



Piano di azioni positive triennio 2013 – 2015

Decreto legislativo n. 198 dell' 11 aprile 2006 «*Codice delle pari opportunità*»
articolo 48, comma 1

“L'uguaglianza delle donne e degli uomini é 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 n. 125 del 10 aprile 1991 «Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro» e s.m.i.
- Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» e s.m.i.
- Decreto legislativo n. 198 del 11 aprile 2006 «Codice delle pari opportunità» così come modificato dal decreto legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010 che stabilisce, per la pubblica amministrazione, l'adozione di 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 ed 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 n. 267 del 18 agosto 2008 «Testo unico sull'ordinamento degli enti locali» e s.m.i.
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 «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 di 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.

Il settore Contratti e personale, servizio Sviluppo risorse umane, ha elaborato, 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, le seguenti linee di azione ai fini della realizzazione del Piano di Azioni Positive relativo al triennio 2013 – 2015.



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, tale proposta, in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive di cui vuole essere la naturale prosecuzione, 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.

Nel corso del triennio sarà attuato un monitoraggio delle azioni positive proposte; il risultato sarà inserito nella relazione sulla situazione del personale che il CUG deve redigere e trasmettere ai vertici politici e amministrativi dell'ente, entro il 30 marzo di ogni anno.

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.

Gli obiettivi generali del piano triennale di azioni positive dell'ente sono principalmente legati ai seguenti temi:

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

Prima di procedere con un'analisi dettagliata del piano delle azioni relative agli obiettivi previsti, è necessario avere una fotografia aggiornata dei lavoratori del comune.

In quest'ottica il Comitato unico di garanzia ha provveduto, in collaborazione con il servizio Sviluppo risorse umane, a "fotografare" la situazione del personale dipendente nell'anno 2012 aggregando i dati per categorie e profili ritenuti maggiormente rappresentativi e significativi per l'ente.

Dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2012 suddivisi per sesso e categoria					
Categoria	F	%	M	%	Totale complessivo
A	5	14,29	30	85,71	35
B	74	63,79	42	36,21	116
C	88	55,70	70	44,30	158
D	20	50,00	20	50,00	40
D P.O.	6	50,00	6	50,00	12
Dirigenti ¹	1	10,00	9	90,00	10
Totale complessivo	194	52,29	177	47,71	371

Dipendenti suddivisi per sesso e classe di età					
Fasce	F	%	M	%	Totale complessivo
20-30 anni	5	62,50	3	37,50	8
30-40 anni	35	50,72	34	49,28	69
40-50 anni	55	49,55	56	50,45	111
50-60 anni	95	54,29	80	45,71	175
più di 60 anni	4	50,00	4	50,00	8

Dipendenti suddivisi per sesso e titolo di studio					
Titolo di studio	F	%	M	%	Totale complessivo
Laurea	38	48,72	40	51,28	78
Diploma superiore	97	55,11	79	44,89	176
Scuola dell'obbligo	59	50,43	58	49,57	117

¹ Compreso il Segretario generale

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:

Part-time					
Tipo	F	%	M	%	Totale complessivo
30%	0	0,00	1	100,00	1
50%	13	81,25	3	18,75	16
60%	3	100,00	0	0,00	3
70%	28	96,55	1	3,45	29
80%	17	85,00	3	15,00	20
83%	5	100,00	0	0,00	5
Totale complessivo	66	89,19	8	10,81	74

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
A tempo determinato	0	0,00	1	100,00	1
di cui in part-time	0	0,00	0	0,00	0
Co.co.co.	4	40,00	6	60,00	10
Interinale	0	0,00	0	0,00	0

Nell'anno 2012, inoltre, cinque dipendenti a tempo indeterminato, due donne e tre uomini, 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
Congedo parentale	18	78,26	5	21,74	23
L. 104/92 s.m.i.	18	69,23	8	30,77	26

Volendo fare una breve analisi dei dati, comparandoli con quelli relativi all'anno 2007 di cui al precedente piano, possiamo notare innanzitutto una 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.

Il calo si nota principalmente fra gli uomini, mentre il numero complessivo delle dipendenti è leggermente aumentato.

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.

Per quanto riguarda i dati sull'utilizzo del part-time, complessivamente si nota invece una sostanziale invarianza tra i numeri relativi al 2007 e quelli relativi al 2012.

Un ultimo dato importante che si evidenzia è l'aumento dell'utilizzo dei permessi della legge 5 febbraio 1992 n. 104 s.m.i. che norma l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate: il numero dei dipendenti che usufruiscono di tali permessi per l'handicap è raddoppiato tanto tra i maschi quanto tra le femmine ed è dovuto principalmente all'invecchiamento della popolazione con la conseguente necessità di prendersi cura dei genitori anziani.

Si possono quindi analizzare più nel dettaglio gli obiettivi generali del piano triennale di azioni positive dell'ente.

Obiettivo 1 – Formazione, salute e benessere.

Negli ultimi anni, anche a seguito delle indicazioni proposte dall'unione europea, è aumentata l'attenzione dedicata alla formazione del personale. La formazione, intesa come investimento sulle conoscenze, le capacità e le competenze delle risorse umane, è un mezzo per garantire l'arricchimento professionale e la motivazione degli operatori e, allo stesso tempo, uno strumento strategico per il miglioramento continuo dell'organizzazione dell'ente e quindi dei servizi ai cittadini.

Il comune di Cuneo, nonostante i vincoli che la normativa ha paradossalmente posto, negli ultimi anni, alla possibilità di spesa per le attività formative negli enti pubblici, consente ogni anno ai propri dipendenti di partecipare, in orario di lavoro, a corsi di formazione sia esterni che residenziali.

Ritenendo che la formazione sia una azione positiva essenziale e propedeutica affinché sia possibile costruire un terreno fertile per le altre azioni, il piano, nello specifico, prevede le seguenti azioni positive:

Diffusione di una cultura di genere

Numero azione	1
Titolo	Diffusione di una cultura di genere
Destinatari	Tutti i/le dipendenti dell'ente
Obiettivi	Sensibilizzare i/le dipendenti sul tema delle pari opportunità partendo dal principio che le diversità rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico, che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità
Descrizione dell'intervento	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 qualora si intende far riferimento a collettività miste
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente

Formazione per i membri del Comitato unico di garanzia [CUG]

Numero azione	2
Titolo	Formazione dei 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
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

Conoscere il Comitato unico di garanzia – CUG - e le sue funzioni

Numero azione	3
Titolo	Conoscere il CUG e le sue funzioni
Destinatari	Tutti i/le dipendenti dell'ente
Obiettivi	Promuovere la conoscenza del Comitato, dei suoi compiti e delle sue funzioni
Descrizione dell'intervento	Inserimento, nell'intranet dell'ente, di una pagina dedicata al Comitato Istituzione di un indirizzo di posta elettronica del Comitato attraverso la quale i/le dipendenti possono dialogare con i membri, proporre iniziative, evidenziare problematiche
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente

Benessere organizzativo percepito dal personale dipendente

Numero azione	4
Titolo	Benessere organizzativo percepito dal personale dipendente
Destinatari	Tutti i/le dipendenti dell'ente
Obiettivi	Attuare un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo attraverso la somministrazione a tutto il personale dipendente di un questionario
Descrizione dell'intervento	Preparazione del questionario da parte del CUG Somministrazione del medesimo a tutti i/le dipendenti Analisi dei risultati ottenuti con particolare riguardo alla gestione delle relazioni interpersonali e dei conflitti, alla comunicazione interna ed esterna, alla gestione del tempo e all'organizzazione del lavoro
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente

Obiettivo 2 – Conciliazione famiglia – lavoro

L'ente si propone di favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori.

In quest'ottica il precedente piano di azioni positive dell'ente aveva previsto due azioni in particolare:

- Cuneo a ritmo del suo tempo: la giornata del cittadino
- Cuneo a ritmo del suo tempo: lavoro e famiglia

che hanno ottenuto ottimi risultati.

La prima prevedeva di favorire politiche di conciliazione armonizzando gli orari degli sportelli e degli uffici comunali e contemperando le esigenze dell'organizzazione, dei cittadini e dei lavoratori.

A seguito di un meticoloso percorso di analisi del contesto comunale e di indagini statistiche sugli afflussi di pubblico agli sportelli comunali, è stato definito un nuovo orario, attivato inizialmente in via sperimentale, che coinvolge i principali uffici comunali con la seguente logica:

- attivare un'apertura ampia nella giornata del martedì dalle 8.30 alle 16.30
- organizzare e rendere omogenei gli orari degli uffici, con apertura dalle 8.30 alle 12.00
- ampliare l'apertura, con servizio nel pomeriggio del giovedì dalle 14.30 alle 16.30.

Il risultato si è concretizzato nella cosiddetta «Giornata del cittadino» che prevede l'armonizzazione dell'apertura degli sportelli comunali che offrono un servizio di front-office, in modo da offrire l'opportunità di un accesso ampio in un'unica giornata a una molteplicità di uffici e sensibilizzando sia la stessa Amministrazione sia gli attori locali pubblici e privati a una politica organizzativa del tempo favorevole all'ampliamento della qualità e della fruibilità dei servizi aperti al pubblico.

La seconda azione prevedeva un'indagine sui bisogni di conciliazione dei/delle dipendenti attuata mediante la somministrazione di un questionario; sulla base dell'analisi dei risultati, a seguito del più ampio percorso intrapreso per acquisire esigenze e aspettative dell'utenza che ha portato alla definizione della «Giornata del cittadino» di cui sopra, con la partecipazione della rappresentanza sindacale, l'amministrazione ha elaborato il nuovo orario di lavoro dei dipendenti comunali, cogliendo richieste e aspettative formulate nel corso della medesima indagine, anche sotto il profilo delle problematiche di genere.

Il precedente piano prevedeva, sempre nell'area di conciliazione famiglia-lavoro un'altra azione positiva che non è stata realizzata in pieno, anche e

soprattutto per l'evolversi della normativa legata al personale e alla relativa spesa, e che il presente piano si ripromette di riprendere e di portare a compimento.

Nell'ambito dell' obiettivo 2 si prevede la realizzazione delle seguenti azioni positive:

Utilizzo del Part-time a tempo determinato

Numero azione	5
Titolo	Utilizzo del Part-time a tempo determinato
Destinatari	Tutti i/le dipendenti dell'ente
Obiettivi	Attuare uno studio di fattibilità sull'attuazione di un part-time a "tempo determinato" alla luce della nuova normativa e dei vincoli legati alla spesa di personale
Descrizione dell'intervento	Studio della normativa, interviste e questionari ai lavoratori e alle lavoratrici per conoscere le esigenze che potrebbero portare alla richiesta del part-time per un periodo di tempo limitato; definizione di criteri e modalità per l'attuazione, anche in via sperimentale
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente

Sempre nell'ambito della conciliazione tempi di lavoro-tempi di vita, il presente piano vuole inserire un'ulteriore azione positiva che prevede la possibilità di sfruttare meglio e di più lo strumento del tele-lavoro, già presente nell'ente ma che potrebbe rappresentare un' ulteriore opportunità per affrontare, con serenità e senza compromettere l'attività lavorativa, periodi di vita particolarmente difficili e problematici.

Il tele-lavoro come opportunità

Numero azione	6
Titolo	Il tele-lavoro come opportunità
Destinatari	Tutti i/le dipendenti dell'ente
Obiettivi	Utilizzo dello strumento del tele-lavoro per far fronte a periodi di vita particolarmente difficili senza compromettere l'attività lavorativa
Descrizione dell'intervento	Predisposizione dei criteri e delle modalità per l'utilizzo del telelavoro per periodi limitati legati a problematiche personali e/o familiari, tenendo

	conto naturalmente dell'organizzazione e delle esigenze dell'ente
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'ente

Durata del piano

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'ente. 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, ad un adeguato aggiornamento .

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