



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

2025 –2027

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

Sommario

Premessa	Pag. 3
Finalità	Pag. 4
Situazione della Provincia di Cuneo	Pag. 5
Indirizzi per le Azioni Positive	Pag. 6

PREMESSA

Come noto, i Comitati Unici di Garanzia (CUG) sono comitati paritetici costituiti all'interno delle Amministrazioni pubbliche con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e favorendo l'affezione al lavoro, garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione per i/le lavoratori/trici.

La Direttiva n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Tra le funzioni del CUG, oggetto di consolidamento da parte della Direttiva, c'è sicuramente quella propositiva con la previsione dell'attività "di predisposizione di Piani di Azioni Positive volta a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica".

Dal 2022 il Piano delle Azioni Positive è stato assorbito, ai sensi dell'art.6 c.1 del D.L.80/2021 e del DPR 81/2022, nel PIAO (Piano Integrato delle attività ed organizzazione) e costituisce la sezione 3.5 e l'allegato 11 del PIAO 2024-2026 della Provincia di Cuneo.

FINALITA' DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Le disposizioni del Decreto 198/2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna - hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito.

La strategia delle azioni positive si occupa anche di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).

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 sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne o altre categorie sociali.

L'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre piani di azioni positive, previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, deve tendere ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

La predisposizione dei piani è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

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 DELLA PROVINCIA DI CUNEO

Tabella del personale provinciale per categoria e per genere

Area	2022			2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	1	4	5	1	4	5	1	5	6
Funzionari	40	38	78	41	41	82	43	39	82
Istruttori	48	58	106	53	53	106	61	67	128
Operat.esp.	24	102	126	25	99	124	25	105	130
Tot	113	202	315	120	197	317	130	216	346

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

La situazione cambia invece nell'Area degli Istruttori, che richiede per l'accesso il diploma di maturità e si ribalta nell'Area dei Funzionari, dove è richiesta la laurea. Qui la presenza femminile eguaglia ed addirittura supera quella maschile.

Invece tra i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (11 donne a fronte di 13 uomini) e in misura molto maggiore nella qualifica dirigenziale, si osserva un 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 2025- 2027

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.

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 ripropongono 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. Tale corso rientrerebbe appieno tra le ipotesi di formazione previste dalla direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023, avente per oggetto " Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e

amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza". La Direttiva promuove lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti pubblici funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa fornendo indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative;

- 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.). In particolare occorre soffermarsi sul fatto che il personale dell'ente, in linea con tutto il resto della PA, ha un'età media sempre più alta, per cui le priorità si sono spostate dalla cura dei figli a quella dei genitori anziani. L'attenzione va quindi posta anche sulle norme che agevolano l'attività di caregivers. Ai fini del finanziamento del welfare integrativo, sul quale si è da sempre registrata una pluralità di letture contrastanti, è fondamentale tenere conto delle recenti pronunce relative alla possibile esclusione dal tetto del salario accessorio del 2016 delle risorse provenienti dal fondo per la contrattazione decentrata. In particolare per la deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia n. 91/2024 "qualora il Fondo risorse decentrate venga destinato al welfare integrativo, come innovativamente previsto dall'articolo 82 del CCNL 16.11.2022, detto Fondo, in parte qua, non è assoggettato al limite fissato dall'art. 23, comma 2, d.lgs. n. 75/2017. Quest'ultimo, infatti, si riferisce al trattamento economico accessorio del personale ossia ad elementi a carattere retributivo, mentre i benefici di natura assistenziale e sociale del welfare integrativo hanno natura non retributiva". Per la deliberazione della Corte dei Conti del Piemonte n. 14/2024, costituisce un dato consolidato, "la necessità del rispetto assoluto ed incondizionato di tutta la vigente normativa, intesa al contenimento delle spese per il personale. Resta fermo, infatti, che le risorse destinate alla previdenza integrativa rientrano negli aggregati finanziari che compongono la spesa di personale, al pari delle altre voci di natura contributiva o previdenziale che la legge pone a carico del datore di lavoro pubblico ai fini del rispetto del principio di riduzione tendenziale della spesa di personale". Non rientrano invece nel tetto del salario accessorio del 2016 quelle erogazioni che sono prive di finalità retributiva e che assolvono ad una funzione contributivo-previdenziale o assistenziale.

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, nell'opera di sensibilizzazione della 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.

Un capitolo a parte merita l'analisi della più grande innovazione nell'organizzazione del lavoro che la pandemia da Covid-19 ha determinato e cioè il ricorso massiccio all'istituto del lavoro agile nella PA.

Questo ente, dopo una prima fase emergenziale con regole straordinarie, in linea con il susseguirsi dei provvedimenti nazionali in materia, ha capitalizzato l'esperienza maturata con l'approvazione di un apposito regolamento, sottoposto al vaglio delle RSU aziendali e del CUG.

L'istituto ha avuto un'ampia diffusione tra i/le dipendenti e ha incontrato il loro generale gradimento, come pure presso i rispettivi dirigenti, sia pure in gradi differenti. Attualmente sono attivi n. 106 accordi di lavoro agile, di cui n.78 relativi a donne e n. 28 relativi a uomini.

L'intenzione è di continuare a sviluppare questo istituto, adattandolo alle situazioni ed ai loro cambiamenti, per renderlo sempre più efficace e superare la sua funzione di misura di conciliazione, per farlo diventare una modalità di prestazione di lavoro ordinaria, non necessariamente legata ad esigenze familiari dei/delle dipendenti.

e) Formazione e aggiornamento

Nel triennio 2025-2027 l'Ente si farà carico di inserire nel piano formativo previsto dalla già citata direttiva Zangrillo (direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 23 marzo 2023), in collaborazione con l'Ufficio pari opportunità e della Consigliera di parità, compatibilmente con le risorse trasferite dalla Regione, specifici percorsi formativi in materia di discriminazione, benessere e sicurezza sul lavoro.

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.