



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

2019 –2021

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

Sommario

Premessa	Pag. 3
Stato dell'arte presso la Provincia di Cuneo	Pag. 4
Indirizzi per le Azioni Positive	Pag. 5

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.

La Provincia 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), al quale sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le dinamiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che a ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, ha elaborato le seguenti linee di azione che costituiscono il Piano di Azioni Positive (PAP) relativo al triennio 2019-2021.

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 i precedenti PAP, conferma l'attenzione ai temi della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, della conciliazione e del contrasto alle discriminazioni.

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.

Situazione presso la Provincia di Cuneo
Tabella del personale provinciale per categoria e per genere

Cat.	2016			2017			2018		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dir	1	5	6	1	5	6	1	5	6
D3	8	5	13	7	5	12	5	5	10
D1	45	39	84	45	39	84	37	35	72
C	77	65	142	75	64	139	44	61	105
B3	32	18	50	31	18	49	19	14	33

B1	14	124	138	13	122	135	6	118	124
Totale	177	256	433	172	253	425	112	238	350

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 quattro categorie (B3, C, D1 e D3), che richiedono per il loro accesso rispettivamente il diploma di qualifica, il diploma di maturità e la laurea. Qui la presenza femminile è quasi sempre superiore a quella maschile, indice di una maggiore scolarizzazione del personale femminile rispetto a quello maschile.

Invece tra i titolari di posizioni organizzative (10 donne a fronte di 15 uomini) e in misura molto maggiore nella qualifica dirigenziale, si osserva 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").

INDIRIZZI PER LE AZIONI POSITIVE 2019- 2021

a) Nomina dei rappresentanti provinciali

Si conferma, 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.

Partendo dal presupposto che al momento non risultano essere stati denunciati casi di molestie e/o discriminazioni tra il personale provinciale, occorre comunque tenere viva l'attenzione sul clima aziendale, allo scopo di conservare un ambiente

lavorativo sereno e collaborativo, anche per scongiurare i rischi psicosociali, quali lo stress, il mobbing e il burnout.

Si propone pertanto un'indagine sul clima aziendale, da organizzare in collaborazione con l'Ufficio Sicurezza, per evidenziare eventuali segnali di stress lavoro correlato che possono scaturire da comportamenti discriminatori.

c) Benessere organizzativo

All'interno della PA sta crescendo l'interesse non soltanto per la sicurezza e la salute del lavoratore, ma anche per la promozione del benessere lavorativo, sia a livello individuale che organizzativo, inteso come qualità della vita lavorativa e della motivazione sul lavoro.

Occorre pertanto focalizzare l'attenzione sugli aspetti di carattere relazionale legati alla comunicazione, alla motivazione, alla valorizzazione delle abilità/competenze e al senso di appartenenza, all'interno di una cultura organizzativa che si evolva da una logica di adempimento ad una cultura del risultato.

Si propongono pertanto le seguenti azioni:

- 1) un corso di formazione, progressivamente esteso a tutto il personale, che consenta di incrementare la motivazione, di stimolare la sensibilità all'ascolto, di sviluppare la consapevolezza delle proprie dinamiche e stili lavorativi, per migliorare il benessere individuale e organizzativo.

Gli argomenti da trattare potrebbero essere il lavoro di gruppo, il potenziamento della motivazione e dell'autostima, la gestione dei conflitti, la comunicazione efficace e la leadership, da concordare con il soggetto formatore.

- 2) Un'analisi delle eventuali misure di welfare applicabili al personale, nei limiti previsti dalla contrattazione integrativa (disciplina dei congedi, previdenza integrativa, attività ricreative, ecc.)

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

L'adozione da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento della Funzione Pubblica) della circolare n.3 del 1°giugno 2017 in merito alle linee guida sull'organizzazione del lavoro nelle PA, finalizzata a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti pubblici, impone una riflessione sulle misure organizzative da adottare, seppure in via sperimentale, per raggiungere l'obiettivo di una PA al passo coi tempi, che valorizzi le sue risorse umane in un'ottica di maggiore efficacia ed efficienza, anche attraverso misure di

conciliazione dei 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 familiari;
- recepire la normativa in materia di smart working, secondo le indicazioni della Legge 22/5/2017, n.81 (Lavoro autonomo, lavoro agile) e della summenzionata circolare del D.F.P., attivando eventuali nuove iniziative sperimentali.

e) Formazione e aggiornamento

Pur consapevoli di operare in una situazione di grave carenza di risorse dedicate, nel triennio 2019-2021 l'Ente si farà carico di incentivare e favorire la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi.

In collaborazione con l'Ufficio pari opportunità e della Consigliera di parità, compatibilmente con le risorse trasferite dalla Regione, saranno predisposti percorsi formativi in materia di discriminazione, benessere e sicurezza sul lavoro.

Stante l'esiguità delle risorse, verrà agevolata la partecipazione dei dipendenti ai percorsi gratuiti di formazione e aggiornamento proposti da altri Enti e Associazioni sul territorio, nonché ai corsi "Valore P.A." finanziati dall'INPS.

f) Pari opportunità

E' utile ricordare che le pari opportunità sono un principio giuridico inteso come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione, convinzioni personali, origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale e politico.

Nell'ambiente lavorativo, la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri sopra richiamata riconosce al Comitato Unico di Garanzia un ruolo fondamentale per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza della prestazione collegata alla garanzia di un ambiente lavorativo caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

In tale prospettiva si propone la creazione e lo sviluppo di una rete di relazioni con gli organismi che già si occupano di pari opportunità a livello istituzionale, con lo

scopo di aderire eventualmente a iniziative già esistenti: Dipartimento Funzione Pubblica, Consigliera nazionale di Parità, Consigliera regionale di parità.

g) Monitoraggio

Tutte le azioni saranno monitorate dagli uffici proponenti in collaborazione con il CUG, per valutarne i risultati e suggerire correttivi e cambi di strategia.

Resta inteso che l'attuazione del piano è progressiva nel triennio, in relazione anche alle risorse economiche disponibili.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del CUG, delle rappresentanze sindacali e del personale.