



COMUNE DI LOMBARDORE

C.A.P. 10040 – CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Tel. 011/ 995.61.01-995.65.26 - Fax 011/ 995.60.36 - e-mail: segreteria@comune.lombardore.to.it

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (Art. 7 comma 5 D.Lgs. 196/2000)

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 15.02.2021

PIANO DI AZIONI POSITIVE
(art.7, comma 5, D.Lgs 23/05/00 n. 196)

Punto 1

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 ed i tempi di funzionamento del Comune.

Punto 2

La responsabilità del presente piano e delle risorse ad esso attribuite viene affidata al Segretario Comunale.

Punto 3

Il responsabile del presente Piano si avvarrà della collaborazione degli organismi eventualmente previsti dal Contratto Collettivo Integrativo di questo Comune.

Punto 4

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

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Uomini	1	-	1	-	2
Donne	2	2	1	-	5
Totale	3	2	2	-	7

Si da atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera d, della legge n. 125 del 1991, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiori a due terzi.

DECLARATORIE

Categoria "A"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:
Conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola media dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;
Contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
Problematiche lavorative di tipo semplice;
Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti.

Categoria "B"

Appartengono a questa categoria 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. Relazione con gli utenti di natura diretta.

Categoria "C"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzata 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 aggiornamenti;
Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
Media complessità di problemi da affrontare basate 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 i lavoratori che svolgono attività caratterizzata 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 quelle di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale;
Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Punto 5 - Assunzioni

Non esistono possibilità per un comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. La norma sono i concorsi pubblici i quali si svolgono secondo un apposito bando redatto in base al Regolamento Comunale per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi 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 l'eventuale scelta fra più domande aventi gli stessi requisiti e nulla osta prescritti.

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

Punto 6 - Assegnazione del posto

Non ci sono posti in Pianta Organica che siano prerogativa per soli uomini o viceversa. 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 dalle mobilità all'interno dell'Ente.

Punto 7 - Formazione

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

Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi, ed altro da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

Punto 8 - Condizioni di lavoro

Questo Comune oltre ad aver sempre concesso tutti i congedi e permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, ha sempre 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, secondo le proprie esigenze, tenendo comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della possibilità di sostituzione. L'articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato per le lavoratrici madri sarà presa in considerazione nel caso vi fossero nuove richieste. Per quanto riguarda il lavoro part-time al momento ne usufruisce n. 1 lavoratrice.

Punto 9 - Ambiente di lavoro

Complessivamente esiste una buona atmosfera nell'ambito di lavoro comunale.

Non mancano momenti di relax che spezzano il ritmo del lavoro e allentano le tensioni derivanti da inevitabili attriti che possono naturalmente verificarsi in seguito ad un contatto continuativo per molte ore al giorno.

Pur ritenendo che non esistano i presupposti perché possano verificarsi:

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

ed altro di questo tipo, si stabilisce che in via riservata le segnalazioni del caso potranno essere fatte direttamente al Segretario Comunale, per i provvedimenti del caso.

Punto 10

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

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