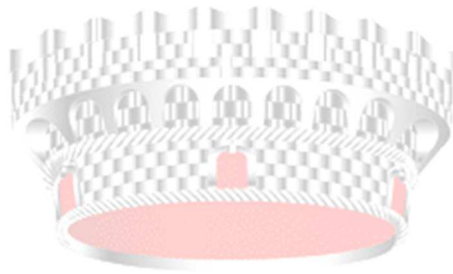


**COMUNE DI GERENZANO
(PROVINCIA DI VARESE)**



**ALLEGATO 2.2.1
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
2023-2025**





Comune di Gerenzano Provincia di Varese

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025
(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198)**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 29.10.2022

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

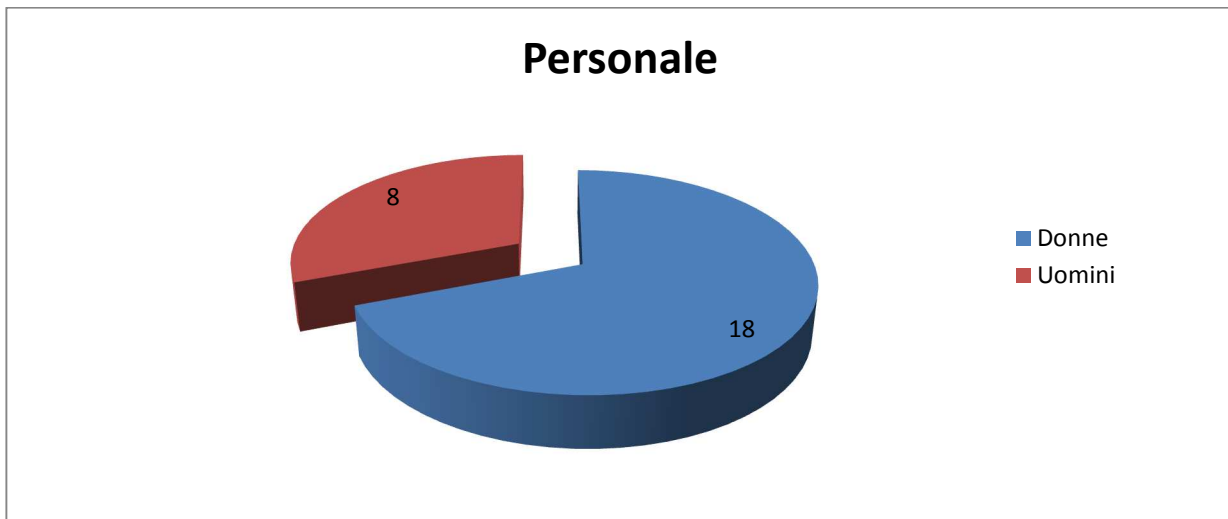
L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2021:

Al 31/12/2021 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 26
DONNE	N. 18
UOMINI	N. 8

RAPPRESENTAZIONE 1



Così suddivisi per Settore:

RAPPRESENTAZIONE 2

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore 1° - Servizi Interni di Base e di Supporto	1	4	5
Settore 2° - Sviluppo economico ed attività produttive	0	4	4
Settore 3° - Urbanistica	4	4	8
Settore 4° - Istruzione, Tempo Libero, Sport, Servizi Socio-Assistenziali	1	4	5
Polizia locale	2	2	4
TOTALE	8	18	26

RAPPRESENTAZIONE 3

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	1	0
B	1	6
C	2	7
D	4	5
TOTALE	8	18

RAPPRESENTAZIONE 4

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Prestazioni a tempo pieno	4	3	7
Prestazioni a part-time	0	2	2
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Prestazioni a tempo pieno	2	7	9
Prestazioni a part-time	0	0	0
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Prestazioni a tempo pieno	1	6	7
Prestazioni a part-time	0	0	0
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Prestazioni a tempo pieno	1	0	1
Prestazioni a part-time	0	0	0

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, come si ricava dalle rappresentazioni 1, 2 e 3. Inoltre dalla rappresentazione 2 si può notare in generale nei settori un'eccedenza di personale di sesso femminile rispetto al maschile, salvo che nel Settore 5° - Polizia Locale, nel quale il personale di sesso femminile e quello di sesso maschile è in parità.

Il Comitato unico di garanzia

Il Comune ha nominato con deliberazione n. 62 del 26/07/2013, modificata con delib. G.C. n. 77/2013, i componenti del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010. 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

Come previsto dal Piano Azioni Positive 2019-2022 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 2023/2025.

Il Comune di Gerenzano intende continuare e confermare le azioni positive già in atto e si impegna a perseguire nel triennio 2022/2024 le seguenti azioni positive, dettate da norme di legge o individuate dall'ente:

Diffusione della cultura della parità e comunicazione (Settore I – Servizi interni di base e di supporto. Responsabile: Dott. Godano Francesco)				
Nr. Azione	1			
Descrizione	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.			

Nr. Azione	2			
Descrizione	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.			

Nr. Azione	3			
Descrizione	Monitoraggio con cadenza annuale dell'attuazione di procedure di mobilità interna ed esterna.			

Nr. Azione	4			
Descrizione	Monitoraggio con cadenza annuale dell'attuazione della formazione professionale.			

Nr. Azione	5			
Descrizione	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.			

Nr. Azione	6			
Descrizione	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.			

Nr. Azione	7			
Descrizione	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 (Resp. Dott. Godano Francesco) / Azione 10: Settore I e Settore II (Resp. Dott. Godano Francesco e Dr.ssa Piccoli Silvia)				
Nr. Azione	8			
Descrizione	Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che non privilegiano un solo genere			

Nr. Azione	9			
Descrizione	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.			

Nr. Azione	10			
Descrizione	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.			

Nr. Azione	11			
Descrizione	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)

Nr. Azione	12				
Descrizione	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.				

Nr. Azione	13				
Descrizione	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.				

Nr. Azione	14				
Descrizione	Favorire l'acquisizione di titoli di studio superiori ed universitari.				

Benessere lavorativo**(Azioni 15 e 16 Settore III – Responsabile: Ing. Bonnet Carlo / Azione 17: Tutti i settori)**

Nr. Azione	15				
Descrizione	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.				

Nr. Azione	16				
Descrizione	Valutazione dello stress lavoro-correlato proponendo apposito questionario tramite gli esperti dello Studio SIS, all'uopo incaricato				

Nr. Azione	17				
Descrizione	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 2023/2025.

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.