



# Città di Mondovì

Provincia di Cuneo

**PIANO AZIONI POSITIVE**

**(P.A.P.)**

**TRIENNIO 2019/2021**

ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006

*“Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna ”*

## 1. Premessa

Il tema delle pari opportunità tra uomini e donne è da tempo al centro dell'attenzione del legislatore che lo ha affrontato in diversi provvedimenti.

Di seguito si elencano le principali fonti normative:

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità" Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Mondovì per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone possono incontrare, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;

- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- divieto di discriminazione retributiva;
- divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Questo Comune, in attuazione della legge 4 novembre 2010 n. 183, ha previsto l'istituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce e unifica le competenze della Commissione Comunale per le Pari Opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing. In particolare, con deliberazione G.C. 12/05/2011 n. 103 ne ha disciplinato la composizione, le modalità di nomina e la durata, nonché le funzioni, approvando lo specifico Regolamento R-HR009. Il Comitato è stato infine costituito con provvedimento del Segretario Generale n. 26846 del 2 novembre 2012.

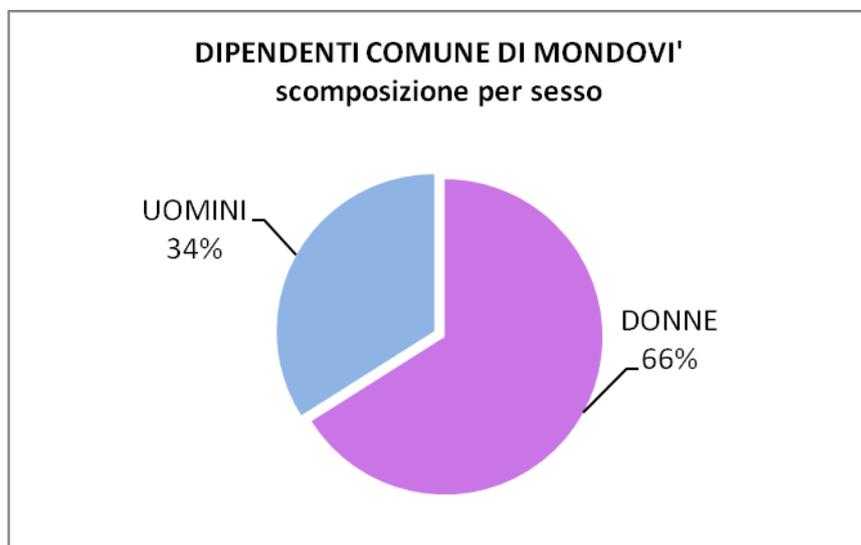
Il Piano triennale di Azioni Positive 2019-2021 si pone in continuità con il precedente Piano 2016-2018, e vuole rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la

possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio. La valorizzazione professionale delle persone ed il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini. L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano. Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

## 2. Analisi dei dati relativi alle risorse umane del Comune di Mondovì

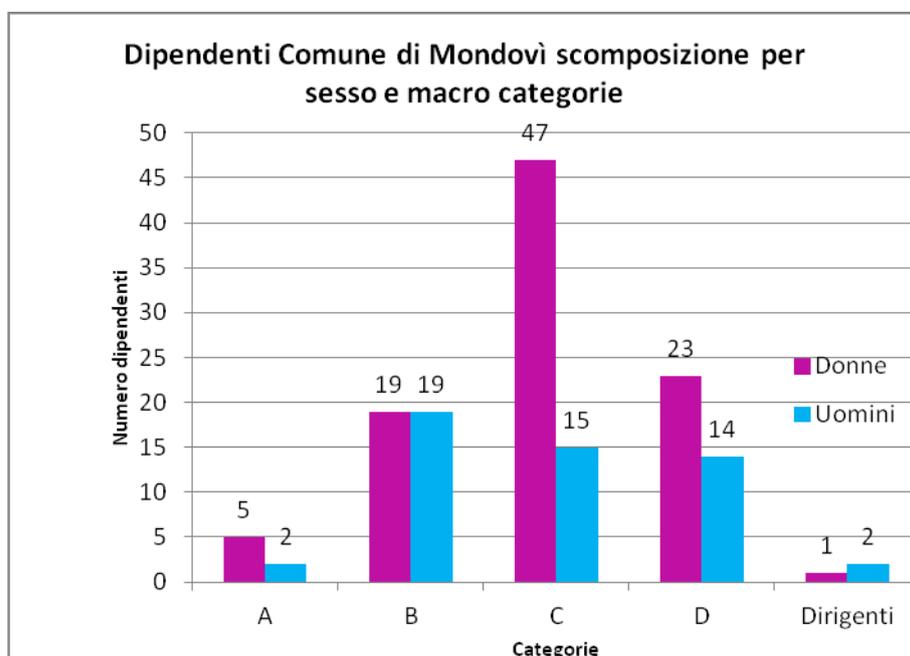
Le/i dipendenti in servizio presso il Comune di Mondovì risultano essere, al 31 dicembre 2018, complessivamente in numero pari a 149 unità (comprensive del Segretario Generale e tempi determinati), di cui 98 donne e 51 uomini, corrispondenti rispettivamente al 66% e al 34% (Cfr. Figure 1 e 2).



**Fig. 1**

Il tasso di femminilizzazione (donne occupate/totale dipendenti) si manifesta in linea con la media che si registra nella Pubblica Amministrazione italiana.

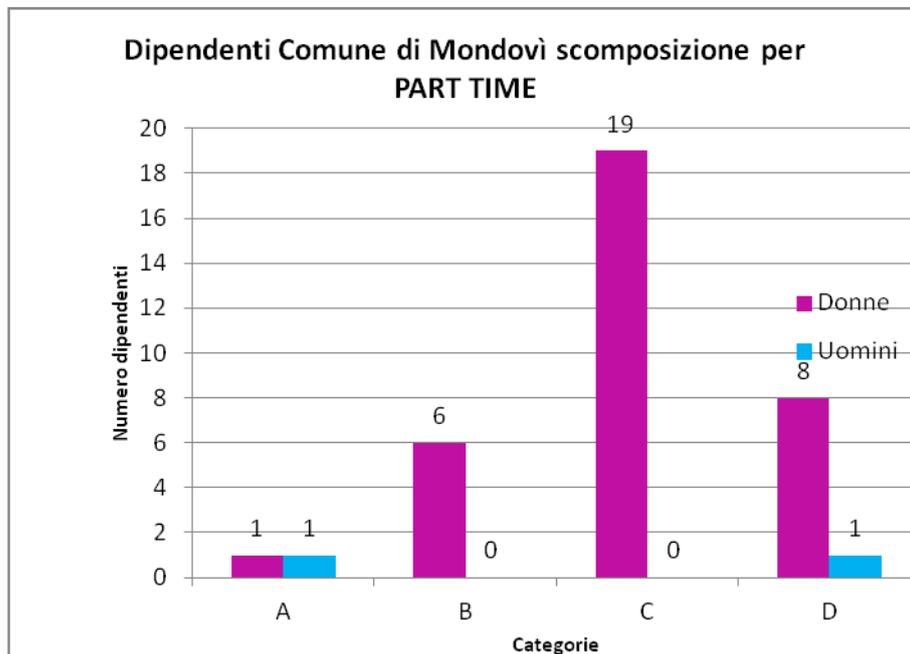
Nella scomposizione per sesso/macrocategorie e livelli si evidenzia come la presenza di genere femminile si concentri nella categoria C, come rappresentato nella tabella seguente (Fig. 2).



	A	B	C	D	DIR
UOMINI	2	19	15	14	2
DONNE	5	19	47	23	1

**Fig. 2**

La scomposizione per distribuzione del part time evidenzia come l'accesso a tale strumento di conciliazione sia un'opzione quasi esclusivamente femminile, come rappresentato nella tabella seguente (Fig. 3).



	A	B	C	D
UOMINI	1			1
DONNE	1	6	19	8

Fig. 3

I dipendenti che usufruiscono di congedi e/o permessi per disabili - scomposizione per sesso e categorie – sono riportati nel seguente prospetto (Fig. 4)

Categoria	Uomini	Donne
A		1
B		2
C	1	3
D	2	
<b>Dirigenti</b>		
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

Fig. 4

Mentre la distribuzione per sesso e categorie dei dipendenti disabili è rappresentata nella seguente tabella (Fig. 5)

Categoria	Uomini	Donne
A		1
B	4	2
C		1
D		
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

Fig. 5

Il personale dipendente a tempo indeterminato distribuito per categoria e titolo di studio posseduto al 31/12/2018 è riportato nel seguente prospetto (Fig. 6)

Cat.	Fino alla scuola dell'obbligo		Licenza media superiore		Laurea breve		Laurea	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>A</b>	2	4		1				
<b>B</b>	14	3	3	13	1		1	
<b>C</b>	1	1	14	32		3		9
<b>D</b>			6	9		2	8	11
<b>Dir.</b>							2	
<b>Totali</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>55</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>20</b>

Fig. 6

Mentre nella tabella seguente risulta il personale a tempo indeterminato distribuito per classi di età al 31/12/2018 (Fig. 7)

Cat.	Tra 25 e 34 anni		Tra 35e 44 anni		Tra 45 e 54 anni		Oltre i 54 anni	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>A</b>					4	2		1
<b>B</b>	1		4	2	7	7	7	7
<b>C</b>	4	2	6	11	2	22	3	10
<b>D</b>		2	4	4	8	12	2	4
<b>Dir.</b>					1		1	
<b>Tot.</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>13</b>	<b>22</b>

Fig. 7

### 3. Obiettivi

Gli obiettivi che il presente Piano intende raggiungere, nell'ottica delle tematiche di promozione delle pari opportunità, ed in continuità con quanto definito nel triennio precedente, sono:

1. Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;;
2. Promuovere il benessere organizzativo ed individuale, verso un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro, per migliorare la qualità del lavoro;
3. Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e vita familiare;
4. Promuovere la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato

#### 3.1. Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

L'azione costituisce una riproposizione di un'azione prevista nel P.A.P. 2016/2018 e non ancora attuata.

La tabella seguente individua gli obiettivi, le azioni e le strutture che devono concorrere all'attuazione.

<b>Obiettivi</b>	Prevenire e contrastare tutti gli atteggiamenti che colpiscono in modo diretto o indiretto la dignità, il rispetto e la collaborazione tra le persone e che ledono i diritti umani, civili, culturali e religiosi promuovendo quei comportamenti che salvaguardino il benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici.
<b>Azioni previste</b>	Predisporre ad integrazione del Codice di Comportamento dell'Ente un Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing. Attivare attraverso il Codice canali di segnalazione di eventuali condotte discriminatorie Nominare un/una Consigliere di fiducia che raccolga segnalazioni e denunce da parte dei dipendenti vittime di discriminazione, vessazione, molestia e <i>mobbing</i> .
<b>Soggetti coinvolti per l'attuazione</b>	CUG; Servizio Risorse umane

### 3.2. Promuovere il benessere organizzativo ed individuale

In sede di attuazione del P.A.P. 2013/2015 il CUG è stato coinvolto nella fase di predisposizione dello strumento di indagine. Tale iniziativa non ha avuto al momento un seguito e, pertanto, si intende riproporre tale iniziativa. Le fasi successive per la concreta attuazione prevedono il raccordo con l'Organismo di Valutazione nella definizione delle modalità e tempi di svolgimento della rilevazione. Il CUG dovrà essere coinvolto anche nelle fasi di analisi dei risultati dell'indagine, mirata a rilevare il grado di Benessere Organizzativo percepito dai dipendenti dell'Amministrazione e nella fase di predisposizione del piano di miglioramento che l'Amministrazione, di conseguenza, dovrà adottare, in stretta sinergia con le azioni già previste dal presente Piano.

<b>Obiettivi</b>	Monitorare il clima ed il benessere organizzativo interno, utilizzando strumenti efficaci, al fine di verificare quali sono i punti di forza e le aree di malcontento all'interno del Comune. Far emergere la percezione nonché l'immagine che i dipendenti hanno del Comune ed in particolare della struttura di appartenenza, raccogliendo dati sul clima organizzativo, per misurare il grado di benessere e/o malessere organizzativo. Acquisire elementi utili ad attivare un percorso di analisi organizzativa onde poter pianificare specifiche azioni a partire dalle risultanze dell'indagine conoscitiva effettuata sui dipendenti
<b>Azioni previste</b>	a) Definire il questionario da somministrare in raccordo tra CUG ed OVC b) Somministrare il questionario a tutti i dipendenti; c) Analizzare gli esiti dell'indagine per individuare le eventuali criticità; d) Predisporre delle proposte di miglioramento, per il superamento delle criticità emerse.
<b>Soggetti coinvolti per l'attuazione</b>	CUG; OVC; servizio Risorse umane; tutto il personale dipendente.

### 3.3. Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e vita familiare

<b>Obiettivi</b>	<p>Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione della persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei dipendenti.</p> <p>Sostenere il reinserimento e l'aggiornamento lavorativo dopo lunghi periodi di assenza dal servizio (maternità, congedi parentali, aspettative ecc.).</p>
<b>Azioni previste</b>	<p>Sensibilizzare la dirigenza sull'utilizzo del part-time e delle altre forme di flessibilità come istituti da integrare/introdurre nell'organizzazione del lavoro al fine di consolidare e potenziare l'efficienza del servizio erogato agli utenti finali, rispondendo parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con responsabilità familiari.</p> <p>Attuare una ricognizione ed un'analisi delle caratteristiche dei/delle dipendenti che utilizzano strumenti di conciliazione e flessibilità (part-time, congedi parentali, di cura e/o formazione).</p> <p>Attuare un'indagine qualitativa sulla soddisfazione dei/delle dipendenti e dei dirigenti riguardo agli strumenti di conciliazione e di flessibilità del lavoro, attraverso <i>focus group</i>, interviste, somministrazione di questionari.</p> <p>Individuare le eventuali criticità legate all'utilizzo del contratto part-time e delle altre misure di flessibilità e relative proposte migliorative.</p> <p>Individuare delle specifiche tipologie di orario part-time finalizzate ad attuale la conciliazione.</p> <p>Definire delle specifiche iniziative formative/informative o altre forme di sostegno che accompagnino le/i dipendenti nella fase di rientro dopo lunghi periodi di assenza dal servizio.</p>
<b>Strutture coinvolte</b>	<p>Servizio Risorse Umane, CUG, tutte le strutture di massima dimensione.</p>

### 3.4. Promuovere la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere

<b>Obiettivi</b>	Attuare specifiche forme di tutela della salute dei dipendenti sul luogo di lavoro per prevenire anche le problematiche derivanti dal rischio da stress lavoro correlato (D.Lgs 81/2008).
<b>Azioni previste</b>	Effettuare una valutazione dello stress lavoro correlato, attraverso specifiche modalità da concordarsi con il RSPP quali, a titolo esemplificativo, <i>focus group</i> , interviste, somministrazione di questionari al fine di individuare realtà in cui il rischio sia rilevante e poter, se necessario, porre in essere le conseguenti azioni organizzative/gestionali di miglioramento. Definire specifiche forme di collaborazione con il RSPP per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
<b>Strutture coinvolte</b>	Servizio Risorse Umane, CUG, RSPP, Strutture apicali

## 4. Tempi, modi di attuazione, monitoraggio e valutazione del Piano

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Ad oggi non si è ancora riusciti a dare piena e concreta attuazione alle iniziative previste. Il presente aggiornamento intende dare una valenza più concreta allo strumento prevedendo specifiche azioni che dovranno coinvolgere l'intera struttura; tale scelta è dettata dalla consapevolezza che se si vuole giungere a creare una vera cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo non si può prescindere dal coinvolgimento di tutta la classe dirigente del comune che deve farsi promotrice delle singole azioni.

Per garantire la concreta attuazione delle iniziative la Conferenza dei Dirigenti dovrà definire, in raccordo con il CUG e le altre strutture coinvolte, per ciascun intervento un crono programma dell'attuazione. Il CUG potrà attuare dei monitoraggi intermedi, di norma annuali, sullo stato di attuazione del presente documento per poter formulare eventuali proposte di rettifica del Piano.

La Conferenza dei dirigenti dovrà formalizzare le modalità per la raccolta di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente.

Per dare corso a quanto definito nel presente Piano di Azioni Positive, il Comune si impegna a mettere a disposizione le necessarie risorse strumentali e/o finanziarie, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, nonché ad attivarsi al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.