



**CITTA' DI ALBA**  
Provincia di Cuneo

---

PIANO AZIONI POSITIVE  
(P.A.P.)

Periodo 2017 - 2019



## **PREMESSA**

In ottemperanza a quanto dettato dalla legislatura vigente, il presente Piano di Azioni Positive, di durata triennale, si pone in continuità con il precedente Piano formulato dal Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) e approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.229 del 29/05/2016, per il periodo 2014 – 2016, come strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità nell'organizzazione comunale, avendo riguardo della realtà e delle dimensioni dell'Ente e per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne ed il benessere organizzativo.

### **Art. 1 Obiettivi**

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

- **Obiettivo 1.** Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- **Obiettivo 2.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni favorendo condizioni di benessere e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente, adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 5:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. Promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro.
- **Obiettivo 6:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità. Migliorare la comunicazione, la trasparenza. Ascoltare le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.

### **Art. 2 Ambito d'azione: analisi dati del Personale (OBIETTIVO 1)**

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 01/01/2017**

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**DIPENDENTI**                      **N. 192**  
**DONNE**                              **N.122**  
**UOMINI**                              **N. 70**

A questi vanno aggiunti **n.7 dipendenti donne a tempo determinato e n. 1 dipendente uomo a tempo determinato.**

Così suddivisi per Ripartizioni:

<b>RIPARTIZIONE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>SERVIZI GENERALI</b>	3	23	26
<b>SERVIZI LEGALI E POLIZIA MUNICIPALE</b>	20	9	29
<b>SERVIZI DI STAFF</b>	/	4	4
<b>** SERVIZI CULTURALI E SICUREZZA SOCIALE</b>	7	38	45
<b>RAGIONERIA</b>	2	22	24
<b>OPERE PUBBLICHE</b>	33	13	46
<b>URBANISTICA</b>	5	13	18
<b>T O T A L E</b>	<b>70</b>	<b>122</b>	<b>192</b>

\*\* + n.7 dipendenti donne a tempo determinato di cui n.5 part-time  
+ n. 1 dipendente uomo a tempo determinato part - time

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

<b>CATEGORIA</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
B	24	12
C**	25	69
D	19	37
Dirigenti	/	4
<b>TOTALE</b>	<b>70</b>	<b>122</b>

\*\* + n.7 dipendenti donne a tempo determinato di cui n.5 part-time  
+ n. 1 dipendente uomo a tempo determinato part - time

**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	14	23	37
Posti di ruolo a part-time	5	14	19
Posti a tempo determinato	/	/	/
<b>CATEGORIA C</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	23	33	56
Posti di ruolo a part-time	2	36	38
Posti a tempo determinato a tempo pieno	/	2	2
Posti a tempo determinato part-time	1	5	6
<b>CATEGORIA B</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	21	7	28
Posti di ruolo a part-time	3	5	8

**SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI**

*Non esistono attualmente forme di lavoro atipiche (es.: Job sharing, telelavoro, ...)*

**Art. 3**

**Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)**

1. Il Comune di Alba si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, 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 della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Il Comune con deliberazione della Giunta Comunale n.105/2011, in riferimento all'art.21 della L.183/2010 ed in conformità alla direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 04/03/2011, ha nominato il Comitato Unico di Garanzia che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le Pari Opportunità ed il Comitato Paritetico sul Mobbing precedentemente costituiti.

**Art. 4**

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

1. Non esistono possibilità per il Comune di Alba di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n. 903/77 – n. 125/91 – n.68/1999 – D.Lgs. n. 196/2000.

2. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
3. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.
4. 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.

#### **Art. 5**

#### **Ambito di azione: assegnazione del posto (OBIETTIVO 3)**

1. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Alba valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

#### **Art. 6**

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

1. Il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, compatibilmente con le risorse finanziarie, 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.
2. 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.
3. Il Comune si impegna ad inserire nel piano di formazione opportunamente redatto un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.
4. Il Comune 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.

#### **Art. 7**

#### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 5)**

1. Il Comune di Alba favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il

sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”, di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

2. L’Ente si impegna a perseguire nella messa a punto di azioni finalizzate a soddisfare i bisogni delle lavoratrici madri, legati ad esigenze di cura dei figli, consentendo l’ampliamento delle fasce flessibili di entrata ed uscita. L’Ente si impegna altresì a favorire l’adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro, avendo dimostrato da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.

## **Art. 8**

### **Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 6)**

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, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.
3. Sviluppo dei rapporti e collaborazioni con i Comitati di Garanzia delle altre amministrazioni presenti nella Regione per lo sviluppo di azioni comuni e coordinate.

## **Art. 9**

### **Durata**

1. Il presente Piano ha durata triennale e si riferisce al triennio 2017 – 2019. 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.

## **Art. 10**

### **Pubblicazione e diffusione**

1. Il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzione del Comune e sarà trasmesso all’Assessorato competente della Provincia di Cuneo ed alla Consigliera Provinciale di parità.