



# Città di Mondovì

Provincia di Cuneo

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E  
RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

---

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2024

---



# Città di Mondovì

Provincia di Cuneo

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2024



# Città di Mondovì

## Provincia di Cuneo

### PREMESSA

Al fine di comprendere al meglio i dati di seguito riportati, nonché l'analisi degli stessi, giova premettere che i sottoscritti componenti del CUG per il Comune di Mondovì (CN) sono stati nominati con provvedimento n. 9157 in data 08/03/2022, come successivamente modificato con provvedimento prot. 43717 del 24/11/2022.

### PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

#### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

La ripartizione del personale comunale per genere ed età nei livelli di inquadramento alla data del 31/12/2024 riscontra un dato complessivo di 150 dipendenti (compresi Dirigenti e Segretario) ripartiti fra n. 53 uomini (pari al 35,33 % del totale) e n. 97 donne (pari al 64,67%).

#### 1.1 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Area Operatori:									1	
Area Operatori Esperti		5	5	8			1		7	2
Area Istruttori	1	8	5	3	1	5	14	15	25	3
Area Funzionari ed EQ*		2	3	8	2		4	7	8	2
Dirigenti e Segretario		1		1					2	1
Totale personale (150)	1	16	13	20	3	5	19	22	43	8
% sul personale complessivo (100%)	0,67	10,67	8,67	13,33	2,00	3,33	12,67	14,67	28,67	5,33

\* Un'unità di personale Area Funzionari ed EQ (da 41 a 50) e un'unità di personale Area Istruttori (<30) donne assunte a tempo determinato

Il prospetto sinottico soprastante, elaborato rispetto alla ripartizione per età, registra, per quanto riguarda sia i dipendenti uomini che le dipendenti donne, a prescindere dai livelli di inquadramento, una netta prevalenza dei dipendenti rientranti in fascia d'età ricompresa tra 51 e 60 anni pari al 42 % del totale (di cui: 13,33% uomini – 28,67% donne).

<sup>1</sup> specificare livello o accorpamento di riferimento



# Città di Mondovì

Provincia di Cuneo

Per quanto concerne le altre fasce il dato rilevato è il seguente:

- dipendenti ricompresi nella fascia di età tra 41-50: 23,34% del totale (di cui: 8,67% uomini – 14,67% donne)
- dipendenti ricompresi nella fascia di età tra 31-40: 23,34 % del totale (di cui: 10,67% uomini – 12,67% donne)

Le restanti fasce di età (< di 30 e > di 60) appaiono di minore rilevanza percentuale e nello specifico:

- dipendenti ricompresi nella fascia < di 30: 4% del totale (di cui: 0,67% uomini – 3,33% donne),
- dipendenti ricompresi nella fascia > di 60: 7,33% del totale (di cui: 2% uomini – 5,33% donne)



# Città di Mondovì

Provincia di Cuneo

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

### 2.1 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI							DONNE							TOTALI	
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% (rispetto al n. dip uomini)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% (rispetto a n. dip. donne)	Tot. (uomini + donne)	% Tot. (uomini + donne)
Tipo Presenza																
Tempo Pieno	1	16	13	19	1	50	94,34	5	16	15	28	6	70	72,16	120	80,00
Part Time >50%				1	1	2	3,77		2	6	14	2	24	24,74	26	17,33
Part Time <50%					1	1	1,89		1	1	1		3	3,10	4	2,67
Totale dipendenti	1	16	13	20	3	53	100	5	19	22	43	8	97	100	150	100
% su totale dipendenti	0,67	10,67	8,67	13,33	2,00	35,33	-	3,33	12,67	14,67	28,67	5,33	64,67	-		

Dall'analisi dei dati riportati nella tabella soprastante si riscontra che nell'organizzazione del lavoro, il 80% delle unità di personale (pari a n. 120 dipendenti) è inquadrato con un contratto di lavoro a tempo pieno.

Per quanto attiene ai contratti a tempo parziale, invece, il 17,33% del personale (n. 26 dipendenti) usufruisce del part-time >50% del tempo lavoro, mentre solo il 2,67% della forza lavoro (n. 4 unità) ricorre ad un part-time <50%.

In relazione alla ripartizione fra sessi nella fruizione della formula a tempo parziale, si registra una maggioranza di lavoratrici: il 18% di donne (n. 27 unità) è inquadrata nella fattispecie lavorativa a tempo parziale a fronte del 2% di uomini (n. 3 unità).

Gli uomini usufruiscono in misura lievemente diversa delle formule part-time >50% (scelto dal 3,77% dei lavoratori) e <50% (scelto dall'1,89% dei lavoratori); le donne manifestano una netta preferenza per il part-time >50%, scelto dal 24,74% delle lavoratrici, a fronte del 3,10% che opta per la formula part-time <50%.



# Città di Mondovì

Provincia di Cuneo

## SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

### 3.1 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	% (su tot.dip con posiz. Org/specifica resp.)	Valori assoluti	% (su tot.dip con posiz. Org/specifica resp.)	Valori assoluti	% (su totale dipendenti)
Indennità posizione organizzativa	1	50,00	1	50,00	2	1,33
Specifica responsabilità	8	21,62	29	78,38	37	24,67
<b>Totale dipendenti</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>30</b>	<b>-</b>	<b>39</b>	<b>26,00</b>

Per quanto riguarda la ripartizione tra i generi nelle posizioni di responsabilità organizzativa che prevedono delle indennità, si registra la seguente situazione: in totale risultano n. 2 posizioni organizzative, di cui n. 1 assegnata a uomini e n. 1 assegnata a donne.

Per quanto concerne i ruoli di specifica responsabilità, si riscontra una netta prevalenza delle dipendenti di sesso femminile: 29 donne (78,38% del personale con specifiche responsabilità), a fronte di 8 uomini (21,62% del personale con specifiche responsabilità).

### 3.2 ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

In relazione alle anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, nell'anno 2024 con riferimento all'anno 2023, sono state attribuite progressioni economiche orizzontali secondo la seguente modalità:

Area Funzionari ed EQ: n. 1 uomo n. 5 donne

Area Istruttori: n. 2 uomini e n. 7 donne

Area Operatori Esperti: n. 1 uomo e n. 1 donna

Area Operatori: n. 1 donna.

Tenendo conto della composizione e ripartizione percentuale del personale dipendente del Comune nelle varie categorie di inquadramento professionale, le progressioni attribuite appaiono equamente distribuite per genere.



# Città di Mondovì

## Provincia di Cuneo

### 3.3 PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	2	50	2	50	4	100,00
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						100,00

Per quanto attiene le posizioni dirigenziali esistenti, per cui è richiesta necessariamente il possesso della laurea, sono attualmente ricoperte in modo paritario (2 uomini – 2 donne).

### 3.4 PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>Area Operatori</b>						
Inferiore al Diploma superiore			1	0,67	1	0,67
Diploma di scuola superiore						
<b>Area Operatori esperti</b>						
Inferiore al Diploma superiore	8	5,33	2	1,33%	10	6,67
Diploma di scuola superiore	8	5,33	7	4,67%	15	10,00
Laurea	1	0,67			1	0,67
<b>Area Istruttori</b>						
Inferiore al Diploma superiore			1	0,67	1	0,67
Diploma di scuola superiore	14	9,33	37	24,67	51	34,00
Laurea	2	1,33	6	4,00	8	5,33
Laurea magistrale	2	1,33	18	12,00	20	13,33
<b>Area Funzionari ed EQ</b>						
Diploma di scuola superiore	6	4,00	6	4,00	12	8,00
Laurea			2	1,33	2	1,33
Laurea magistrale	9	6,00	13	8,67	22	14,67

Per quanto attiene ai profili non dirigenziali, invece, appare di estremo interesse



# Città di Mondovì

## Provincia di Cuneo

riscontrare come all'Area Istruttori (area, com'è noto, per il cui accesso è richiesto il diploma di scuola superiore di secondo grado) siano inquadrati ben n. 20 dipendenti in possesso di una laurea magistrale, di cui n. 18 rappresentati da dipendenti di sesso femminile.

Questo dato, se da un lato denota un innalzamento qualitativo del lavoro garantito da questo personale specializzato, dall'altro comporta che i dipendenti laureati, in caso di impossibilità di raggiungere ruoli apicali nel Comune di appartenenza (o comunque coerenti con il proprio percorso di studio), potrebbero essere portati a cercare migliori opportunità lavorative al fine del raggiungimento della propria realizzazione professionale.

Al riguardo, la situazione generalizzata del personale venutasi a creare nell'ultimo decennio all'interno della P.A. ha riscontrato, anche per il Comune di Mondovì, un netto calo del numero dei dipendenti ed un contestuale incremento dei carichi di lavoro sulle unità di personale rimaste in servizio.

Questo fenomeno ha riguardato in particolare i dipendenti inquadrati nell'Area Istruttori: in queste unità di personale appare spesso presente il desiderio di ricoprire ruoli che garantiscano una retribuzione maggiormente coerente con il contributo professionale che garantiscono all'Ufficio di appartenenza.

Analizzando i dati relativi ai dipendenti inquadrati nell'Area Funzionari ed EQ si riscontra che sono presenti:

- n. 12 unità di personale in possesso del diploma di scuola superiore;
- n. 2 unità di personale in possesso di laurea;
- n. 22 unità di personale in possesso di laurea magistrale.

I livelli salariali garantiti dal Comune di Mondovì (conformi alle tabelle nazionali stabilite per la P.A. nei CCNL enti locali) ed i vigenti criteri adottati a livello decentrato per l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni di carriera determinano anche in questi lavoratori la percezione di un inadeguato riconoscimento economico del merito lavorativo.

Si evidenzia che con determinazioni dirigenziali nn. 269 e 270 del 23/04/2024 sono state approvate le graduatorie relative alle procedure comparative interne per le progressioni fra le aree (progressioni verticali ordinarie ed in deroga, ai sensi rispettivamente dell'art.15 e dell'art. 13, commi 6-7 e 8 del CCNL 16/11/2022), avviate nel 2023, finalizzate alla valorizzazione del personale dipendente in servizio.

Nello specifico con tali procedure sono stati coperti:

- per quanto attiene alle progressioni verticali ordinarie:
  - 5 posti di Istruttore amministrativo (area degli Istruttori del CCNL 16/11/2022)





# Città di Mondovì

## Provincia di Cuneo

di cui:

- 1 posto presso il Dipartimento Segreteria generale – Servizio Risorse Umane;
- 3 posti presso il Dipartimento Segreteria generale – Sportello del cittadino– Servizi demografici;
- 1 posto presso il Dipartimento Contabilità e Finanze – Servizio Tributi;
- 1 posto di Istruttore contabile (area degli Istruttori del CCNL 16/11/2022) presso il Dipartimento Contabilità e Finanze – Servizio Contabilità;
- 1 posto di Operatore esperto/Collaboratore amministrativo (area degli Operatori esperti del CCNL 16/11/2022) presso il Dipartimento Segreteria generale – Affari istituzionali;
- 1 posto di Operatore esperto/Collaboratore amministrativo (area degli Operatori esperti del CCNL 16/11/2022) presso il Servizio Autonomo di Polizia locale – Segreteria del servizio;
- per quanto attiene alle progressioni verticali in deroga:
  - 3 posti di Istruttore amministrativo (area degli Istruttori del CCNL 16/11/2022) di cui:
    - 1 posto presso il Dipartimento Istruzione Cultura Sport Assistenza e Tempo libero – Segreteria del Dipartimento;
    - 1 posto presso il Dipartimento Lavori pubblici – Segreteria del Dipartimento;
    - 1 posto presso il Dipartimento Segreteria generale – Segreteria del Servizio Sportello del cittadino;
  - 1 posto di Specialista di vigilanza (area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del CCNL 16/11/2022) presso il Servizio Autonomo di Polizia locale;
  - 1 posto di Istruttore direttivo amministrativo (area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del CCNL 16/11/2022) presso il Dipartimento Urbanistica e Servizi al territorio e alle imprese – Sportello unico attività produttive,
  - 1 posto di Operatore esperto tecnico manutentivo/Operaio (area degli Operatori esperti del CCNL 16/11/2022) presso il Dipartimento Lavori pubblici – Servizio viabilità e segnaletica stradale;
  - 1 posto di Operatore esperto Collaboratore Servizi di Supporto (area degli Operatori esperti del CCNL 16/11/2022) presso il Dipartimento Istruzione Cultura Sport Assistenza e Tempo libero – Asilo Nido.



# Città di Mondovì

## Provincia di Cuneo

### 3.5 COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione reclutamento personale	1	33,33	2	66,67	3	100,00	D
Commissione reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	100,00	D
Commissione reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Commissione reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Commissione reclutamento personale			3	100,00	3	100,00	D
Commissione reclutamento personale			3	100,00	3	100,00	D
Commissione reclutamento personale	1	33,33	2	66,67	3	100,00	D
Commissione reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	100,00	D
Commissione reclutamento personale	1	33,33	2	66,67	3	100,00	D
Commissione reclutamento personale			3	100,00	3	100,00	D
Commissione reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Commissione reclutamento personale			3	100,00	3	100,00	D
Commissione reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Commissione reclutamento personale			3	100,00	3	100,00	D
Commissione reclutamento personale			3	100,00	3	100,00	D
Commissione reclutamento personale	3	100,00			3	100,00	U
<b>Totale personale</b>	<b>18</b>		<b>30</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>	

Relativamente alla composizione per genere delle commissioni di concorso, il prospetto sinottico riassume i dati relativi alle varie procedure intraprese in corso d'anno.

Da quanto indicato emerge una bilanciata composizione delle commissioni, anche in considerazione della percentuale di ripartizione per genere della pianta organica comunale.



# Città di Mondovì

Provincia di Cuneo

## 3.6 FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

	DONNE							UOMINI						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part- time a richiesta		3	7	14	2	26	89,65				1	2	3	10,35
91,67%		1	1	3										
88,89%				1							1			
86,11%														
83,33%		1	3	2	2							1		
77,78%			2	3										
75%				1										
69,44%														
66,67%				1										
61,11%				1										
58,33%				1										
50%		1	1	1								1		
Personale che fruisce del lavoro agile		6	3	3	1	13	81,25		1	1	1		3	18,75

Le unità di personale che hanno fatto ricorso alle misure di conciliazione sono state complessivamente n. 29, di cui 26 donne (89,65%) e n. 3 uomini (10,35%).



# Città di Mondovì

## Provincia di Cuneo

Analizzando i dati si riscontra che i dipendenti che usufruiscono maggiormente di questa misura di conciliazione rientrano nella fascia d'età ricompresa tra 51 e 60 anni e sono n. 14 donne e n. 1 uomo per un totale di n. 15 unità (pari al 51,72 % del totale del personale in part-time di cui: 48,27% donne – 3,45% uomini).

Per quanto concerne il lavoro agile occorre premettere che durante il periodo pandemico il Comune di Mondovì, allo scopo di agevolare le misure di prevenzione alla diffusione del Coronavirus e al fine di tutelare l'incolumità dei dipendenti, ha favorito il ricorso a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che non prevedessero la presenza fisica presso le ordinarie sedi di servizio, introducendo l'istituto dello "*smart working*". A tal fine con deliberazioni di Giunta comunale 12/03/2020 n. 42 e 24/10/2020 n. 182 ha approvato le misure organizzative straordinarie e sperimentali del lavoro agile (cd. *smart working*) e con successiva circolare n. 1/2022 del 10/02/2022 "*Lavoro agile*" (Prot. n. 5569 del 11/02/2022) in accordo con le rappresentanze sindacali (RSU) ha predisposto uno schema di accordo individuale per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile. La materia è stata poi affrontata dal contratto collettivo nazionale del Comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 16-11-2022. Il Comune, in attuazione di quanto disposto dal predetto CCNL, ha adottato i criteri per l'organizzazione del lavoro agile dopo confronto sindacale, concluso con verbale in data 07/03/2023 e formalizzato con prot. n. 13773 del 01/04/2023.

Valutata positivamente l'esperienza maturata nel 2023, l'istituto del lavoro agile è stato confermato per l'anno 2024, alle medesime condizioni.

Si sottolinea che una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia riguarda l'introduzione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), costituente sottosezione (3.2.1) del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che per il triennio 2024/2026 è stato approvato dal Comune di Mondovì con deliberazione di Giunta comunale n. 45 del 30/03/2024. Il POLA definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, coinvolgendo ove possibile i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Alla luce di quanto sopra premesso, si registra che nel corso dell'anno 2024 lo svolgimento di attività lavorativa in modalità agile è stato concesso a tutti coloro che ne hanno fatto richiesta, ossia n. 16 dipendenti, pari al 10,67% del totale dei dipendenti del Comune.

Per quanto attiene alla ripartizione tra generi, tra i fruitori del lavoro agile, il 81,25% è stato costituito da donne e il 18,75 % da uomini.



# Città di Mondovì

## Provincia di Cuneo

Si segnala che per tutto il personale dipendente viene applicata la flessibilità oraria di 30 minuti in ingresso e in uscita e per n. 1 dipendente viene applicata un'ulteriore flessibilità di orario richiesta per esigenze personali.

### 3.7 FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	131	46,62	150	53,38	281	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	197	25,10	558	74,90	785	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	15	5,41	262	94,58	277	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti (n. ore)	0	0	534	100	534	100

In relazione alla fruizione dei congedi parentali di varia natura e dei permessi concessi ai sensi della L.104/1992 (per un valore complessivo di giorni e di ore fruiti pari rispettivamente a n. 558 giorni e n. 1.319 ore), si evidenzia il ricorso largamente prevalente a questo tipo di misure di conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, da parte delle dipendenti di sesso femminile.

### 3.8 FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE							TOTALI	
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	Tot. (uomini+ donne)	% Tot. (uomini+ donne)
Totale ore	11	190	157	242	35	635	38,12	58	208	245	440	80	1031	61,88	1.666	100

La formazione erogata al personale dipendente ha previsto complessivamente n. 1666 ore di corsi di cui il 61,88% fruita dalle dipendenti di sesso femminile e 38,12% fruita dai dipendenti maschi dell'Ente. Considerato che la percentuale del numero di ore di formazione ripartite fra i due sessi risulta sovrapponibile alla percentuale di composizione per genere della pianta organica comunale, non si ravvisa nessuna discriminazione collegata all'offerta formativa realizzata.



# Città di Mondovì

Provincia di Cuneo

## 3.9 PIANO AZIONI POSITIVE

Al fine di promuovere iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal piano triennale di azioni positive triennio 2024-2026 adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 277 del 16/12/2023 e costituente sottosezione (3.5) del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che per il triennio 2024/2026 è stato approvato dal Comune di Mondovì con deliberazione di Giunta comunale n. 45 del 30/03/2024, sono state proposte le seguenti iniziative:

**Iniziativa n.1.** Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

**Obiettivo:** 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.

**Azioni:**

- 1) Predisporre ad integrazione del Codice di Comportamento dell'Ente un Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing.
- 2) Attivare attraverso il Codice canali di segnalazione di eventuali condotte discriminatorie.
- 3) Nominare un/una Consigliere di fiducia che raccolga segnalazioni e denunce da parte dei dipendenti nei casi di mobbing, molestie sessuali, morali o comportamenti discriminatori che causano disagio lavorativo. A questo scopo il/la Consigliere/a di fiducia promuove, in accordo con il CUG, attività di prevenzione e di informazione relativamente a tutti i fenomeni di discriminazione sul luogo di lavoro.

**Attori Coinvolti:** CUG; Servizio Risorse umane

**Iniziativa n.2** Promuovere il benessere organizzativo ed individuale, verso un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro, per migliorare la qualità del lavoro.

**Obiettivo:** 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.

**Azioni:**





# Città di Mondovì

## Provincia di Cuneo

- 1) Definire il questionario da somministrare in raccordo tra CUG ed OVC;
- 2) Somministrare il questionario a tutti i dipendenti;
- 3) Analizzare gli esiti dell'indagine per individuare le eventuali criticità;
- 4) Predisporre delle proposte di miglioramento, per il superamento delle criticità emerse.

**Attori Coinvolti:** CUG; OVC; servizio Risorse umane; tutto il personale dipendente;

Come previsto dal Piano Triennale di Azioni Positive è stato avviato un confronto fra il Servizio Risorse Umane e il CUG che ha portato alla redazione di un questionario per monitorare il benessere organizzativo interno del personale dipendente.

Il questionario è stato somministrato a tutti i dipendenti nel corso del 2020 a partire dal mese di marzo, e successivamente prorogato a causa della pandemia da Covid-19, poi analizzato dal CUG.

Hanno partecipato alla rilevazione 68 dipendenti su 137. Il CUG è stato coinvolto anche nella fase di analisi dei risultati dell'indagine, mirata a rilevare il grado di Benessere Organizzativo percepito dai dipendenti dell'Amministrazione. Nel mese di marzo 2021 il CUG ha provveduto a trasmettere la relazione contenente le risultanze del questionario somministrato al Sindaco, al Segretario generale del Comune, all'Organismo di Valutazione e Controllo ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La fase successiva prevedeva la predisposizione delle proposte di miglioramento, per il superamento delle criticità emerse, finalizzate alla predisposizione del piano di miglioramento da adottarsi, di conseguenza, da parte l'Amministrazione in stretta sinergia con le azioni già previste dal presente Piano.

**Iniziativa n.3** Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e vita familiare.

**Obiettivo:** Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione della persona e temperando le esigenze di organizzazione con quelle dei dipendenti. Sostenere il reinserimento e l'aggiornamento lavorativo dopo lunghi periodi di assenza dal servizio (maternità, congedi parentali, aspettative ecc.).

**Azioni:**

- 1) 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.
- 2) 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



# Città di Mondovì

Provincia di Cuneo

formazione).

3) Attuare un'indagine qualitativa sulla soddisfazione dei/delle dipendenti e dei dirigenti riguardo agli strumenti di conciliazione e di flessibilità del lavoro, attraverso *focus group*, interviste, somministrazione di questionari.

4) Individuare le eventuali criticità legate all'utilizzo del contratto part-time e delle altre misure di flessibilità e relative proposte migliorative.

5) Individuare delle specifiche tipologie di orario part-time finalizzate ad attuare la conciliazione.

6) 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.

**Attori Coinvolti:** Servizio Risorse Umane, CUG, tutte le strutture di massima dimensione.

**Iniziativa n.4** Promuovere la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato.

**Obiettivo:** 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).

**Azioni:**

1) Effettuare una valutazione dello stress lavoro correlato, attraverso specifiche modalità da concordarsi con il RSPP quali, a titolo esemplificativo, *focus group*, 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.

2) 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.

**Attori Coinvolti:** Servizio Risorse Umane, CUG, RSPP, Strutture apicali.

**Iniziativa n.5** Sensibilizzare e comunicare

**Obiettivo:** Favorire la conoscenza da parte di tutti i lavoratori del ruolo, dei compiti e delle attività del CUG e creare maggiore contatto fra il Comitato ed i colleghi al fine di far pervenire allo stesso segnalazioni, suggerimenti, proposte ed iniziative per azioni ed attività da programmare.

**Azioni:**

- creazione di una pagina web dedicata al CUG sul sito del Comune all'interno della quale pubblicare informazioni relative al ruolo, alle competenze, alla composizione dello stesso, il regolamento sull'istituzione ed i compiti del Comitato, i Piani di Azioni Positive





# Città di Mondovì

## Provincia di Cuneo

approvati, le relazioni annuali sulla situazione del personale, nonché di altri documenti ritenuti utili; segnalazione di opportunità, di progetti, di iniziative e di ogni altro elemento informativo che possa interessare i dipendenti ;  
- creazione di un indirizzo e-mail dedicato per consentire l'interazione dei dipendenti con il Comitato.

**Attori Coinvolti:** Servizio Risorse Umane, Servizio Informatico, CUG

In attuazione di quanto previsto dal Piano Triennale di Azioni Positive è stata creato un indirizzo e-mail dedicato per consentire l'interazione dei dipendenti con il Comitato di cui è stata data comunicazione a tutti i dipendenti

E' stata altresì creata una pagina web dedicata al CUG sul sito del Comune nella sezione Amministrazione trasparente alla pagina "Altri Contenuti – CUG" (raggiungibile al link <https://comune.mondovi.cn.it/amministrazione-trasparente/sezioni/2728127-comitato-unico-garanzia-cug>) all'interno della quale sono stati pubblicati le informazioni relative al ruolo, alle competenze, alla composizione del Comitato, il regolamento sull'istituzione ed i compiti dello stesso, i Piani di Azioni Positive approvati, le relazioni annuali sulla situazione del personale, nonché altri documenti ritenuti utili. All'interno della stessa verranno inserite segnalazioni di opportunità, di progetti, di iniziative e di ogni altro elemento informativo che possa interessare i dipendenti. Anche dell'esistenza di detta pagina è stata data comunicazione a tutti i dipendenti.

### **SEZIONI 4 e 5. BENESSERE DEL PERSONALE E PERFORMANCE**

L'ultimo questionario, come indicato nella precedente sezione alla voce "Iniziativa n.2", è stato somministrato ai dipendenti nell'anno 2020.

Negli anni successivi non è stato possibile predisporre nuovi questionari. Ci si pone l'obiettivo di procedere in tal senso nel corso dell'anno 2025.



# Città di Mondovì

Provincia di Cuneo

**SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

## **A. OPERATIVITA'**

### **Modalità di nomina del CUG:**

Deliberazione G.C. 15/07/2010 n. 168

### **Riconoscibilità/visibilità:**

A disposizione del CUG, per diramare le proprie comunicazioni, l'Amministrazione comunale ha messo a disposizione la bacheca online ufficiale dell'ente (BOL) della PA Digitale.

Si evidenzia inoltre che, in attuazione dell'obiettivo 5 "Sensibilizzare e comunicare" previsto nel Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025, come indicato al precedente paragrafo 3.9, è stato creato un indirizzo e-mail dedicato per consentire l'interazione dei dipendenti con il Comitato è stata altresì creata sul sito internet del Comune una pagina web dedicata al CUG (raggiungibile al link <https://comune.mondovi.cn.it/amministrazione-trasparente/sezioni/2728127-comitato-unico-garanzia-cug>).

### **Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:**

Regolamento sull'istituzione ed i compiti del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

### **Frequenza e temi della consultazione:**

Annuale

### **Collaborazioni esterne/interne**

Il CUG ha continuativamente collaborato in modo proficuo con il Dipartimento Segreteria Generale ed in particolare con il Servizio Risorse Umane del Comune di Mondovì.

## **B. ATTIVITA'**

### **Poteri consultivi:**

Sono stati esercitati i poteri consultivi del CUG nella misura in cui è stato espresso un parere sul piano triennale di azioni positive, relativo al triennio 2025/2027, costituente sottosezione (3.5) del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) triennio 2025-2027, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 76 del 28/03/2025.

L'osservanza dello stesso sarà oggetto di monitoraggio nel corso dell'anno 2025.



# Città di Mondovì

Provincia di Cuneo

## **Poteri di verifica:**

In corso d'anno non sono pervenute al CUG segnalazioni formali di criticità relative a situazioni di particolare disagio lavorativo dai dipendenti del Comune. Occasionalmente, da colloqui informali intrattenuti con alcuni dipendenti, è stata percepita l'aspirazione a vedere riconosciuta dall'Amministrazione comunale una maggior disponibilità ad accettare diverse articolazioni di orario, eventualmente personalizzate rispetto alle necessità dei singoli lavoratori, una più equa ripartizione del part-time in molti uffici, nonché una possibilità di incrementare l'utilizzo del lavoro agile (ove richiesto).

E' emerso inoltre il problema delle progressioni di carriera orizzontali all'interno dei vari livelli, per le quali si auspica l'adozione di nuovi criteri di valutazione meritocratica.

Si evidenzia che, come già indicato al precedente 3.4, con determinazioni dirigenziali nn. 269 e 270 del 23/04/2024 sono state approvate le graduatorie relative alle procedure comparative interne per le progressioni fra le aree (progressioni verticali ordinarie ed in deroga), avviate nel 2023, finalizzate alla valorizzazione del personale dipendente in servizio.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Nulla da segnalare.

La Presidente, Tiziana Costamagna – *firmato in originale*

La Vice-Presidente, Maria Stella Nobile – *firmato in originale*

Il componente effettivo – Cristian Tomasiello – *firmato in originale*

Il componente effettivo di parte sindacale CISL FP – Maurizio Di Steffano – *firmato digitalmente*