



## **Piano di azioni positive triennio 2016 – 2018**

[Articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i. «Codice delle pari opportunità»]

*«L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale... Gli enti locali e regionali, che sono gli ambiti di governo più vicini ai cittadini, rappresentano i livelli d'intervento più idonei per combattere il persistere e il riprodursi delle disparità e per promuovere una società veramente equa. Essi possono, nelle loro sfere di competenza ed in cooperazione con l'insieme degli attori locali, intraprendere azioni concrete a favore della parità.*

[dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck]

## Fonti normative

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 s.m.i. «Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»;
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;
- decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i. «Codice delle pari opportunità», che stabilisce, per la pubblica amministrazione, l'obbligo di adottare piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;
- direttiva del Ministro per le riforme e innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 «Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella pubblica amministrazione», che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni e 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;
- decreto legislativo 18 agosto 2008, n. 267 s.m.i. «Testo unico sull'ordinamento degli enti locali»;
- legge 4 novembre 2010, n. 183 «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», cosiddetto “Collegato al lavoro”;
- direttiva della Presidenza del consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 «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».

## Premessa

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.

Sono 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.

L'amministrazione comunale di Cuneo, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di Cuneo, istituito con determinazione del dirigente del settore Personale n. 50 del 29 novembre 2012, al quale sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che a ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, ha elaborato le seguenti linee di azione che costituiscono il Piano di Azioni Positive [in seguito "PAP" o "Piano"] relativo al triennio 2016 – 2018.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, il Piano, in continuità con il precedente PAP, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

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.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzativi, di nuove proposte o di bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Prima di procedere con un'analisi dettagliata del nuovo Piano è opportuna una rendicontazione di quanto portato a termine nel triennio scorso.

Il precedente piano, relativo al triennio 2013/2015, prevedeva alcune azioni positive nell'ambito dei seguenti temi generali:

- Formazione, salute e benessere
- Conciliazione famiglia - lavoro.

In particolare erano previste, per quanto riguarda il primo punto, azioni positive atte a:

- diffondere una cultura di genere, sensibilizzando i/le dipendenti all'utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite a un solo genere, partendo dal principio che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico, che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità;
- formare i membri del Comitato unico di garanzia [CUG] promuovendo la conoscenza sulle funzioni e sui compiti dell'organismo tramite la partecipazione a corsi, incontri ed eventi con docenti di competenza ed esperienza specifica in materia di discriminazioni, di normativa sui CUG e di mobbing;
- promuovere all'interno dell'ente la conoscenza del Comitato, dei suoi compiti e delle sue funzioni inserendo nell'intranet dell'ente, una pagina dedicata al Comitato e istituendo un indirizzo di posta elettronica attraverso cui i/le dipendenti possono dialogare con i membri, proporre iniziative, evidenziare problematiche;
- attuare un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo attraverso la somministrazione a tutto il personale dipendente di un questionario e lo studio dei risultati ottenuti.

Tali azioni sono state portate a compimento; si prevede comunque possano essere ulteriormente rafforzate per una sempre maggiore diffusione della cultura di genere.

Per quanto concerne, invece, il tema della conciliazione famiglia-lavoro, il precedente Piano prevedeva due considerevoli azioni da attuare nell'ambito del "part-time a tempo determinato" e del "telelavoro".

La possibilità di poter usufruire del part-time per un periodo di tempo limitato, legato a particolari situazioni personali o familiari, si è concretizzata con la revisione integrale della disciplina del part time<sup>1</sup> e l'introduzione dell'istituto del *part time a tempo determinato* per:

- a. assistenza e cura di famigliari: un anno prorogabile per un ulteriore anno al perdurare delle esigenze personali o familiari che hanno originato la richiesta di trasformazione del contratto di lavoro;
- b. maternità/paternità: fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nel caso non ne usufruisca già l'altro coniuge all'interno dell'ente;
- c. motivi di studio non riconducibili ai casi previsti dall'articolo 15, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000 che danno diritto ai permessi straordinari retribuiti nella misura massima di 150 ore: in questo caso il personale può richiedere di anno in anno la prosecuzione del rapporto a tempo parziale sino alla conclusione del percorso di studi e comunque sino a un massimo di tre anni cumulativi.

L'utilizzo del "telelavoro" come opportunità di conciliazione famiglia-lavoro, già adottata dall'ente in alcune occasioni, è stata oggetto di un ripensamento — nel corso del 2015 — che è sfociato nella redazione di una nuova proposta di regolamentazione, che sarà discussa negli elementi riservati alla contrattazione decentrata integrativa con le rappresentanze sindacali in una prossima riunione.

Il Comune di Cuneo, infatti, considera che le potenzialità positive del telelavoro, sul piano sociale ed economico, necessitano di appropriate regole e strumenti idonei ad assicurare:

- a. all'amministrazione, la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa;
- b. al lavoratore, di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive, espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori.

Si ritiene ancora opportuno, prima di formulare le azioni positive che si vogliono intraprendere nel prossimo triennio, evidenziare la situazione aggiornata dei/delle lavoratori/trici del Comune.

In quest'ottica il servizio Personale ha provveduto a "fotografare" la situazione del personale dipendente al 31 dicembre 2015, aggregando i dati per categorie e profili ritenuti maggiormente rappresentativi e significativi per l'ente.

<b>Dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2015 suddivisi per sesso e categoria</b>					
<b>Categoria</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>Totale complessivo</b>
<b>A</b>	4	13.79	25	86.21	29
<b>B</b>	72	66.67	36	33.33	108
<b>C</b>	90	56.60	69	43.39	159
<b>D</b>	13	40.62	19	59.37	32
<b>D P.O.</b>	9	50	9	50	18

<sup>1</sup> Con deliberazione della Giunta comunale n. XXX del 24 dicembre 2014 è stata approvata la nuova Parte IV "Disciplina del rapporto di lavoro part-time" del "Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.

<b>Dirigenti<sup>2</sup></b>	1	11.11	8	88.89	9
<b>Totale complessivo</b>	189	53.08	167	46.92	356

<b>Dipendenti suddivisi per sesso e classe di età</b>					
<b>Fasce</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>Totale complessivo</b>
<b>20-29 anni</b>	1	33.33	2	66.67	3
<b>30-39 anni</b>	23	52.27	21	47.73	44
<b>40-49 anni</b>	61	51.26	58	48.74	119
<b>50-59 anni</b>	92	57.87	67	42.13	159
<b>più di 60 anni</b>	12	38.70	19	61.29	31

<b>Dipendenti suddivisi per sesso e titolo di studio</b>					
<b>Titolo di studio</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>Totale complessivo</b>
<b>Laurea</b>	42	48.84	44	51.16	86
<b>Diploma superiore</b>	94	55.63	75	44.37	169
<b>Scuola dell'obbligo</b>	53	52.47	48	47.53	101

L'analisi ha poi preso in considerazione la situazione dei contratti di lavoro a tempo parziale presenti nell'ente suddividendo il personale per sesso e percentuale di part-time ed evidenziando, come prevedibile, una forte percentuale di personale femminile che usufruisce di questo tipo di contratto.

In particolare:

<b>Part-time</b>					
<b>Tipo</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>Totale complessivo</b>
<b>50%</b>	11	73.33	4	26.67	15
<b>60%</b>	1	50	1	50	2
<b>70%</b>	20	100	-	-	20
<b>80%</b>	24	85.71	4	14.28	28
<b>83%</b>	5	100	-	-	5
<b>Totale complessivo</b>	61	87.14	9	12.86	70

<sup>2</sup> Compreso il Segretario generale

Possiamo evidenziare che, nel corso del 2015, primo anno di attuazione del “part-time a tempo determinato”, due dipendenti hanno chiesto e ottenuto l’autorizzazione a fruire di tale istituto e altre due sono previste nei primi mesi del 2016.

Sono state poi esaminate le varie tipologie di contratto di lavoro cosiddetto “flessibile”, evidenziandone un uso ridotto, dovuto anche ai numerosi vincoli dettati dalla normativa sulle assunzioni e sulla riduzione della spesa di personale.

In particolare:

Tipo di rapporto					
Rapporto	F	%	M	%	Totale complessivo
<b>A tempo determinato</b>	4	57.14	3	42.86	7
<b>di cui in part-time</b>	-		-		-
<b>Co. co.co.</b>	2	66.67	1	33.33	3
<b>Interinale</b>	-		-		-

Nel 2015, inoltre, pur senza aver ancora deliberato il nuovo regolamento, 4 dipendenti a tempo indeterminato, 3 donne e un uomo, hanno usufruito del “telelavoro”, cioè hanno svolto parte del loro impegno orario settimanale da una postazione presso la propria abitazione.

Un altro aspetto importante è quello relativo all’utilizzo dei congedi parentali e dei permessi legati alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 s.m.i. «*Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*», con i risultati rappresentati dalla tabella che segue:

Congedi parentali e permessi L. 104/92 s.m.i.					
Tipo di assenza	F	%	M	%	Totale complessivo
<b>Congedo parentale</b>	23	71.88	9	28.12	32
<b>L. 104/92 s.m.i.</b>	21	75	7	25	28

Da una breve analisi dei dati sopra riportati, in comparazione con quelli relativi all’anno 2012 di cui al precedente piano, emerge immediatamente un costante trend in diminuzione del numero dei dipendenti nel loro complesso, dovuto alle stringenti normative che negli ultimi anni hanno limitato notevolmente le possibilità non solo di nuove assunzioni, ma anche lo stesso turn-over per la sostituzione dei dipendenti collocati a riposo.

Si evidenzia un “invecchiamento” dei dipendenti nel loro complesso, dato che sarà destinato ad aumentare ulteriormente e con cui sarà necessario confrontarsi nel corso dei prossimi anni.

Aumenta anche il numero dei dipendenti, femmine e maschi, in possesso del diploma di laurea. Ciò è dovuto essenzialmente alla politica dell’amministrazione comunale di favorire la prosecuzione degli studi e il conseguimento di un titolo di studio universitario, consentendo al personale di usufruire dell’istituto delle “150 ore”.

Un ultimo dato importante che emerge con evidenza è il continuo aumento dell'utilizzo dei permessi previsti dalla legge 5 febbraio 1992 n. 104 s.m.i. per consentire l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate: il numero dei dipendenti che usufruiscono di tali permessi per l'handicap è aumentato tanto tra i maschi quanto tra le femmine ed è dovuto principalmente all'invecchiamento della popolazione, all'aumento esponenziale dei costi di assistenza in strutture dedicate agli anziani o con personale dedicato e alla maggiore consapevolezza di assunzione di responsabilità dei dipendenti nei confronti dei loro familiari bisognosi di assistenza.

# Azioni positive per il triennio 2016/2018

Sulla scorta delle considerazioni e del contesto sociale e lavorativo sopra illustrati, si programmano le seguenti azioni positive dell'ente:

## Azione 1: Formazione per i membri del CUG

Destinatari	Membri effettivi e supplenti del CUG
Obiettivi	Promuovere la conoscenza dei membri del CUG sulle funzioni e sui compiti dell'organismo di cui fanno parte, in previsione anche della costituzione del nuovo CUG attesa per il prossimo anno
Descrizione dell'intervento	Partecipazione a corsi, incontri ed eventi con docenti di competenza ed esperienza specifica in materia di discriminazioni, di normativa sui CUG e di mobbing
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente

## Azione 2: Formazione per il personale dipendente

Destinatari	Tutti i/le dipendenti
Obiettivi	Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle continue modifiche normative e alle innovazioni tecnologiche
Descrizione dell'intervento	Organizzazione di riunioni di settore con ciascun dirigente al fine di monitorare le situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza Dirigenti.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente, con coinvolgimento diretto del personale dirigente

## Azione 3: Corso di formazione di primo ingresso

Destinatari	Tutti i/le dipendenti neo-assunti
Obiettivi	Fornire ai/alle neo dipendenti indicazioni di base sulla struttura, sul contesto dell'ente, sulla normativa trasversale [anticorruzione, obblighi di trasparenza] e sulle procedure interne
Descrizione dell'intervento	Organizzazione interna di corsi
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente

## Azione 4: Gestione dei periodi di assenze protratte per lungo tempo

Destinatari	Tutti i/le dipendenti
Obiettivi	Riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale



Descrizione dell'intervento	L'intervento agisce su due fronti. In primo luogo adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione, tra i colleghi rimasti, del lavoro normalmente svolto dalla persona assente. In secondo luogo prevedere forme di tutoraggio, con aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute, rivolte al personale che rientra dopo un lungo periodo di assenza
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente

### **Azione 5: Banca dati delle competenze**

Destinatari	Tutti i/le dipendenti
Obiettivi	Individuazione e archiviazione in una banca dati dedicata delle competenze acquisite, specifiche e trasversali, delle aspettative, manifeste o meno, e delle attitudini di tutti i dipendenti
Descrizione dell'intervento	L'impiego ottimale delle risorse umane all'interno dell'organizzazione comunale non può prescindere da una piena conoscenza delle competenze maturate nel corso della carriera professionale da ciascun dipendente, dalle attitudini manifestate da ciascuno di essi e dalle loro aspettative. In considerazione di quanto sopra, l'intervento programmato consiste nella raccolta e nella successiva analisi dei curricula vitae dei dipendenti per individuare gli elementi di interesse; successivamente verranno presi in esame i dati della carriera professionali presenti nei fascicoli personali, che verranno controllati e verificati circa la loro attualità ed eventualmente integrati e/o aggiornati. Infine, dopo aver raccolto i dati necessari, si provvederà al popolamento della nuova banca dati
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente

### **Azione 6: Tutela dell'ambiente lavorativo**

Destinatari	Tutti i/le dipendenti
Obiettivi	Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni
Descrizione dell'intervento	Adozione del codice di comportamento relativo alle molestie nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 25 del CCNL 5 ottobre 2001
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente

Il presente Piano di azioni positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito Internet dell'ente [[www.comune.cuneo.gov.it](http://www.comune.cuneo.gov.it)].

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, in modo da poter procedere, in sede di predisposizione del nuovo piano, a un adeguato aggiornamento.

Il presente piano esplicherà i suoi effetti fino all'approvazione del successivo Piano di azioni positive.