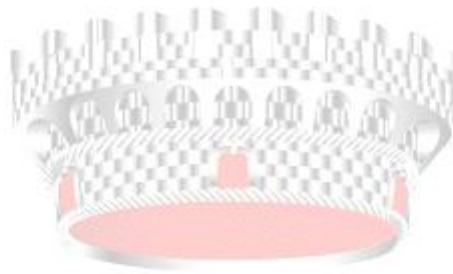


**COMUNE DI GERENZANO
(PROVINCIA DI VARESE)**



**ALLEGATO 2.2.1
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
2024-2026**

(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198)

Deliberazione di Giunta Comunale n. 05 del 10.02.2024

OBIETTIVI

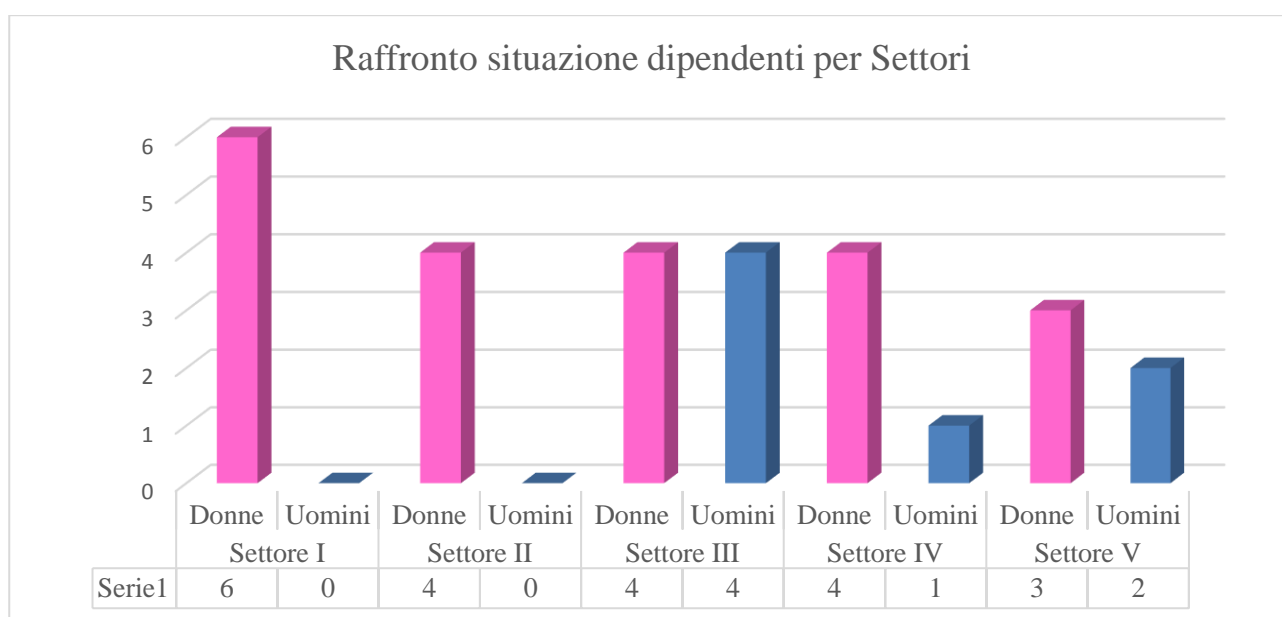
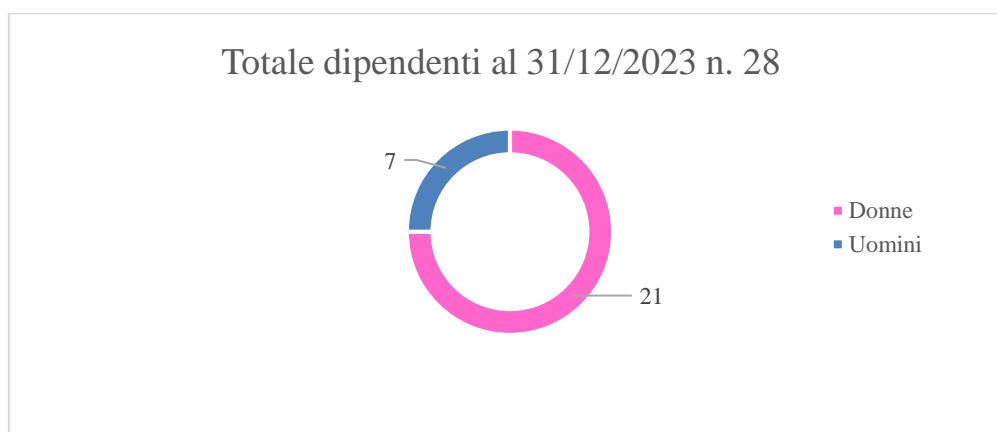
Il Comune di Gerenzano finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica, formativa, di dignità e di possibilità del lavoro e di lavoro, tra uomo e donna, adottando iniziative specifiche volte a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, ne impediscono la piena realizzazione. A tal fine il Comune di Gerenzano intende attuare interventi tendenti a cambiare le tendenze culturali che impediscono l'effettiva eguaglianza tra i sessi, ponendo attenzione alla politica dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro per realizzare una migliore conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare, riconoscendo valore non solo all'attività produttiva remunerata, ma anche all'attività complessiva svolta nell'arco della vita con adeguato riconoscimento dell'impegno familiare come valore di crescita personale dell'individuo.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Composizione del personale dipendente in servizio al 31/12/2023

Al 31/12/2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:



Schema di monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale.

Area di appartenenza	Donne	Uomini
Funzionari e dell'E.Q.	6	3
Istruttori	10	2
Operatori esperti	5	1
Operatori	0	1
Totale complessivo	21	7

Schema di monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale.

Area di appartenenza	Orario di lavoro	Donne	Uomini
Funzionari e dell'E.Q.	Part time	2	0
	Tempo pieno	4	3
Istruttori	Tempo pieno	10	2
Operatori	Tempo pieno	0	1
Operatori esperti	Tempo pieno	5	1
Totale complessivo		21	7

Dalla situazione attuale del personale si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, co. 1, del D.LGS. n. 198/2006, in quanto non sussiste divario fra i generi. Il Comune di Gerenzano è da sempre interessato a garantire le pari opportunità. Inoltre, dallo grafico di raffronto della situazione dipendenti disaggregato per genere di cui sopra, si può notare in generale nei settori un'eccedenza di personale di sesso femminile rispetto al maschile.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comune provvederà alla nomina dei componenti del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010 e del vigente Regolamento.

Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità, contribuendo al miglioramento della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla sicurezza di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

RELAZIONE CONSUNTIVA TRIENNIO 2019-2022 e 2023-2025, anno 2023.

Come previsto dal Piano Azioni Positive 2019-2022 e 2023-2025, anno 2023, è stato effettuato un monitoraggio costante sulla consistenza del personale ed è stata data piena attuazione ai diversi piani assunzionali succedutisi nel tempo.

È stata garantita la presenza di entrambi i generi nelle commissioni di concorso come previsto dalla vigente normativa ed è stata applicata la normativa sulle pari opportunità in sede di indicazione di avvisi e procedure selettive. Come previsto dal punto 12 del piano è stato favorito il mantenimento

dei contatti con l'ambiente di lavoro per tutti i dipendenti che hanno subito prolungati periodi di assenza. Non sono stati segnalati casi di pressioni, molestie sessuali e mobbing.

INDIVIDUAZIONE SPECIFICHE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026.

Il Comune di Gerenzano intende continuare e confermare le azioni positive già in atto e si impegna a perseguire nel triennio 2024-2026 le seguenti azioni positive, dettate da norme di legge o individuate dall'ente:

Diffusione della cultura della parità e comunicazione (Settore I)	
N. Azione	Descrizione
1	Aggiornamento annuale del Prospetto dati del personale in servizio al 31 dicembre di ciascun anno in relazione all'attuazione del piano occupazionale approvato per l'anno di riferimento.
2	Monitoraggio con cadenza annuale dei percorsi di carriera del personale dipendente con riferimento all'attuazione delle procedure di passaggio alle categorie giuridiche superiori ad alle procedure di progressione orizzontale.
3	Monitoraggio con cadenza annuale dell'attuazione di procedure di mobilità interna ed esterna.
4	Monitoraggio con cadenza annuale dell'attuazione della formazione professionale.
5	Pubblicazione mediante utilizzo dell'Intranet aziendale e del sito WEB del piano delle azioni positive approvato e di altro materiale su proposta del Comitato Unico di Garanzia.
6	Monitoraggio della composizione del Comitato Unico di Garanzia e avvio delle procedure per la sostituzione dei membri che per diversi motivi hanno lasciato il Comune di Gerenzano.
7	Partecipazione al percorso "Riattivazione rete dei CUG" proposta dalla Consigliera di Parità della Provincia di Varese.
Contrasto al divario di genere (azione 7: Tutti i settori / azioni 8-9: Settore I / azione 10: Settore I e Settore II)	
N. Azione	Descrizione
8	Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che non privilegi un solo genere
9	Garanzia della presenza di donne nelle commissioni di concorso e di selezione per il reclutamento del personale, comprese le procedure di mobilità esterna, salvi i casi di motivata impossibilità.
10	Applicazione della normativa sulle pari opportunità in sede di indicazione di avvisi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di nuovo personale, di bandi per l'attuazione della progressione economica orizzontale o altra forma di sviluppo di carriera del personale e di procedure di mobilità interna, al fine di eliminare la possibilità di privilegio a favore dell'uno o dell'altro sesso.
11	Garanzia prevista dalla legge del medesimo trattamento economico e giuridico al personale, a prescindere dall'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Conciliazione tra vita lavorativa e privata (tutti i Settori)	
N. Azione	Descrizione
12	Favorire, anche mediante una differente organizzazione del lavoro, le condizioni ed il tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi. Si continuerà a valutare con favore le richieste di lavoratrici madri e lavoratori padri in merito a permessi e cambi orario.
13	Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente di lavoro anche mediante l'utilizzo dei sistemi di comunicazione a distanza nei periodi prolungati di assenza per maternità, congedi parentali, aspettative per motivi personali al fine di facilitare il reinserimento al momento del rientro al lavoro.
14	Favorire l'acquisizione di titoli di studio superiori ed universitari.
Benessere lavorativo	
(azioni 15 e 16: Settore III / Azione 17: tutti i Settori)	
N. Azione	Descrizione
15	Applicazione della normativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori con particolare riguardo alle lavoratrici in stato di gravidanza, di idoneità degli ambienti e delle attrezzature di lavoro.
16	Valutazione dello stress lavoro-correlato proponendo apposito questionario tramite gli esperti dello Studio SIS, all'uopo incaricato.
17	Monitoraggio costante di eventuali situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: <ul style="list-style-type: none"> - pressioni o molestie sessuali; - casi di mobbing; - atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazione.

DURATA E PUBBLICITÀ

Il presente Piano ha durata per il triennio 2024/2026.

Il Piano sarà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente e sul sito internet istituzionale (sezione Amministrazione Trasparente).

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi sollevati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.