Ente di impegna a 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, per problematiche non solo legate alla genitorialità ma anche all'assistenza di anziani o persone con disabilità.

Finalità strategiche dell'obiettivo sono:

- 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.

L'Amministrazione del Comune di Mandello del Lario assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita, dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale, con un giusto equilibrio fra esigenze lavorative e personali.

L'Ente, per particolari esigenze personali o familiari, prende in considerazione anche orari ad hoc specificatamente richiesti dal dipendente.

Vengono inoltre applicate senza ingiustificate restrizioni o discriminazioni tutte le opportunità consentite dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale in materia di assenza e permessi, con particolare attenzione verso la tutela delle categorie più deboli o svantaggiate.

Si intende infatti favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali 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, con i limiti stabiliti dai contratti e con i vincoli di spesa della finanza pubblica,
- mantenere delle fasce di flessibilità oraria sia in entrata che in uscita;
- in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio;
- facoltà di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di n. 18 ore annue di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione (di cui all'art. 41 del CCNL 16/11/2022).

F) SMART WORKING

Il tema dello smart working, divenuto fondamentale in occasione del periodo pandemico che ha provocato una difficile condizione sia sociale che lavorativa, si è ad oggi trasformato in una fondamentale azione di sostegno alla famiglia e alle persone in condizioni di fragilità nonché in grado di garantire un miglior benessere per il lavoratore.
Il tema, a seguito delle recenti discipline normative, formerà parte integrante del redigendo PIAO 2024/2026.
In ogni caso, indipendentemente dal genere, lo smart working dovrà essere garantito per i soggetti più fragili e per quei lavoratori che si fanno carico dei principali oneri familiari.
Questo strumento, oltre che politica di conciliazione, contribuisce a favorire una maggior autonomia e responsabilità del dipendente, orientando il lavoro in un'ottica di risultato e di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal responsabile. Si tratta quindi di cambiamenti culturali nell'ottica di organizzazioni digitalizzate, più agili e sostenibili.
Il Comune di Mandello del Lario applica il proprio regolamento comunale approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 106 del 28/10/2020.

G) COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Il Comune di Mandello del Lario organizza in proprio la funzione di organizzazione dei concorsi e delle procedure selettive del personale. Come previsto dalla normativa in materia, si assicura che la composizione di tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia rappresentata da entrambi i generi, salvo effettiva impossibilità, soprattutto per quanto riguarda il genere maschile e per determinate selezioni.
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. In applicazione dell'art. 5, comma 4, del D.P.R. n. 487/1994 e s.m.i., quando il differenziale tra i generi dell'Area di inquadramento è superiore al 30%, si applica il titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato.

H) PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE E VERTICALE

Il ruolo della donna nella famiglia non costituisce un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

I) SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

- viene nominato il medico competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
- viene nominato il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione (RSPP);
- viene nominato il Rappresentante dei lavoratori (RLS) che funge da ponte tra l'Amministrazione, i dipendenti e l'RSPP.

Sono state nominate e debitamente formate le squadre di primo soccorso e antincendio.
È stato inoltre rinnovato e formato l'RLS.
L'Ente ha poi provveduto all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi (DVR) ed è in previsione una prova di evacuazione del palazzo comunale.

J) DIFFUSIONE INFORMAZIONI SULLE PARI OPPORTUNITÀ

Il Piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato 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 triennio 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 procedere, per gli anni successivi, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

K) COMITATO UNICO DI GARANZIA

Presso l'Ente è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) che opera costantemente nelle forme previste dalla legge. La sua nomina è stata effettuata con la deliberazione delle Giunta Comunale n. 127 del 25/11/2021 e prevede l'equa presenza di uomini e donne contando n. 2 uomini e n. 3 donne. Il comitato opera sulla base del Regolamento comunale per il suo funzionamento approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 04/11/2021.
L'art. 57 D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 come modificato dall'art. 21 L. 4.11.2010, n. 183, nel prevedere l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno, senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito CUG), ne regola funzioni, composizione e termini di costituzione, disponendo tra l'altro che il CUG:

- 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 collegate 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;
- ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi, fermo che il presidente è nominato dall'amministrazione.

4. DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale 2024-2026, 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 e sul sito Istituzionale.
Nel periodo di vigenza del suddetto piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procederne a un aggiornamento adeguato nel corso del triennio.