



Assessorati Personale e Pari Opportunità

**P.A.P.
Piano delle Azioni Positive
della
Provincia di Cuneo**

2014 –2016

ai sensi del
Codice delle pari opportunità tra uomo e donna
D.lgs. 198/06 art. 48

a cura degli uffici Personale e Pari Opportunità
Approvato con deliberazione della Giunta Provincia n.12 del 21/01/2014

Sommario

Premessa	Pag. 3
Stato dell'arte presso la Provincia di Cuneo	Pag. 6
Indirizzi per le Azioni Positive	Pag. 10

Premessa

L'opportunità di ricorrere a specifiche azioni di rafforzamento della posizione femminile nell'ambito del lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione è stata esplicitata dal legislatore italiano sin dall'avvio della riforma di privatizzazione del pubblico impiego, attuata con l'approvazione del **DLgs 29/1993** e proseguito con il **Dlgs 165/2001**, attualmente in vigore, che ha abrogato il Dlgs 29/93. .

L'art. 61, Pari Opportunità, del DLgs 29/93, poi modificato da successivi provvedimenti (art 29 DLgs n. 546/93; art. 43, c. 8 DLgs n. 80/98; art. 17 DLgs n. 387/98) prevedeva infatti, al primo comma, una serie di obblighi positivi in capo al datore di lavoro pubblico al fine di garantire pari opportunità tra donne e uomini per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

- a)** riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il requisito della provata competenza nelle materie di concorso;
- b)** adottare atti regolamentari per assicurare pari opportunità di uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- c)** garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento del personale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- d)** possibilità di finanziare programmi di azioni positive ed attività dei Comitati Pari Opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Con l'evoluzione della legislazione lavoristica e l'adozione del DLgs 165/2001, le previsioni dell'art. 61 del DLgs 29/93 sono confluite nell'**art. 57 Pari Opportunità del DLgs 165/2001**.

Nel contempo, il legislatore italiano ha adottato anche il **DLgs 196/2000** che ha introdotto la metodologia della pianificazione delle Azioni Positive. Con l'**art. 7, Azioni Positive**, del Dlgs 196/2000, per la prima volta nel nostro ordinamento, è stato infatti introdotto l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di dotarsi di singoli **Piani di Azione Positiva** a valenza triennale. L'art. 7 del Dlgs 196/2000 è stato poi abrogato dal **Dlgs 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**, che ha ribadito l'opportunità di predisporre **Piani di Azioni Positive per le PA** nella previsione di cui all'**art. 48**, ai sensi della quale viene redatto il presente Piano di Azioni Positive.

Lo scopo principale dei Piani di Azione Positiva della PA viene indicato dalla legge nella rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli

professionali nei quali esse sono sottorappresentate, per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. L'importanza dei Piani di Azione positiva è stata poi ribadita a livello ministeriale attraverso la **Direttiva Ministeriale 25 marzo 2007** «Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche» del Ministro per le Riforme e le Innovazioni e del Ministro per le Pari Opportunità.

Le più radicali novità in fatto di organismi e pratiche relative alla non discriminazione sono, infine, intervenute con la recente "Riforma Brunetta", ossia il cd Collegato al Lavoro, il **Dlgs 183/2010**, in particolare con l'**art. 21** attraverso il quale sono stati introdotti i **Comitati Unici di Garanzia**, (che hanno assorbito anche i CPO cui faceva riferimento la lettera d) dell'art. 57 del DLgs 165/2001 sopraccitato) di cui le Pubbliche Amministrazioni devono obbligatoriamente dotarsi. La normativa di riferimento è stata inserita dal DLgs 183/2010 art 21 proprio nell'art. 57 del DLgs 165/2001 che oggi pertanto prevede sia le Azioni Positive, sia la base normativa dei Comitati Unici di Garanzia.

Gli obiettivi dei CUG, che oltre ai CPO hanno assorbito anche i Comitati per il contrasto al mobbing, sono stati inoltre delineati nei dettagli tramite una **Direttiva del 4 marzo 2011** del Ministro Renato Brunetta (Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione) e della Ministra Mara Carfagna (Ministero per le Pari Opportunità) che ne detta le linee guida per il funzionamento. L'ambito di competenza dei CUG interessa la lotta alle discriminazioni in ragione del **sexso, dell'età, dell'orientamento sessuale, della razza, dell'origine etnica, della religione, della disabilità e della lingua.**

Ne deriva che la scelta del legislatore è stata quella di far confluire le metodiche per il contrasto e la prevenzione di ogni forma di discriminazione in base al sesso, per il contrasto e la prevenzione di ogni forma di discriminazione in base agli altri parametri sopra ricordati e per il contrasto e la prevenzione di ogni forma di violenza psicologica e morale, nella convinzione che questa sia una delle strade che un buon datore di lavoro deve percorrere al fine di perseguire l'obiettivo di soddisfare il benessere lavorativo. Azioni positive in materia di conciliazione dei tempi, monitoraggio della partecipazione alla formazione continua e delle progressioni di carriera sono quindi destinate a intrecciarsi con azioni di prevenzione e contrasto alla discriminazione in base a sesso, dell'età, dell'orientamento sessuale, della razza, dell'origine etnica, della religione, della disabilità e della lingua.

Alla luce di quanto sopra, le Azioni Positive si sostanziano in iniziative specificamente pensate per porre parziale rimedio, in modo forzato, a situazioni di disparità tra persone. Si tratta, quindi, di Azioni che assumono valenza nel solo breve periodo, poiché si presume che nel lungo periodo tale forzatura non sia più necessaria, a motivo dell'evoluzione culturale e sociale.

Il Piano di Azioni Positive relativo al triennio 2014-2016 intende porsi in linea con i più recenti orientamenti in fatto di organizzazione del lavoro, benessere lavorativo, sicurezza, non discriminazione in base al sesso e/o in base agli ulteriori fattori di rischio già ricordati.

Stato dell'arte presso la Provincia di Cuneo

Tabella del personale provinciale per categoria e per genere

Cat.	2011			2012			2013		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dir	3	13	16	3	12	15	3	11	14
D3	23	39	62	23	37	60	23	36	59
D1	83	67	150	80	66	146	80	65	146
C	119	103	222	114	102	216	111	100	211
B3	46	44	90	46	39	85	46	39	85
B1	24	156	180	22	150	172	22	149	171
Totale	298	422	720	288	406	694	285	400	685

L'analisi della distribuzione del personale per genere e per categoria di inquadramento evidenzia che il personale di sesso femminile è scarsamente presente nella categoria B1, la meno qualificata, dove si concentra una massiccia presenza di agenti stradali ed operai, quasi tutti di sesso maschile.

La situazione si ribalta invece nelle successive tre categorie (B3, C e D1), che richiedono per il loro accesso rispettivamente il diploma di qualifica, il diploma di maturità e la laurea. Qui la presenza femminile è sempre superiore a quella maschile, indice di una maggiore scolarizzazione del personale femminile rispetto a quello maschile.

Invece nella categoria D3 (funzionari), tra i titolari di posizioni organizzative (15 donne a fronte di 23 uomini) e in misura molto maggiore nella qualifica dirigenziale, si vede un drastico calo della presenza femminile. Ciò in linea con quanto avviene nel contesto lavorativo italiano generale, dove la presenza femminile è numerosa nei posti che richiedono alta scolarizzazione, ma si abbassa via via che si sale nella scala gerarchica (il cosiddetto "soffitto di cristallo").

Quanto all'analisi comparata per anno, nell'ultimo triennio il costante calo del personale è stato uguale per i due generi, infatti la presenza femminile si assesta al 41,4% nel 2011, al 41,5% nel 2012 e al 41,6% nel 2013.

L'attuale Amministrazione, con mandato 2009-2014, ha preso in opportuna considerazione la necessità di perorare la parità tra donne e uomini, esplicitandola sin dalla formalizzazione dei propri indirizzi di governo, di cui alla Delibera di Consiglio Provinciale n. 18 del 29/6/2009, poi ulteriormente ripresa al punto 2.7 del Piano Generale di Sviluppo 2010/2013.

Prima di procedere con gli indirizzi per le Azioni Positive del triennio 2014/2016, si rende opportuna una valutazione ex post delle azioni effettuate e dei risultati ottenuti in attuazione dell'ultimo PAP approvato dall'Amministrazione per il triennio appena trascorso.

a) Nomina dei rappresentanti provinciali

L'amministrazione in carica ha dato piena attuazione alle indicazioni contenute sull'argomento nel PAP 2011/2013.

Giunta: sono presenti n.3 componenti donna, una delle quali presiede l'organo esecutivo.

Nomine effettuate presso consigli direttivi e/organi di amministrazione di Aziende, Istituzioni, Consorzi, Società ed Enti: l'attuale amministrazione ha incrementato e mantenuto nel tempo la quota di nomine femminili (anno 2010: 7 donne su 25 nomine - anno 2011: 10 nomine femminili - anno 2012: 7 - anno 2013: 11 donne su 38 nomine).

Collegio dei Revisori: la presidenza del collegio, composto in totale da tre membri, è stata affidata a una donna.

Nucleo di Valutazione: la presidenza del collegio, composto da tre membri, è affidata a una donna (che ricopre l'incarico di Segretario Generale dell'Ente).

b) Molestie e discriminazioni sul lavoro.

Sono in corso di adozione Linee Guida Comportamentali in materia indirizzate al Datore di lavoro, i/alle Lavoratori/Lavoratrici ed agli/alle Amministratori/Amministratrici. L'azione è adeguata al rinnovato contesto normativo e di indirizzo comunitario, nonché alle limitazioni finanziarie attuali.

c) Promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

L'amministrazione, nonostante il costante calo dei dipendenti dovuto alla mancata sostituzione del personale cessato, ha cercato di favorire la concessione del part time ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta. A tal fine il Settore Personale ha promosso azioni di mediazione tra dipendente e dirigente nei casi in cui vi erano difficoltà nella concessione, proponendo modelli orari utili ad entrambi i soggetti ed incentivando l'utilizzo del part time a tempo determinato.

Per il personale che opera stabilmente fuori sede è stato adottato un sistema

delocalizzato delle timbrature in ingresso e in uscita attraverso telefoni cellulari in grado di essere geo-localizzati. Ciò ha consentito al personale interessato di prendere servizio direttamente sul territorio, senza dover raggiungere un luogo fisico per la timbratura, risparmiando tempo che può andare a vantaggio della gestione familiare.

Sul fronte dell'orario di lavoro, l'amministrazione ha esteso l'orario in uso presso la sede centrale anche al Settore Politiche agricole, parchi e foreste, che essendo per lo più composto da personale trasferito dalla Regione Piemonte, aveva conservato il modello orario regionale. La diversa articolazione, con un pomeriggio di lavoro in meno, è stata adottata non prima di aver valutato se tale vantaggio, che ovviamente presuppone una maggiore concentrazione oraria nei restanti giorni lavorativi, non comportasse dei problemi, soprattutto per le madri con figli in età scolare.

d) Formazione e aggiornamento

Nell'organizzazione dei corsi di formazione svoltisi nel triennio di riferimento è stata assicurata la pari opportunità di partecipazione, come risulta dai seguenti dati

ANNO	GIORNATE DI FORMAZIONE	
	Donne	Uomini
2012	829	758
2011	230	483
2010	397	248

e) Sicurezza

La sintetica analisi degli infortuni degli ultimi tre anni evidenzia un positivo calo degli episodi in generale ed una diminuzione stabilizzata di quelli occorsi alle dipendenti, come da tabella.

ANNO	NUMERO INFORTUNI
------	------------------

	Donne	Uomini
2013	1	3
2012	1	13
2011	3	17

f) Altre azioni effettuate e non previste dal PAP 2011/2013

Per contribuire alla semplificazione della gestione degli spostamenti casa-lavoro sono stati adottati piani annuali di mobilità, incentivando l'uso del trasporto pubblico locale, della bicicletta e del *car pooling*.

INDIRIZZI PER LE AZIONI POSITIVE 2014 - 2016

a) Nomina dei rappresentanti provinciali

Il trend positivo si può considerare consolidato, ma va comunque monitorata la situazione anche nel triennio 2014/2016, per scongiurare possibili involuzioni.

Si conferma, pertanto, tra le Azioni Positive, l'impegno dell'Amministrazione al fine di assicurare la presenza di entrambi i sessi in tutti i consigli direttivi e/o organi di amministrazione delle Aziende, Istituzioni, Consorzi, Società ed altri Enti controllati direttamente e, laddove possibile, Partecipate della Provincia di Cuneo. Analogo principio dovrà essere adottato per il Collegio dei Revisori dei Conti e per il Nucleo di Valutazione della Provincia di Cuneo.

b) Molestie e discriminazioni sul lavoro.

Si conferma la necessità di adottare Linee Guida Comportamentali in materia indirizzate al Datore di lavoro, i/alle Lavoratori/Lavoratrici ed agli/alle Amministratori/Amministratrici, attualmente in corso di elaborazione. L'azione deve essere adeguata al rinnovato contesto normativo e di indirizzo comunitario, nonché alle limitazioni finanziarie attuali.

Per la stesura definitiva verrà attivamente coinvolto il CUG, nelle sedute convocate nel corso del 2014.

c) Promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

Su questa linea di azione la Provincia di Cuneo intende continuare ad operare, pur in carenza di apposite risorse dedicate, in queste direzioni:

- sensibilizzare la dirigenza sulle opportunità organizzative del lavoro e del personale in funzione dell'utilizzo del part-time, della flessibilità dell'orario di lavoro in essere, dei permessi e della mobilità interna intesi quali formule da consolidare o introdurre nella prassi organizzativa del lavoro al fine di offrire sia un servizio efficace all'utenza sia una risposta alle esigenze delle/dei dipendenti con responsabilità famigliari;
- raccordare e promuovere eventuali iniziative di conciliazione tra i tempi della vita, del lavoro e della città; in quest'ottica si riserva di cambiare gli orari di servizio, qualora gli orari dei trasporti pubblici locali dovessero subire variazioni tali da coinvolgere una quota significativa di dipendenti.

d) Formazione e aggiornamento

Ferma restando l'opportunità di assicurare un'adeguata presenza delle dipendenti donne ai corsi di aggiornamento/formazione, l'Ente si propone più specificamente di:

- sensibilizzare il personale in materia di cultura di parità e non discriminazione ad ampio raggio, nel contesto della formazione autogestita di prossima attivazione, in occasione della presentazione del nuovo Codice di Comportamento;
- promuovere la raccolta, ed eventualmente l'elaborazione, di dati statistici disaggregati per genere in ogni ambito operativo e programmatico di cui l'Amministrazione è titolare;
- promuovere la sinergia di azioni in materia di pari opportunità di genere, mobbing, molestie, sicurezza e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e non discriminazione in senso lato, con il CUG della Provincia di Cuneo e con la Consigliera di Parità.

e) Benessere organizzativo

Nelle scorse settimane è stato inviato alle/ai dipendenti un questionario, per rilevarne le opinioni rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro, in vista dell'identificazione di possibili azioni di miglioramento.

Tale iniziativa, prevista dall'art.14 del D.Lgs. n.150/09, intende stimolare le amministrazioni ad acquisire utili informazioni per impostare le politiche del personale e prevede la compilazione in forma anonima e l'utilizzo dei dati raccolti solo in forma aggregata.

All'interno del questionario viene posta come prima condizione di disaggregazione dei dati quella di genere, in modo da poter effettuare le successive elaborazioni tenendo conto in prima istanza di questo dato. Ciò per evidenziare se eventuali problematiche segnalate sono trasversali o si concentrano su un genere e in quest'ultimo caso porre i necessari correttivi principalmente in un'ottica di genere.

d) Sicurezza

In materia di sicurezza sul lavoro continua l'impegno a porre particolare attenzione nella programmazione, attraverso l'adozione costante di un'ottica

di genere nell'ambito della previsione delle azioni di prevenzione. Una particolare attenzione si pone nei confronti delle lavoratrici in gravidanza (es. visite a richiesta, postazioni).

Inoltre, si applica un bilanciamento di genere nella scelta sia degli addetti alle visite mediche sia all'emergenza sanitaria e si presta la dovuta attenzione alla conciliazione dei tempi in occasione delle visite mediche aziendali, in collaborazione con il CUG.

f) Monitoraggio

Tutte le azioni saranno monitorate dagli uffici proponenti in collaborazione con il CUG.