



***Comune di Nerviano***  
*Città Metropolitana di Milano*

# **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021 – 2023**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 04/03/2021

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – 2021/2023

In applicazione delle norme in materia in particolare del Decreto Legislativo 11/04/2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Premesso:

- che con determinazione n. 653 del 11/11/2016 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia;
- che il CUG nella seduta del 01/03/2021 ha approvato una relazione al Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023 protocollata in data 02/03/2021 al n. 6307;

### DATI SUL PERSONALE

La situazione del personale dipendente al 31/12/2020 è la seguente:

TOTALE DIPENDENTI    N. 74  
 DONNE                    N. 50  
 UOMINI                   N. 24

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
A4									2	
A5				1	2					
A6				2						
B1								1		
B2									1	
B3							1			
B4				2					1	
B5									1	
B6									1	
B7									3	
B8				1						
C1		2	1	1		1	2	5		
C2				2				2	1	
C3								1	1	
C4			1	1				4	2	2
C5			1					2	1	
C6									2	
D1		1	1					1	1	
D2					1				4	
D3				2					4	
D4					1				1	
D5					1				2	
<b>Totale personale</b>	0	3	4	12	5	1	3	16	28	2
<b>% sul personale complessivo</b>	0%	12.5%	16.67%	50%	20.83%	2%	6%	32%	56%	4%

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	0	3	4	12	5	24	100%	1	2	10	21	2	36	72%
Part Time >50%									1	6	6		13	26%
Part Time <50%											1		1	2%
<b>Totale</b>	0	3	4	12	5	24	100%	1	3	16	28	2	50	100%
<b>Totale %</b>	0	12,50	16,67	50	20,83	100								

**POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	3	100%	3	100%	6	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	50%		50%			<b>100,00%</b>

L'Amministrazione Comunale si è adeguata alle previsioni della Legge 23/11/2012 n. 215 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli Enti Locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni".

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
SINDACO			1							
SEGRETARIA								1		
ASSESSORI			1		2		1			1
PRESIDENTE CONSIGLIO	1									
<b>Totale personale</b>	1	0	2	0	2	0	1	1	0	1
<b>% sul personale complessivo</b>	20%	0%	40%	0%	40%	0%	33,33%	33,33%	0%	33,33%

## SCOPO DEL PIANO

Lo scopo del Piano delle Azioni Positive è di promuovere e dare attuazione concreta al principio delle pari opportunità tra uomini e donne e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le azioni del presente piano hanno altresì lo scopo di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione.

## DURATA DEL PIANO E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2021/2023.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli e osservazioni espressi da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Il presente Piano viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, affisso all'Albo Pretorio dei dipendenti ed inviato a ogni singolo dipendente.

## AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023

### Iniziativa n. 1

#### BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: valutazione della percezione del sistema delle comunicazioni e delle relazioni tramite questionario somministrato ai dipendenti e predisporre azioni di miglioramento del clima aziendale

Soggetti Coinvolti: Ufficio Personale, Ufficio Segreteria, RSPP

Beneficiari: dipendenti

Spesa prevista: € 1.500,00

Anno: 2022/2023

### Iniziativa n. 2

#### SMART WORKING

Obiettivo: Redazione del POLA

Soggetti Coinvolti: Ufficio Personale, Responsabili di Area, CUG

Beneficiari: dipendenti

Spesa prevista: € 0,00

Anno: 2021

### Iniziativa n. 3

#### BUONE PRASSI PER FAVORIRE IL REINSERIMENTO LAVORATIVO DEL PERSONALE DOPO LUNGHE ASSENZE DAL SERVIZIO (MALATTIA, MATERNITA', ...)

Obiettivo: Adozione di documento elencante le buone prassi per favorire il reinserimento lavorativo del personale dopo lunghe assente dal servizio (maternità, malattia, ...) tramite la partecipazione del personale interessato a corsi di aggiornamento al rientro in servizio e passaggio di informazioni e confronto con il Responsabile d'Area e con i colleghi in merito ai processi lavorativi

Soggetti Coinvolti: Ufficio Personale, Responsabili d'Area, CUG, RSU

Beneficiari: dipendenti

Spesa: € 0,00

Anno: 2021/2022

Iniziativa n. 4

VERIFICA FATTIBILITA' PER INIZIATIVE DI PREVENZIONE PER GLI UOMINI E PER LE DONNE DIPENDENTI DEL COMUNE DI NERVIANO

Obiettivo: Studio di fattibilità per offrire al personale dipendente iniziative di prevenzione per il tumore al seno (donne) e alla prostata (uomini) tramite convenzione con Aziende Ospedaliere o Associazioni

Soggetti Coinvolti: Ufficio Personale

Beneficiari: dipendenti (su base volontaria)

Spesa: € in corso di definizione

Anno: 2022/2023

Iniziativa n. 5

BENESSERE PER LA SCHIENA

Obiettivo: Incontro per il personale dipendente per la salvaguardia della salute della schiena effettuato da medico specialista

Soggetti Coinvolti: Ufficio Personale, Ufficio Segreteria

Beneficiari: dipendenti

Spesa: € in corso di definizione

Anno: 2021/2022/2023