

1.1 AZIONI POSITIVE

1.1.1 Premessa e rimandi alla documentazione

L'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) impone, tra gli altri, anche ai comuni di predisporre il Piano triennale di azioni positive che ha la finalità di "assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"; l'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di "azioni positive", che sono da intendere, essenzialmente, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro.

Con direttiva N. 2/2019 che sostituisca la precedente del 23 maggio 2007 ("Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne"), vengono definite linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del D. L.vo n. 198/2006, nonché per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Con deliberazione n. 305/2019 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2020/2022 aggiornato con deliberazione n. 17 del 30 gennaio 2020, n. 43 del 25 febbraio 2022 e n. 91 del 7 aprile 2022, come previsto dalla citata direttiva dando atto che l'emergenza sanitaria in corso ha determinato anche per l'anno 2021 una riduzione delle attività previste e degli incontri del Comitato Unico di Garanzia.

Nel 2022 si sono svolte le elezioni per il rinnovo della RSU, l'Amministrazione ha provveduto alla nomina del nuovo comitato unico di garanzia all'esito delle predette elezioni.

Nel corso dell'anno 2023 è stato redatto il nuovo piano delle azioni positive che è stato inserito quale parte integrante del Piano Integrato di attività e organizzazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 130 del 25 maggio 2023. Nel corso dello stesso anno il Comitato unico di garanzia si è riunito in maniera costante ed ha individuato alcuni ambiti di intervento e oggetti di lavoro nuovi rispetto al passato anche attraverso un maggiore e concreto coinvolgimento della Consiglierà di parità provinciale.

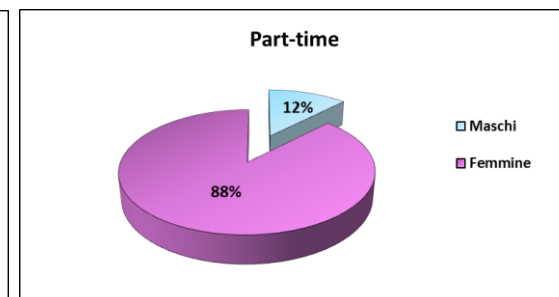
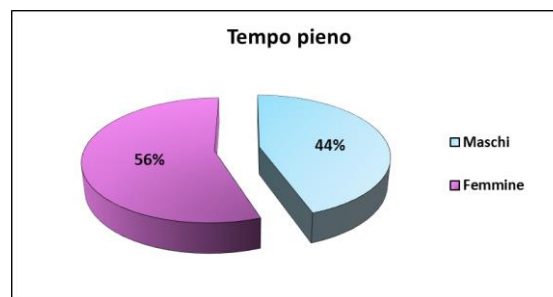
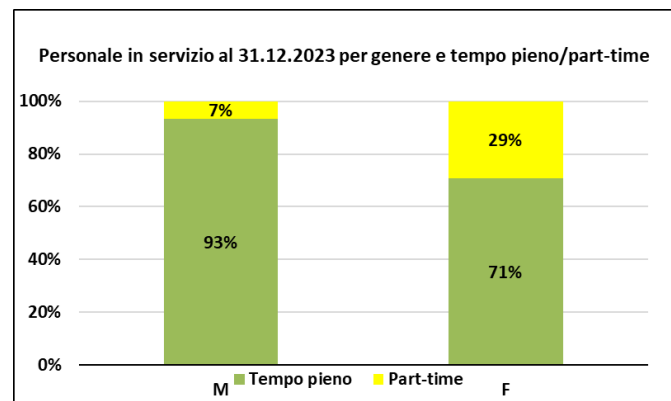
L'emergenza sanitaria peraltro è stata occasione per introdurre, in modalità semplificata, l'utilizzo delle smart working/lavoro agile, istituto che inizialmente ha coinvolto tutto il personale non adibito a funzioni indifferibili in presenza e poi ha, via via costituito anche strumento per consentire ai dipendenti di far fronte alle situazioni di chiusura o riduzione dei servizi legati alla situazione epidemiologica (si pensi alla sospensione delle attività scolastiche o alla DAD).

Con l'approvazione del POLA si è provveduto a rendere lo smart working una modalità ordinaria di rendere la prestazione lavorativa. Ad esso si è aggiunto l'istituto del lavoro da remoto - di cui all'art. 68 e ssgg del Contratto nazionale Funzioni Locali 2019-2021 – le cui modalità di fruizione sono state disciplinate con apposito regolamento di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 219 del 7 settembre 2023.

Smart working e lavoro da remoto hanno costituito e costituiscono strumenti importanti di conciliazione tempo lavoro/tempo famiglia per i lavoratori e le lavoratrici, ma anche uno strumento importante per l'organizzazione dei servizi.

Come già evidenziato nell'analisi iniziale, anche nelle due tipologie di contratti (tempo pieno e part-time) il personale è a maggioranza femminile con una netta prevalenza nel contratto part-time.

Figura 1: composizione del personale M/F (Tempo Pieno vs Part-Time)



Il Piano triennale di azioni positive di cui sopra è stato trasmesso ex art. 48 D. L.vo n. 198/2006 al Comitato Unico di garanzia, alla RSU ed alla Consigliera di parità.

L'analisi della situazione del personale esistente all'interno del Comune di Lecco rispetto al genere, come si può vedere dalla tabella, si conferma in linea con quanto evidenziato nei piani approvati in precedenza. In particolare, vi è una prevalenza del genere femminile in 3 categorie. Nelle posizioni apicali non dirigenziali la preponderanza femminile è abbastanza significativa. Pertanto, le azioni che si andranno ad intraprendere dovranno tenere conto di questi dati ed essere improntate a garantire che donne e uomini abbiano le stesse opportunità.

Tabella 1: composizione del personale (M / F)

Categoria	n. tot dipendenti	n. maschi	n. femmine
Dirigenti	5	2	3
Funzionari ed elevata qualificazione	61	19	42
Istruttori	125	46	79
Operatori esperti	70	31	39
Situazione aggiornata alla data del 31/12/2023			

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 21 aprile 2022 è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'ente, successivamente aggiornato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 279/2022, n. 38/2023 e n. 241/2023. Le citate deliberazioni hanno – tra le altre cose – anche provveduto ad istituire le posizioni organizzative in coerenza con il nuovo assetto organizzativo di cui l'ente si è dotato. Preliminarmente al conferimento di detti incarichi, con deliberazione

n. 129 del 12 maggio 2022- di aggiornamento della deliberazione della Giunta Comunale n. 197 del 16 novembre 2017 – sono stati rivisti i criteri generali per la valutazione e la graduazione delle Posizioni Organizzative e/o di Alta Professionalità e per il conferimento degli incarichi stessi al fine di adeguarli alla situazione organizzativa in essere. La situazione venutasi così a determinare è di 15 incarichi conferiti a far data dal luglio 2022 di cui 11 sono stati assunti da personale femminile e 4 da personale maschile. Le indennità riconosciute, derivate dall'applicazione del sistema di pesatura di cui alla citata deliberazione n. 129/2022, relative al servizio di riferimento della P.O., sono mediamente equivalenti tra personale maschile e femminile.

Le azioni che si intendono perseguire anche in continuità con quanto fatto negli anni passati sono riassunte come segue:

Tabella 2: obiettivi e azioni positive

OBIETTIVO	AZIONI
Promozione e sostegno delle attività del Comitato Unico di garanzia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prosecuzione di momenti formativi e di incontro (<i>focus</i>) su tematiche segnalate come importanti/critiche – <i>focus</i> che hanno già preso avvio nelle scorse settimane ✓ Conferma delle modalità organizzative interne ad oggi adottate per consentire ai componenti del Comitato Unico di garanzia di poter partecipare agli incontri ✓ Aggiornamento continuo e costante della apposita sezione sul sito istituzionale dedicato e sulla intranet aziendale ✓ Procedura interna per fornire all'organismo tutti i dati e le informazioni per garantire la piena operatività dello stesso ✓ Individuazione di un referente del Comune che tenga i rapporti con il C.U.G. e nel faciliti le attività all'interno dell'ente
Benessere organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Istituire, in collaborazione con il Comitato Unico di garanzia un gruppo di lavoro per proposte sui temi del benessere che approfondisca le evidenze che emergeranno dai questionari che RSU e Comitato unico di garanzia provvederanno a somministrare al personale ✓ Valutare l'opportunità di riavviare dei momenti di ascolto del malessere organizzativo sospesi durante il periodo della pandemia ✓ Individuare e monitoraggio delle situazioni di stress lavoro-correlato in collaborazione con il competente Servizio Comunale; ✓ Analizzare le criticità emerse e proporre possibili correttivi ✓ Individuazione di momenti di restituzione e verifica dei correttivi applicati ✓ Previsione annuale di procedure di mobilità interna al fine di consentire al personale, nel rispetto delle esigenze dell'ente, di trovare ambiti lavorativi ritenuti più consoni alla propria professionalità ✓ Promozione di momenti formativi tramite modalità webinar e in presenza con aggiornamenti sulle principali piattaforme in uso quotidiano ai dipendenti ✓ Prevedere nel contratto decentrato integrativo la possibilità di usufruire di tariffe agevolate per l'utilizzo dei parcheggi comunali.
Comunicazione istituzionale al personale	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proseguire nei momenti di comunicazione periodica tramite news letter per informare il personale delle iniziative e azioni intraprese, delle novità riguardanti i dipendenti, al fine di creare maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi ✓ Adozione di misure e modalità comunicative per rendere meglio conoscibili dal personale le attività svolte dal Comitato unico di garanzia oltre che per rendere lo stesso strumento di supporto per i dipendenti
Creazione e sviluppo di sinergie con altri organismi di parità	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sviluppare sinergie e coordinamenti con altri organismi su temi di parità e benessere al fine di favorire la maggiore diffusione di tali temi ✓ Avvio di un percorso di confronto e collaborazione con la Consigliera di Parità della Provincia di Lecco
Conciliare lavoro e famiglia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificare percorsi e modalità per arrivare all'articolazione dell'orario di lavoro che tenga conto di entrambi gli ambiti

OBIETTIVO	AZIONI
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Supportare il personale nella individuazione di soluzioni – anche temporanee – più idonee di concerto con il servizio R.U. ed i dirigenti di settore ✓ Mantenimento – fin quando possibile - dei supporti all’organizzazione familiare forniti nell’ambito del progetto “Tempi moderni”. ✓ È stata prevista, nel vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e servizi la possibilità di elevare il contingente dei posti tempo parziale per far fronte a esigenze familiari o personali di particolare gravità.
Commissioni di concorso	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Continuare a garantire (come avvenuto nelle selezioni attuate negli anni scorsi) all’interno delle Commissioni di concorso la presenza femminile non solo in ruoli di supporto e operare secondo le linee recentemente indicate a livello governativo in merito alla garanzia che nelle assunzioni si rispetti la parità di genere.
Attivazione di progetti di telelavoro	<ul style="list-style-type: none"> ✓ A seguito della approvazione con deliberazione n. 219 del 7 settembre 2023 del regolamento per la disciplina del telelavoro, in attuazione di quanto previsto dal Contratto nazionale Funzioni Locali 2019-2021 art. 68 e ssgg l’amministrazione ha predisposto e avviato progetti di telelavoro, con i quali si è cercato di conciliare al meglio le esigenze dei lavoratori interessati e quelle dell’organizzazione del lavoro.
Lavoro agile	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incentivare e rendere stabile l’utilizzo del lavoro agile ordinario secondo le previsioni di cui al POLA approvato in data 30 giugno 2022 deliberazione n. 198 rispetto al quale sono state aggiornate le modalità di operatività dello stesso in relazione a quanto previsto dal Contratto nazionale Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022

Le attività del Comitato Unico di garanzia continuano senza interruzione dalla sua costituzione ad oggi con le limitazioni legate al periodo di pandemia. Dette attività hanno portato a segnalare all’amministrazione le aree e gli ambiti lavorativi che i dipendenti, ascoltati durante i *focus*, hanno individuato come critiche o necessitanti di interventi o azioni migliorative. Nel corso degli anni il Comitato Unico di garanzia ha scelto di ascoltare dipendenti di servizi e con ruoli differenti in modo da avere un quadro generale della situazione del Comune e dare ad ogni settore la possibilità di evidenziare eventuali problematiche. Si intende inoltre continuare a offrire percorsi formativi sia specifici e settoriali che di formazione più generale sia ricorrendo a webinar o corsi offerti da enti a cui il Comune è associato, sia mediante momenti interni di formazione tenuti da dirigenti o funzionari dell’ente.