



COMUNE DI FELETTO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (2019-2020)

**Allegato
alla
D.G.C. n. 91 dell'8 novembre 2018**

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (2019-2020)

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1. Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- Obiettivo 2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 5: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

ART. 2 AMBITO D'AZIONE: ANALISI DATI DEL PERSONALE (OBIETTIVO 1)

Alla data del **31.10.2018** la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, compresi i dipendenti in regime di convenzione con altri enti, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 11
DONNE N. 4
UOMINI N. 7

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Responsabili servizio/Segretario	3	1	4
C	2	2	4
B3	1	-	1
B1	1	1	2
TOTALE	7	4	11

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
AMMINISTRATIVO-FINANZIARIA	2	4	6
TECNICO MANUTENTIVA	3	-	3
VIGILANZA	2	-	2
TOTALE	7	4	11

TIPOLOGIA CONTRATTO	UOMINI	DONNE	TOTALE
T. PIENO E INDETERMINATO	4	2	6

T. PARZIALE E INDETERMINATO	2	1	3
CONVENZIONE Segretario Comunale e Responsabile Servizio	1	1	2
ART.1 COMMA 557 l331/2004 (periodo 1.1.2018 -31.10.2018)	1	-	1
Progetti inserimento categorie svantaggiate (periodo 1.1.2018 - 31.10.2018)	1	-	1

ART. 3
AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO
(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - 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 discriminazioni.
2. Il Comune si impegna altresì, come auspicato dalla dichiarazione congiunta n. 3 in calce al CCNL EELL 2016-2018 sottoscritto in data 31.5.2018, ad adottare con proprio atto il codice di comportamento per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, tenendo conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 5.10.2001.
3. Il Comune si impegna infine a costituire il CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" - organismo che sostituisce i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing con ruolo propositivo nonché di studio - e a regolamentarne l'attività.

ART. 4
AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI
(OBIETTIVO 3)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

ART. 5
AMBITO DI AZIONE: ASSEGNAZIONE DEL POSTO
(OBIETTIVO 3)

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

ART. 6
AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE
(OBIETTIVO 4)

1. Nella programmazione dei fabbisogni formativi l'Ente dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi 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 del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. Il Comune si impegna ad inserire, nell'ambito della formazione resa disponibile per i dipendenti nel triennio, un modulo formativo sulle pari opportunità.
4. Il Comune si impegna altresì a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

ART. 7
AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE
(OBIETTIVO 5)

1. Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.
2. Il Comune si impegna a inviare la posta di lavoro a casa del dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

ART. 8
AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE
(OBIETTIVO 6)

1. Pur con i limiti di carenza di personale e risorse che caratterizzano i piccoli Comuni, l'Ente si impegna a svolgere le seguenti attività nel corso del triennio:
 - raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).
 - diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

ART. 9
DURATA

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