

## ALLEGATO AL PIAO 2023/2025-N.2

### SEZIONE 2 LETT. B- PIANO DI AZIONI POSITIVE (P.A.P.) TRIENNIO 2023/2025

#### I dipendenti del Comune di Gandellino

I dati di seguito riportati e riferiti alla data del 01.01.2023 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Gandellino da parte delle donne non incontri ostacoli. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Tab. 1 Dipendenti a tempo indeterminato per genere e categoria

<b>Categoria</b>	<b>donne</b>	<b>%</b>	<b>uomini</b>	<b>%</b>
Operatori	0	0,00	1	100,00%
Istruttori	1	50,00%	1	50,00%
Funzionari	0	0,00%	1	50,00%
Incarichi EQ	1	50,00%	0	0,00%
TOTALE	2	40,00%	3	60,00%

Tab. 2 Dipendenti a tempo determinato per genere e categoria

<b>Categoria</b>	<b>donne</b>	<b>%</b>	<b>uomini</b>	<b>%</b>
Istruttori	0	0%	0	0%
Funzionari	0	0%	0	0%
Incarichi EQ	0	0%	0	0%
TOTALE	0	0%	0	00%

Alla data del 01.01.2023, il personale del Comune di Gandellino è composto da 5 lavoratori, così ripartiti: 2 donne e 3 uomini. Le donne rappresentano quindi il 40% del totale dei dipendenti dell'ente.

Tab. 3 Dipendenti per genere a tempo pieno e parziale

<b>tipologia rapporto</b>	<b>donne</b>	<b>%</b>	<b>uomini</b>	<b>%</b>	<b>totale</b>	<b>%</b>
tempo pieno	1	25%	3	75%	4	100%
part time superiore al 50%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
part time fino al 50%	1	100%	0	0,00%	1	100%
TOTALE	2	40,00%	3	60,00%	5	100%

La responsabilità del tecnico, è stata affidata dal Comune di Gandellino, a un funzionario femminile, le responsabilità del servizio Affari generali al segretario comunale, uomo, la responsabilità del servizio finanziario è vacante.

Si prende atto, tendenzialmente, di un equilibrio di genere nell'amministrazione.

Attraverso il Piano delle Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale di Gandellino, intende promuovere interventi tesi non solo al superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori

dell'Ente, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo, conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, nonché sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'Ente e nella comunità.

Attraverso l'aggiornamento al triennio 2023/2025 del Piano Triennale delle azioni positive, il Comune di Gandellino intende consolidare quanto già realizzato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne, nell'accesso all'impiego, nella formazione dei dipendenti, nell'avanzamento di carriera, nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per realizzare una performante compatibilità tra esigenze familiari e personali dei propri dipendenti, le loro aspettative professionali e le esigenze organizzativo-funzionali dell'Ente in una logica di efficienza, efficacia ed economicità.

Nel corso del triennio 2023/2025, con il presente Piano di Azioni Positive si intendono favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

### **1) FORMAZIONE**

Il Comune di GANDELLINO favorirà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

A tutti i dipendenti sarà garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati anche presso la sede comunale e con l'utilizzo del "webinar", del portale Syllabus e vertenti su diverse tematiche, tra le quali la sicurezza sui luoghi di lavoro ed in particolare, sul tema dello stress lavoro correlato per gli aspetti di prevenzione dei fenomeni che possano potenzialmente generare stress nell'organizzazione.

### **2) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Il Comune promuoverà una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire le funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempo di lavoro ed esigenze di vita privata anche ricorrendo all'utilizzo dello smart working.

Il Comune, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e con i regolamenti in vigore, assicurerà tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Il Comune tutelerà inoltre i dipendenti fruitori dei permessi previsti dalla Legge n. 104/92, in quanto soggetti in situazione di disabilità.

### **3) CONCORSI E MOBILITA' INTERNA**

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni, sarà assicurata la presenza di una donna.

Il Comune garantirà inoltre l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure concorsuali e di mobilità interna.

### **4) PROGRESSIONE DELLA CARRIERA**

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera e/o nei livelli di responsabilità e di incarico di elevata qualificazione.

Tutti i dipendenti potranno partecipare ad attività formative che li portino nel corso del triennio a sviluppare una crescita professionale nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

### **5) ISTITUZIONE DEL CUG**

Il Comune di GANDELLINO si impegna a costituire il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), ai sensi dell'art. 21 – comma 1 della Legge 183/2010, con il compito di monitorare costantemente la situazione del personale e di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni.

Il Comune inoltre provvederà a diffondere una cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, sia diretta che indiretta.

#### **DURATA**

Il presente piano ha durata triennale.

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