

SETTORE SERVIZI ALLA CITTÀ
SERVIZIO AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE
UFFICIO PERSONALE

**COMUNE DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO
PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024/2025/2026**

AGGIORNAMENTO 2025

ANALISI STATISTICA DEL MERCATO DEL LAVORO INTERNO*

TOTALE DIPENDENTI AL 31/12/2024	UOMINI	DONNE
168	67	101

*Dati: secondo i criteri per la compilazione del conto annuale del personale SICO - M.E.F.



PROSPETTO RIEPILOGATIVO – PERSONALE AL 31/12/2024

Area	In servizio a tempo indeterminato	di cui part-time
Area degli Operatori – ex cat. A	3	1
Area degli Operatori Esperti – ex cat. B	40	10
Area degli Istruttori – ex cat. C	70	8
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ex cat. D	47	5
Dirigenti	5	0
TOTALE	165	24

Dirigenti a tempo determinato art. 110, comma 1, TUEL	0	0
Dipendenti a tempo determinato art. 90 TUEL (Staff Sindaco): N. 1 Istruttore Direttivo Stampa e Comunicazione (Area Funzionari) e N. 1 Istruttore Amm.vo – Fin. (Area Istruttori)	2	0
Segretario Generale	1	0
DIPENDENTI AL 31/12/2024 (come da tab. 1 conto annuale)	168	24
Somministrazione lavoro – profilo Istruttore Amministrativo (Area degli Istruttori)	2	0
TOTALE GENERALE DIPENDENTI AL 31/12/2024	170	24



Dipendenti per area e profilo professionale

Area	profilo professionale	al 31/12/2024	
		Uomini	Donne
Segretario Generale	SEGRETARIO		1
Dirigenti	DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	4	1
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ex cat. D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	3	3
	FUNZIONARIO FINANZIARIO		2
	FUNZIONARIO TECNICO		1
	ASSISTENTE SOCIALE	1	6
	COORDINATORE DIDATTICO EDUCATIVO		1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	10
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO / CONTABILE	1	
	ISTRUTTORE DIRETTIVO FINANZIARIO	1	2
	ISTRUTTORE DIRETTIVO GRAFICO E COMUNICAZIONE	1	
	ISTRUTTORE DIRETTIVO POLIZIA LOCALE	5	
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	3	3
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO ECOLOGO	1	1
	SPECIALISTA DI VIGILANZA	1	
Area degli Istruttori – ex cat. C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	13	4
	ASSISTENTE BIBLIOTECA		3
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / FINANZIARIO	11	23
	ISTRUTTORE ANIMATORE CAG	1	
	ISTRUTTORE ANIMATORE SOCIO-CULTURALE		1
	ISTRUTTORE DIDATTICO ASILO NIDO		
	ISTRUTTORE GEOMETRA	3	9
	ISTRUTTORE INFORMATICO	1	
Area degli Operatori Esperti – ex cat. B	ISTRUTTORE TECNICO		1
	COLLABORATORE PROFESSIONALE BIBLIOTECA	2	3
	COLLABORATORE PROFESSIONALE INFORMATICO	1	
	COLLABORATORE PROFESSIONALE TERMINALISTA	4	18
	MESSO-AUTISTA	2	
	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	1	6
Area degli Operatori – ex cat. A	OPERAIO SPECIALIZZATO	3	
	OPERATORE AMMINISTRATIVO		
	OPERATORE CENTRALINISTA		
collaboratori a tempo determinato (staff) – Area dei Funzionari	OPERATORE OPERAIO	3	
	ISTRUTTORE DIRETTIVO STAMPA E COMUNICAZIONE		1
collaboratori a tempo determinato (staff) - Area degli Istruttori	ISTRUTTORE DIRETTIVO COMUNICAZIONE		
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / FINANZIARIO		1
TOTALE		67	101



B. Personale in part time al 31/12/2024

ORE PART TIME / %	N. DIPENDENTI	
	Uomini	Donne
18 / 50%	1	3
19 / 52,78%		3
22 / 61,11%	1	
23,50 / 65,28%		1
25 / 69,44%		
26 / 72,22%		1
27 / 75%		1
28 / 77,78%		6
30 / 83,33%		2
31 / 86,11%		
33 / 91,67%		3
34 / 94,45%		2
Tot. N. 24 dipendenti	2	22



C. Personale per titolo di studio al 31/12/2024

Area	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LIC. MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		TOTALE	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
SEGRETARIO A								1		1
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO							4	1	4	1
FUNZIONARI ED EQ			3	4	1	3	14	22	18	29
ISTRUTTORI		2	23	25	1	3	5	11	29	41
OPERATORI ESPERTI	3	7	10	16		1		3	13	27
OPERATORI	3								3	
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL				1		1				2
TOTALE	6	9	36	46	2	8	23	38	67	101

D. Personale per classi di età al 31/12/2024

Posiz. Economica – ante ccnl 2022	tra 25 e 29 anni		tra 30 e 34 anni		tra 35 e 39 anni		tra 40 e 44 anni		tra 45 e 49 anni		tra 50 e 54 anni		tra 55 e 59 anni		tra 60 e 64 anni		tra 65 e 67 anni		TOTALE		
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
SEGRETARIO A																					1
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO									2		1	1					1		4	1	
FUNZIONARI ED EQ		1	2	1	4	1	4	7	2	1	1	10	5	4	3	3		1	18	29	
ISTRUTTORI	2	2	4	2	1	2	4	4	5	6	4	9	6	13	3	3			29	41	
OPERATORI ESPERTI		2	1			3	1	1	1	4	4	5	5	5	1	7			13	27	
OPERATORI									1				1		1				3		
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL								1								1					2
TOTALE	2	5	7	3	5	6	6	13	11	11	9	25	18	23	8	14	1	1	67	101	

AZIONI POSITIVE

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del D.lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con 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".

Il Decreto Legislativo 11/4/2006 n. 198 - "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" - riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23/5/2000, n. 196 - "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" - ed alla Legge 10/4/1991, n. 125 - "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 tra uomini e donne.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza".



Le citate Direttive 23 maggio 2007 e 4 marzo 2011 sono state infine aggiornate e superate dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019, ad oggetto: "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Nel Comune di Cernusco sul Naviglio, che si è dotato di questo strumento già dal triennio 2006/2009, si è proceduto alla predisposizione del nuovo Piano, oltre che per ottemperare alle succitate disposizioni, per favorire la reale applicazione delle pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, in un'ottica tesa ad esaltare la sua valenza culturale.

Il Piano è infatti anche strumento ed occasione per rimuovere impedimenti che sono all'origine per le donne, nei loro percorsi lavorativi, di disagi e difficoltà. Questo strumento, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, prevenendo e combattendo i disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Il Piano è stato dunque concepito come uno specchio della cultura dell'Ente e della sua coerenza fra azione amministrativa e piani di gestione del personale, che può essere rafforzata adottando iniziative che migliorino il contesto lavorativo interno.

I dati statistici sopra riportati evidenziano che la presenza femminile è garantita in tutte le posizioni gerarchiche, in linea con gli obiettivi perseguiti dal Codice delle pari opportunità.

Nel contempo, proprio la consistenza della componente femminile suggerisce l'adozione di misure atte a supportare e ad incoraggiare tale presenza, sviluppando gli elementi di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro, attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente, ed individuando competenze di genere da valorizzare per implementare la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori e per migliorare il clima lavorativo.

Nel periodo di vigenza triennale del Piano saranno raccolti pareri, suggerimenti, osservazioni, da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

In un contesto lavorativo che, sotto il profilo della conciliazione dei tempi famiglia-lavoro e del benessere organizzativo, risente inevitabilmente dei rigidi vincoli imposti dagli ultimi interventi legislativi in materia di limitazione delle assunzioni e riduzione della spesa di personale con il correlato aumento dei carichi di lavoro e delle criticità organizzative, il piano 2024/2025/2026 si focalizza sull'esigenza di garantire le pari opportunità già in fase di reclutamento del personale nonché, successivamente, sulle politiche per la conciliazione, intese come iniziative dirette a migliorare l'organizzazione degli orari di lavoro (tempo parziale, flessibilità, orari particolari ecc.) e ad agevolare la fruizione di istituti contrattuali rimessi alla discrezionalità del datore di lavoro (permessi, congedi straordinari, aspettative ecc.); esse devono essere rivolte non solo alle dipendenti ed ai dipendenti in qualità di genitori, ma anche in quanto persone con responsabilità di cura di parenti e familiari adulti.

Sentiti, in ossequio a quanto previsto dall'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, la Consigliera di parità della Città Metropolitana di Milano nonché il CUG, le azioni positive per il triennio 2024/2025/2026 sono quelle declinate nelle schede 1, 2 e 3.



1. RECLUTAMENTO E SVILUPPO DI CARRIERA DEL PERSONALE

FASI	AZIONI
1. ANALISI DELLE CRITICITA'	Rilevazione e rimozione degli eventuali ostacoli rinvenibili nelle procedure selettive di reclutamento e di progressioni di carriera dell'Ente che limitino la partecipazione delle concorrenti donne, anche con riferimento ai tempi, durata, criteri e modalità di svolgimento delle selezioni
2. FINALITA' E STRATEGIE	Stabilire nelle selezioni requisiti di accesso e prove di valutazione che non discriminino i candidati di sesso femminile. Assicurare a tutti i candidati, di entrambi i sessi, le stesse opportunità professionali e gli stessi diritti in materia di accesso al lavoro e progressione di carriera senza vincoli discriminatori
3. OBIETTIVI	In tutte le Commissioni esaminatrici di concorso e delle selezioni, per le assunzioni a qualunque titolo, per le progressioni di carriera o per il conferimento di incarichi esterni di collaborazione, sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad almeno un terzo, salva comprovata impossibilità. Nei bandi di concorso e delle selezioni, per le assunzioni a qualunque titolo, per le progressioni di carriera o per il conferimento di incarichi esterni di collaborazione, sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata qualsiasi forma di discriminazione.
4. RISULTATI ATTESI	Elevare il livello di tutela delle pari opportunità in sede di reclutamento del personale
5. SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI	- Dirigenti/Presidenti di Commissione; - Settore Amministrazione del Personale - CUG
6. TEMPI DI ATTUAZIONE	Immediati
7. FONTI FINANZIARIE	Nessun costo

MONITORAGGIO AZIONE 1 - ANNO 2024:

In attuazione del Piano dei Fabbisogni 2024 - deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 24 aprile 2024 avente ad oggetto "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, ai sensi dell'art. 6 del DL. n. 80/2021, convertito con modificazioni di Legge n. 113/2021. Immediatamente



eseguibile”, come da ultimo modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 301 del 11/11/2024, si è proceduto ad effettuare le seguenti assunzioni.

Assunzioni a tempo indeterminato:

- ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo / Finanziario (scorrimento propria graduatoria in corso di validità e assunzione con decorrenza 20/05/2024);
- ✓ n. 1 Collaboratore Professionale Terminalista (scorrimento propria graduatoria in corso di validità e assunzione con decorrenza 01/07/2024);
- ✓ n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo (scorrimento propria graduatoria in corso di validità e assunzione con decorrenza 01/08/2024);
- ✓ n. 1 Messo / Autista (scorrimento graduatoria a tempo indeterminato di altro Ente di dipendente già in servizio a tempo determinato dal 7/09/2022 al 21/08/2024 - assunzione con decorrenza 22/08/2024);
- ✓ n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo / Contabile (assunzione con decorrenza 16/09/2024 a seguito di concorso pubblico);
- ✓ n. 3 Istruttori Amministrativo / Finanziari (n. 2 con decorrenza 16/09/2024 e n. 1 con decorrenza 07/10/2024 a seguito di concorso pubblico);
- ✓ n. 1 Agente di Polizia Locale (assunzione con decorrenza 23/09/2024 a seguito di concorso pubblico);
- ✓ n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico (assunzione con decorrenza 16/10/2024 a seguito di concorso pubblico);
- ✓ n. 1 Istruttore Direttivo Grafico e Comunicazione (assunzione con decorrenza 01/11/2024 a seguito di concorso pubblico);
- ✓ n. 1 Istruttore Direttivo Polizia Locale (scorrimento propria graduatoria in corso di validità e assunzione con decorrenza 04/11/2024);
- ✓ n. 1 Assistente Sociale mediante convenzionamento per scorrimento graduatoria di altro Ente (deliberazione di Giunta Comunale n. 279 del 28/10/2024) – assunzione con decorrenza 02/12/2024;
- ✓ n. 3 Istruttori Amministrativo / Finanziari (scorrimento propria graduatoria in corso di validità e assunzioni con decorrenza: 02/12/2024, 09/12/2024, 23/12/2024);
- ✓ n. 2 Istruttori Tecnici (a seguito di concorso pubblico nel 2024, assunzione con decorrenza 16/01/2025);
- ✓ n. 4 Agenti di Polizia Locale (a seguito di concorso pubblico nel 2024, assunzioni con decorrenza: 16/01/2025, 27/01/2025, 01/02/2025, 01/03/2025);
- ✓ n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico (a seguito di concorso pubblico nel 2024, assunzione con decorrenza 16/02/2025);
- ✓ n. 1 Assistente Sociale (a seguito di concorso pubblico nel 2024, assunzione con decorrenza 18/02/2025);
- ✓ n. 1 Funzionario Amministrativo (a seguito di concorso pubblico nel 2024, assunzione con decorrenza 24/02/2025);

TOTALE assunzioni a tempo indeterminato	UOMINI	DONNE
25	15	10



Assunzioni flessibili:

per fronteggiare temporanee ed eccezionali esigenze produttive, si è proceduto altresì alla fornitura di somministrazione lavoro a termine per il profilo di Istruttore Amministrativo (n. 1 figura dal 08/10/2024 al 31/12/2024 e ulteriore figura dal 13/11/2024 al 31/12/2024).

TOTALE assunzioni flessibili	UOMINI	DONNE
2	1	1

Progressioni di carriera: infine, sempre in applicazione del Piano dei fabbisogni, e del Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 164 del 26/6/2023, sono state espletate le procedure per la copertura di n. 8 posti dotazionali mediante selezioni per le progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022 (cd. "progressioni verticali in deroga").

TOTALE progressioni di carriera (progressioni verticali in deroga)	UOMINI	DONNE
8	1	7

Commissioni esaminatrici (concorsi pubblici, progressioni verticali, mobilità esterna)

Procedure selettive e atti di nomina commissioni

Concorsi pubblici

- 1) n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo / Contabile (determinazione n. 704 del 11/06/2024);
- 2) n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico (determinazione n. 349 del 19/03/2024);
- 3) n. 1 Istruttore Direttivo Grafico e Comunicazione (determinazione n. 709 del 13/06/2024);
- 4) n. 3 Istruttori Amministrativo / Finanziari (determinazione n. 778 del 27/06/2024);
- 5) n. 2 Agenti di Polizia Locale (determinazione n. 714 del 14/06/2024);
- 6) n. 2 Istruttori Geometra (determinazione n. 348 del 19/03/2024);
- 7) n. 2 Istruttori Tecnici (determinazione n. 1719 del 13/12/2024);
- 8) n. 3 Agenti di Polizia Locale (determinazione n. 1762 del 18/12/2024);
- 9) n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico (determinazione n. 1718 del 13/12/2024);
- 10) n. 1 Assistente Sociale (determinazione n. 1763 del 18/12/2024);
- 11) n. 1 Funzionario Amministrativo (determinazione n. 1774 del 19/12/2024);

Progressioni verticali (determinazione n. 1696 del 12/12/2024)

- 1) n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, presso il Settore Servizi alla Città – Servizi Istituzionali - Ufficio Stato Civile
- 2) n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, presso il Settore Servizi Educativi, Commercio, Eventi, Cultura e Sport - Ufficio Sport
- 3) n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, presso il Settore Tecnico e Innovazione – Servizio Urbanizzazioni Secondarie
- 4) n. 1 posto di Istruttore Amministrativo / Finanziario – Area Istruttori presso il Settore Servizi Sociali - Ufficio Amministrativo
- 5) n. 1 posto di Istruttore Amministrativo / Finanziario – Area Istruttori - presso il Settore Economico-Finanziario e Patrimonio – Servizio Gare, Appalti e Patrimonio



- 6) n. 2 posti di Esecutore Amministrativo – Area Operatori Esperti - presso il Settore Servizi alla Città – Servizi Istituzionali – Ufficio Presidio
- 7) n. 1 posto di Operaio Specializzato – Area Operatori Esperti - presso il Settore Tecnico e Innovazione – Servizio Manutenzione Operai

Mobilità esterna (mobilità volontaria, ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001)

- 1) n. 1 Assistente Sociale – nessun candidato ammesso – presa d’atto esito negativo, senza necessità di nomina commissione;
- 2) n. 1 Funzionario Finanziario / Istruttore Direttivo Finanziario (determinazione n. 28 del 12/01/2024).

n. 20 Bandi / n. 19 Commissioni (1 Presidente e 2 Commissari esperti per ciascuna commissione)	UOMINI	DONNE
Concorsi pubblici: n. 11	14	19
Progressioni verticali: n. 7	10	11
Selezione per assunzione mediante mobilità esterna: n. 2 bandi (n. 1 commissione)	1	2
TOTALE commissioni: n. 19	25	32



2. RIENTRO “ASSISTITO” IN SERVIZIO DALL’ASSENZA PER MATERNITA’

FASI	AZIONI
1. ANALISI DELLE CRITICITA’	Il rientro in servizio dopo il periodo di astensione dal lavoro per maternità (congedo di maternità e parentale) passa attraverso un’impegnativa fase di reinserimento della lavoratrice o del lavoratore, che dovrà adattarsi ai mutamenti organizzativi, produttivi e normativi nel frattempo intervenuti.
2. FINALITA’ E STRATEGIE	La finalità del progetto è quella di rendere il rientro in servizio dopo il periodo di astensione dal lavoro per maternità meno “traumatico” per la lavoratrice, offrendo alla stessa un adeguato sostegno nella fase di ripresa dell’attività lavorativa.
3. OBIETTIVI	Predisposizione di un fascicolo di aggiornamento, a cura del Responsabile di servizio, di tutta la documentazione (normativa, circolari, atti di organizzazione interni, ecc.) da mettere a disposizione della lavoratrice al suo rientro dal congedo di maternità, prevedendo altresì in tale fase un’attività di tutoraggio da parte del Responsabile stesso o altro dipendente appositamente designato, da svolgersi con la tecnica del “briefing”.
4. RISULTATI ATTESI	Facilitare ed incentivare il ritorno ai normali standard professionali e produttivi della lavoratrice o del lavoratore.
5. SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI	Responsabili di tutti i servizi.
6. TEMPI DI ATTUAZIONE	In relazione al verificarsi delle condizioni sopra descritte.
7. FONTI FINANZIARIE	Costo indotto relativo all’attività richiesta ai vari Responsabili di servizio.

MONITORAGGIO AZIONE 2 - ANNO 2024:

- n. 3 dipendenti hanno fruito di maternità obbligatoria e congedo parentale
- n. 1 dipendente è rientrata in servizio a tempo pieno con autorizzazione ad effettuare un orario di servizio particolare
- n. 2 dipendenti (di cui n. 1 autorizzata ad effettuare aspettativa) non sono ancora rientrate in servizio.



3. VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

FASI	AZIONI
1. ANALISI DELLE CRITICITA'	La qualità della vita organizzativa può avere effetti sulla soddisfazione, sullo stato di salute, sul benessere individuale e sull'equilibrio tra diversi ambiti di vita delle persone.
2. FINALITA' E STRATEGIE	Le indagini sullo stress lavoro correlato sono uno strumento efficace per rilevare e prevenire il malessere ed i disagi legati a stress organizzativi (percezione di conflitti di ruolo e interpersonali; percezioni di iniquità; ecc.)
3. OBIETTIVI	La diagnosi periodica e regolare sulla qualità del clima organizzativo, sulle condizioni di benessere organizzativo e sul grado di salute e soddisfazione percepito dai lavoratori e dalle lavoratrici può favorire l'appropriata adozione di misure volte a migliorare il clima organizzativo e la qualità delle relazioni interne ed approntare efficaci interventi riorganizzativi.
4. RISULTATI ATTESI	Aumentare l'attenzione per la comprensione dei bisogni, delle attitudini e interessi individuali dei lavoratori.
5. SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI	Tutti i Responsabili di servizio con poteri di gestione delle risorse umane assegnate.
6. TEMPI DI ATTUAZIONE	2024
7. FONTI FINANZIARIE	Costo relativo all'attività richiesta agli operatori del Servizio Personale, alle figure professionali coinvolte (Medico competente, RSPP e RLS) ed ai vari Responsabili di servizio.

MONITORAGGIO AZIONE 3 - ANNO 2024:

E' stato predisposto il Documento di Valutazione del rischio stress lavoro correlato (prot. n. 72276 del 24/12/2024), al quale si fa rinvio.

La redazione dello stesso ha visto coinvolti:

- i Dirigenti dell'Ente, in qualità di datori di lavoro,
- l'RSPP
- l'RLS
- il medico competente.



Tale valutazione, a norma del D-lgs 81/2008, è stata realizzata secondo le indicazioni operative contenute nel documento del maggio 2011 redatto da INAIL ("Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato"), a tutt'oggi di riferimento in materia.

Gli indicatori utilizzati sono stati i seguenti, con monitoraggio biennale degli stessi:

EVENTI SENTINELLA – Indicatori aziendali

- Infortuni – Assenza per malattia
- Assenze dal lavoro – Ferie non godute
- Rotazione del personale
- Turn over
- Procedimenti – Sanzioni disciplinari
- Richieste di visite straordinarie
- Segnalazioni di stress lavoro-correlato
- Istanze giudiziarie

CONTENUTO DEL LAVORO

- Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro
- Pianificazione dei compiti
- Carico di lavoro – ritmo di lavoro
- Orario di lavoro

CONTESTO DEL LAVORO

- Funzione e cultura organizzativa
- Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- Evoluzione della carriera
- Autonomia decisionale – controllo del lavoro
- Rapporti interpersonali sul lavoro
- Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro.

Sono stati oggetto di valutazione le seguenti classi di rischio:

- Impiegati amministrativi / tecnici
- Addetti biblioteca
- Assistenti Sociali
- Agenti di Polizia Locale
- Operai

Per tutti i profili sopra riportati è stato concluso che ciascuna classe di rischio di appartenenza comporta una situazione di rischio (totale punteggio di rischio) complessivamente non rilevante.

