

---

# COMUNE DI CALUSO

---

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO



## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E** **ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2023/2025**

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO  
CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

*APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 21 DEL 28/02/2023*

*ALLEGATO 6 – PIANO AZIONI POSITIVE*

**PIANO DI AZIONI POSITIVE**  
**(Art. 7, comma 5, D.Lsg. 23/05/00 n. 196)**

**PUNTO 1 – FINALITA'**

Il principio delle pari opportunità è un principio di uguaglianza che si realizza attraverso l'eliminazione degli ostacoli, diretti o indiretti, che determinano una discriminazione o uno svantaggio di partenza per cui i soggetti interessati sono esclusi a priori dalla possibilità di accedere ad un contesto di realizzazione personale.

Il Comune finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna. A tal fine, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi e tempi di funzionamento.

**PUNTO 2 – RESPONSABILITA'**

La responsabilità del presente piano e delle risorse ad esso attribuite viene affidata al Responsabile del Settore Amministrativo e dei Servizi alla Persona.

Il responsabile del presente Piano si avvarrà della collaborazione degli organismi eventualmente previsti dal Contratto Integrativo Aziendale (C.I.A.) di questo Comune.

**PUNTO 3 – CONSISTENZA DEL PERSONALE**

L'analisi attuale della consistenza numerica del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

<b>Lavoratori</b>	<b>Categoria D</b>	<b>Categoria C</b>	<b>Categoria B</b>	<b>Categoria A</b>	<b>Totale</b>
Uomini	5	5	5	/	15
Donne	3	10	1	/	14
Totale	13	15	6	/	29

Si dà atto che non necessita favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.1, comma 2, lettera d), della legge n. 125 del 1991, in quanto il divario fra i due generi non raggiunge il limite dei 2/3 stabilito dalla norma, oltre il quale occorre attivarsi.

**DECLARATORIE**

Categoria "B"

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreta;
- contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;

- relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale. Relazioni con gli utenti di natura diretta.

#### Categoria "C"

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
- media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto.

Relazione con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

#### Categoria "D"

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complessa, e negoziale.

### **PUNTO 4 – ASSUNZIONI**

Non esistono possibilità per un Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. L'accesso dall'esterno avviene mediante selezione dalle liste del competente Centro per l'Impiego (per le categorie A e B1) o attraverso pubblico concorso (dalla categoria B3 alla categoria D) che si svolge secondo un apposito bando redatto in base allo specifico Regolamento Comunale.

Non vi è alcuna possibilità di privilegio per l'uno o l'altro sesso. Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'istituto della mobilità tra Enti, in assenza di norme contrattuali che disciplinano la materia, il Comune provvederà a motivare, attraverso l'applicazione di criteri e modalità predeterminati, l'eventuale scelta fra più domande aventi gli stessi requisiti e nulla osta prescritti.

Non esistono "promozioni" nel senso stretto della parola. Esiste un sistema di progressione "orizzontale" all'interno della categoria di appartenenza disciplinata dal C.C.N.L. e dal C.I.A.; tra i criteri di tali progressioni non esistono discriminanti di alcun genere tra i due sessi.

## **PUNTO 5 – ASSEGNAZIONE DEL POSTO DI LAVORO**

Non sono previsti nella Dotazione Organica posti che siano prerogativa di uno solo dei due sessi.

Come sempre, si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità personali e, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare la estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalla mobilità all'interno dell'Ente.

## **PUNTO 6 – FORMAZIONE**

Il C.I.A. stabilisce le modalità per i piani di formazione annuali riguardanti in linea di massima tutto il personale dipendente.

Tali Piani dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi, ed altro in modo da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

## **PUNTO 7 – CONDIZIONI DI LAVORO**

Questo Comune oltre ad aver sempre garantito la fruizione agli aventi diritto dei congedi e permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, ha in ogni circostanza dimostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze delle lavoratrici, specialmente se riferite a questo genere di problemi. Per quanto riguarda le ferie, i dipendenti, ed in particolare le lavoratrici con famiglia a carico, hanno ampia facoltà di utilizzarle dilazionandole o raggruppandole durante il periodo dell'anno, sempre nei limiti e nel rispetto del CCNL, secondo le proprie esigenze, tenendo comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della possibilità di sostituzione. L'utilizzo della flessibilità oraria in entrata/uscita dal lavoro oltre quella attualmente prevista per la generalità dei dipendenti al fine di garantire situazioni familiari che richiedono la presenza del padre e/o della madre per l'entrata e/o uscita dalla scuola dell'obbligo dei propri figli sarà presa in considerazione nel caso vi fossero nuove richieste.

Questo Ente supplisce alla mancanza di asili nido comunali incentivando l'iniziativa privata in tal senso; sono infatti presenti sul territorio due strutture di micro nido (con 24 posti autorizzati ciascuna) di cui una gestita in locali messi a disposizione dall'Ente, il rapporto con l'Associazione è regolato da apposita convenzione che contiene clausole a garanzia dell'applicazione di tariffe concordate.

Per quanto riguarda il lavoro part-time in questo Comune non emergono attualmente necessità particolari e, nei limiti consentiti dal contratto collettivo di lavoro, le unità di personale che alla data di adozione del presente piano, ne fruiscono è pari a 3 tre (due lavoratrici e un lavoratore).

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 29/01/2020 il Comune di Caluso si è dotato di un apposito Regolamento per l'applicazione del lavoro agile "SMART WORKING": con tale strumento, in base alle esigenze di ogni singolo dipendente, si sono volute migliorare le condizioni lavorative attraverso la conciliazione di particolari situazioni di vita privata allo scopo altresì di implementare la produttività.

## **PUNTO 8 – AMBIENTE DI LAVORO**

Complessivamente esiste un buon clima nell'ambito del lavoro.

Non mancano momenti di pausa che spezzano il ritmo lavorativo ed allentano le tensioni derivanti da inevitabili attriti che possono verificarsi in seguito al contatto continuativo per molte ore al giorno.

Pur dando atto che non si sono mai verificati e ritenendo che non esistano i presupposti perché possano verificarsi:

- scherzi volgari;
- commenti indecenti sull'aspetto fisico;
- richieste di favori sessuali;
- molestie sessuali;

ed altri fenomeni di questo tipo, si stabilisce che in via riservata le relative segnalazioni potranno essere fatte direttamente al Segretario Generale dell'Ente, per i provvedimenti del caso tenuto conto di quanto previsto dal C.C.N.L. 05/10/2001 nonché, in quanto applicabile, dal D.Lgs.11/04/2006, n. 198 integrato dal D.Lgs. 24/01/2010, n. 5 di recepimento della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

## **PUNTO 9 – VALIDITA' DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale dalla data della sua approvazione.

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

Il Comune provvede alla pubblicazione e la diffusione del presente piano di azioni positive al fine di promuovere la comunicazione e la divulgazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.