



COMUNE DI MESENZANA

Provincia di Varese

Via San Martino – 21030 MESENZANA

Tel. 0332/575116 – Fax 0332/576524

E – mail: info@comune.mesenzana.va.it

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2025/2027

Premessa

L'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 prevede che i Comuni, sentite le locali RSU predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente dei lavori, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett.c) del D.Lgs. 165/2001).

Obiettivi

Nella definizione gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

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

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

1. Tutela e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori.
2. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.
3. Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti.
4. Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché 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 e nel lavoro fra uomini e donne.
6. Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte.
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.

L'organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Mesenzana non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

Dipendenti	Funzionari	Istruttori	Operatore Esperto	Totale
Donne	1	3	1	5
<i>tempo pieno</i>	1	3	0	4
<i>tempo ridotto</i>	0	0	1	1
Uomini	0	1	1	2

<i>tempo pieno</i>	0	1	1	2
<i>tempo ridotto</i>	0	0	0	0

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione, ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Donne	1
Uomini	0
Totale	1

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi superiore a due terzi.

Il piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Breve relazione azioni 2024

Si dà atto che nell'organico è attivo un contratto di lavoro part-time e che nell'anno 2024 non è stato richiesto di attivare né il lavoro agile né congedi parentali da parte di alcun dipendente.

Non sono stati segnalati casi di disagio e malessere all'interno dell'Area, considerando anche il numero esiguo di dipendenti, tra i quali si è instaurato un clima di collaborazione.

Nel 2024 non si è provveduto a nominare il Comitato Unico di Garanzia, nonostante l'obbligo di legge, cosa che verrà fatta nel 2025, dotandolo anche del relativo regolamento di funzionamento.

OBIETTIVI PER L'ANNO 2025

Le azioni positive

1. Promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale.

Continuerà la collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere sulla sicurezza del personale dipendente.

Centrale sarà il tema della formazione del personale, quale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti, in un contesto nel quale il processo di digitalizzazione è centrale. Per il comune di Mesenzana, dato il numero di personale in organico, l'obiettivo dovrà puntare sulla crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa tra tutti e rafforzare il senso di appartenenza all'organizzazione.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale - CUG - Segretario comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Spesa: Nel Bilancio del Previsione 2025/2024, sul capitolo è stata stanziata la somma di euro 500,00.

Responsabile del procedimento: Segretario comunale

2. Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale.

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. Più precisamente, laddove possibile, consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc.; tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Nell'ottica di una maggiore conciliazione vita-lavoro si potrà promuovere e favorire lo svolgimento delle

attività lavorative in modalità smart working, favorendo nel contempo una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale - CUG - Segretario comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Spesa: Nessuna.

Responsabile del procedimento: Segretario comunale

3. Mantenere attiva la banca delle ore quale strumento di ulteriore flessibilità per la conciliazione della vita familiare con l'attività professionale.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale - CUG - Segretario comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Spesa: Nessuna.

Responsabile del procedimento: Segretario comunale

4. Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambito di lavoro del personale al rientro dal congedo per malattia o per maternità/paternità.

L'attuale configurazione degli orari di lavoro già tende al perseguimento degli obiettivi stabiliti dal Piano. Il suo potenziamento, in vista degli obiettivi sopra descritti potrà essere conseguito attraverso una razionalizzazione dell'organizzazione interna, senza l'assunzione di spese specifiche, fatta eccezione per specifiche iniziative rivolte a personale rientrante dal congedo per maternità/paternità, che saranno oggetto di appositi provvedimenti da concertare con la RSU.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale - CUG - Segretario comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Spesa: Nessuna.

Responsabile del procedimento: Segretario comunale

Monitoraggio

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed a consuntivo del presente Piano triennale di Azioni Positive, l'Ente attiverà un percorso di valutazione, sulla base delle risorse disponibili, con la collaborazione del CUG.