CITTÀ DI GORGONZOLA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2023 - 2025

Piano di azioni positive

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive ha come scopo l'adozione delle misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere e che di fatto impedisca il godimento pieno dei diritti umani e delle libertà fondamentali.
Le azioni positive in generale dovrebbero incentivare:

- l'eliminazione delle disparità nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- superare situazioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed nei livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità sia nello svolgimento del lavoro quotidiano e nelle opportunità di carriera professionale. Il Comune di Gorgonzola:

- da ultimo con Deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 22/03/2021 ha approvato il piano triennale di azioni positive a favore delle pari opportunità;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 19/04/2021, ha approvato il nuovo Regolamento degli Uffici e dei Servizi, laddove è previsto il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) (Titolo VIII, artt. 83 e 84);
- con Determinazione del Responsabile di Servizio n. 492/2019 ha nominato il Comitato per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Il Piano triennale di Azioni Positive 2023-2025, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e discriminazione.

Dall'analisi dei dati sul personale del Comune di Gorgonzola - situazione al 31 dicembre 2022 - si evidenzia che:

- il totale dei dipendenti in servizio è n. 97, di cui n. 29 uomini e n. 68 donne;
- il numero dei dipendenti a tempo pieno è di 86, di cui n. 28 uomini e n. 58 donne;
- n. 1 dipendente è a tempo parziale fino al 50%, donna;
- n. 10 dipendenti sono a tempo parziale oltre il 50%, di cui n. 1 uomo e n. 9 donne;
- n. 7 dipendenti hanno funzioni di responsabilità (Posizioni Organizzative), di cui n. 4 uomini e n. 3 donne;
- n. 5 dipendenti sono eletti nella R.S.U., di cui n. 2 uomini e n. 3 donne.

CITTÀ DI GORGONZOLA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2023 - 2025

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

AZIONE 1:
Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.
1.Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di selezione e concorso, la presenza di almeno 1/3 dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di selezione/concorso il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
2.Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Gorgonzola valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
3.Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

AZIONE 2:
Formazione e riqualificazione del personale.
1.I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2.Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia…), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.
3.Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale senza discriminazione di genere.

AZIONE 3:
Conciliazione e flessibilità orarie.
1.Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
2.Conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita. Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano inconsiderazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti.

3.In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati.

AZIONE 4:
Sicurezza e benessere sul luogo di lavoro.
1.È stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.
2.È stato nominato il Responsabile Esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione.
3.Si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi in/formativi.

AZIONE 5:
Diffusione informazioni sulle pari opportunità.
1.Particolare importanza verrà data all'informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle molestie sessuali e del mobbing, attraverso comunicazioni e approfondimenti curati dal Comitato Unico di Garanzia.
2.Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al Comitato Unico di Garanzia pareri, progetti, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, che potranno essere oggetto di un aggiornamento del presente piano oppure potranno costituire spunto per procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.
3.Verrà istituita, sul sito web del Comune, apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.