



***COMUNE DI CAFASSE***  
*Città Metropolitana di TORINO*

---

***PIANO DI AZIONI POSITIVE***

***Triennio 2019 – 2021***

**PREMESSA AL**  
**PIANO DI AZIONI POSITIVE**  
**(ART. 48 D. LGS. 198/06)**  
**DEL COMUNE DI CAFASSE**

**Le azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "**speciali**" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Norme di riferimento sono:

- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".
- La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, questo Comune intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Ed al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e la normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini ha individuato quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale(2019-2021) si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

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

### FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 12/02/2019

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta i seguenti dati:

**DIPENDENTI**                      **N. 13**  
**DONNE**                              **N. 9** *OLTRE SEGRETARIO COMUNALE IN CONVENZIONE*  
**UOMINI**                              **N. 4**

Al momento dell'approvazione del presente atto non sono presenti dipendenti a tempo parziale.

Così suddivisi per Aree:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Amministrativa	0	5	5
Area Finanziaria	1	2	3
Area Tecnica	3	2	5
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>09</b>	<b>13</b>

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A1		
A2		
A3		
A4		
B1		
B2	2	1
B3		

B4		
B5		3
B6		
C1		
C2		2
C3		1
C4		1
C5		1
D1		
D2		
D3	1	
D4		
D5	1	
Segretario**		1
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>**Segretario Comunale in convenzione</b>		

**Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:**

<b>CATEGORIA D</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	2	0	2
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA C</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	5	5
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA B</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	2	4	6
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA A</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Dall'analisi della situazione emerge un equilibrio del personale, ai sensi dell'art. 48 comma 1 DGL. 198/06, in quanto al momento, non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi è la seguente  
Sindaco: uomo

Consiglio comunale: n. 1 donne - n. 12 uomini

Giunta Comunale: n. 1 donna - n. 4 uomini.

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

## OBIETTIVI

- **Obiettivo 1:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 2:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 3:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, conciliazione tra responsabilità famigliari e professionali.
- **Obiettivo 4:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e mobbing.
- **Obiettivo 5:** Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica.

## AZIONI

### (OBIETTIVO 1): Ambito di azione

Partendo dall'esistente e cioè dall'impossibilità per le Pubbliche Amministrazioni di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n. 903/77 - n. 125/91 - D.Lgs. 196/2000, e dalla non esistenza di posti in pianta organica che sia prerogativa di soli uomini o di sole donne, il comune di Cafasse promuove le seguenti azioni

1. Presenza nelle commissioni di concorso e selezione di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. 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.

## **(OBIETTIVO 2): Ambito di azione**

Il Piano di Formazione dovrà tenere conto, delle esigenze di ogni Area, consentendo la 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.

1. 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.
2. Si impegna 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.

## **(OBIETTIVO 3) :Ambito di azione**

A seguito delle modifiche legislative inerenti la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale non è più acquisita in maniera automatica, entro determinate percentuali, come precedentemente previsto dalla normativa contrattuale, ma è assoggettata alla discrezionalità dell'amministrazione. E' inoltre, innegabile che il pesante blocco alle assunzioni , rende sempre più difficile l'utilizzo del part-time, soprattutto negli Enti di modeste dimensione. Con l'intento di favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e professionale si promuovono le seguenti azioni:

1. Assicura risposta tempestiva alle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
2. Prevede orario ad personam, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti, laddove possono esistere problematiche legate alla concessione del part-time o per particolari necessità di tipo familiare o personale, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.
3. Assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita.

4. 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.

#### **(OBIETTIVO 4): Ambito di azione**

1. 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.).
2. Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

#### **(OBIETTIVO 5): Ambito di azione**

Il Comune di Cafasse si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verificano sul posto di lavoro situazioni conflittuali 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 del lavoratore o lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- promozione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere e attivazione dello stesso.

#### **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale (2019/2021).

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.