



# PAP

## piani di azioni positive

A cura di Martina Galizia

All'art. 42 del D.lgs. 198/2006 o  
Codice delle pari opportunità tra uomo  
e donna



«Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro



# 145 piani in vigore in Piemonte suddivisi per le categorie:

**PROVINCIA** Alessandria, Asti, Biella, Cuneo, Novara, Torino, Vercelli, VCO

**VALIDITÀ** 2017-2019 2018-2020 2019-2021

**AMBITO** Sanitario, istruzione, PA locali, PA servizi generali, sicurezza

**DIPENDENTI** Da 0 a 10, da 11 a 50, sotto i 100 e oltre i 100

**DONNE** 0-10%, 11-30%, 31-50%, oltre 50%

fino ad  
arrivare a 145



<b>PAP</b>	<b>PROVINCIA</b>	<b>VALIDITÀ</b>	<b>AMBITO</b>	<b>DIPENDENTI</b>	<b>DONNE</b>
<i>n 1</i>	6	1	1	4	4
2	6	1	3	0	0
3	6	1	4	4	4
4	4	1	4	2	3
5	4	1	1	4	4
6	5	1	4	2	4
7	5	1	4	1	4
8	5	1	4	1	3
9	3	2	4	1	4
10	3	2	4	0	0

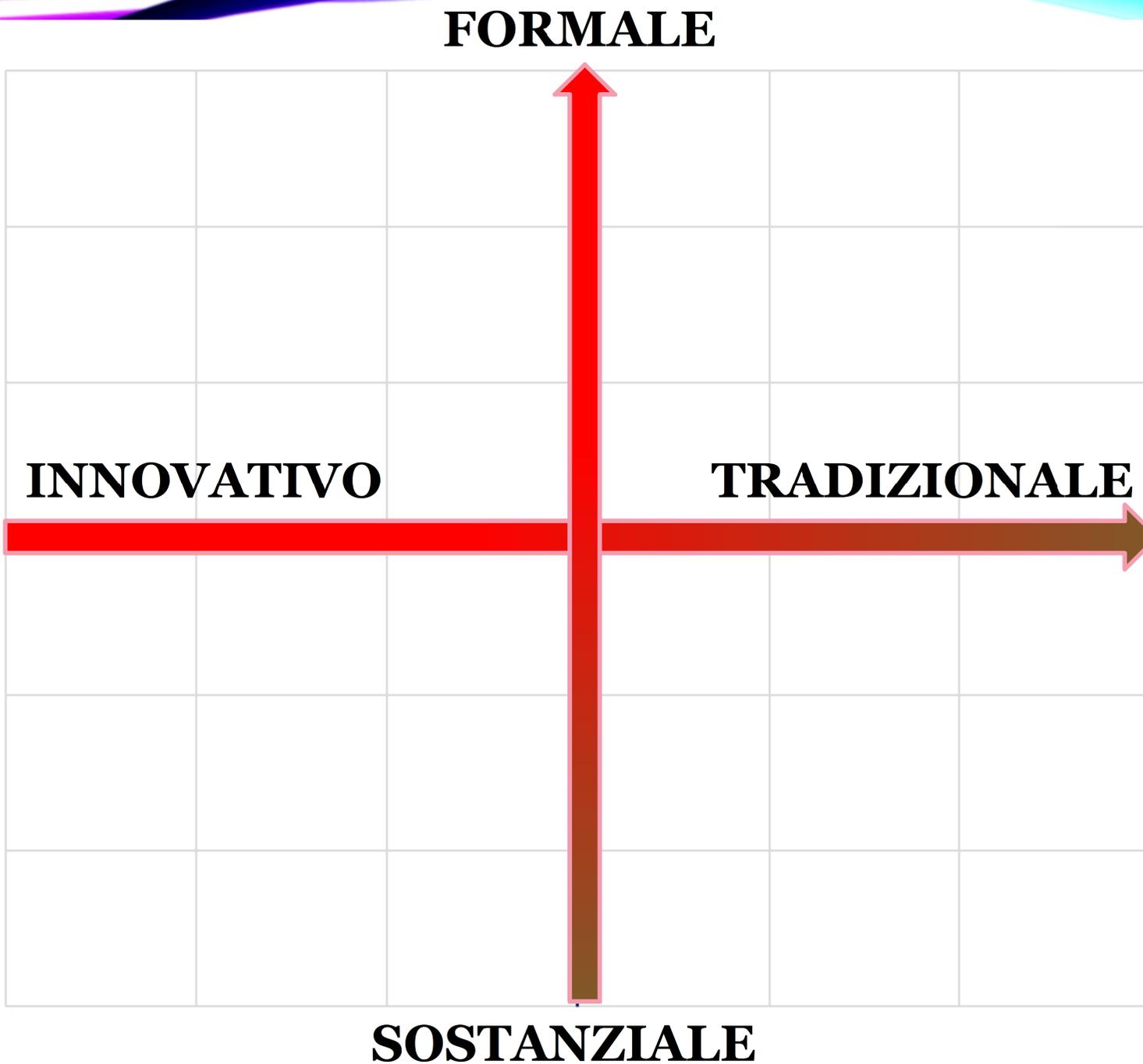
**GRAFICO A 2 ASSI**



**4 SPAZI  
SEMANTICI**



**4 CATEGORIE  
CONCETTUALI**



Valutazione nel merito  
delle forme  
di flessibilità

Qualità di contenuti

Previsioni di costi a  
sostegno delle  
misure

COSA SI INTENDE PER **SOSTANZIALE**?

Monitoraggio dei risultati

Indicazione precisa delle  
iniziative e degli strumenti da  
adottarsi

Semplice trascrizione  
della normativa

Copia-incolla con gli  
anni precedenti o con  
altri comuni

## COSA SI INTENDE PER **FORMALE**?

Descrizione compilativa dei PAP

Nessun costo previsto e  
nessun controllo sulle  
iniziative adottate

Carattere  
sperimentale dei PAP,  
capaci di inventare e  
ideare nuove pratiche

Iniziative nuove e variegate, in relazione a  
esigenze concrete: strategie di trasporto,  
asili-nido, centri estivi

## COSA SI INTENDE PER INNOVATIVO?

Utilizzo di strumenti quali  
banche delle ore, telelavoro, job  
sharing, smart working

Progetti nuovi di risoluzione del  
malessere lavorativo derivati da  
indagini sul personale

Mera adesione agli obblighi normativi e al rispetto dell'equilibrio di genere tra i dipendenti

Inerzia e resistenza al cambiamento

## COSA SI INTENDE PER **TRADIZIONALE**?

Utilizzo di strumenti quali part-time e forme di flessibilità oraria tradizionale

Previsione generica di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze

*FORMALE*



**VALUTAZIONE  
NEGATIVA**

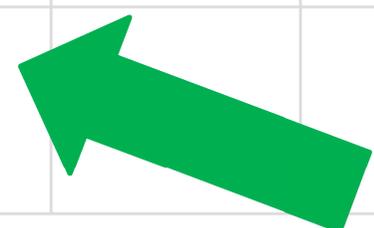


*INNOVATIVO*

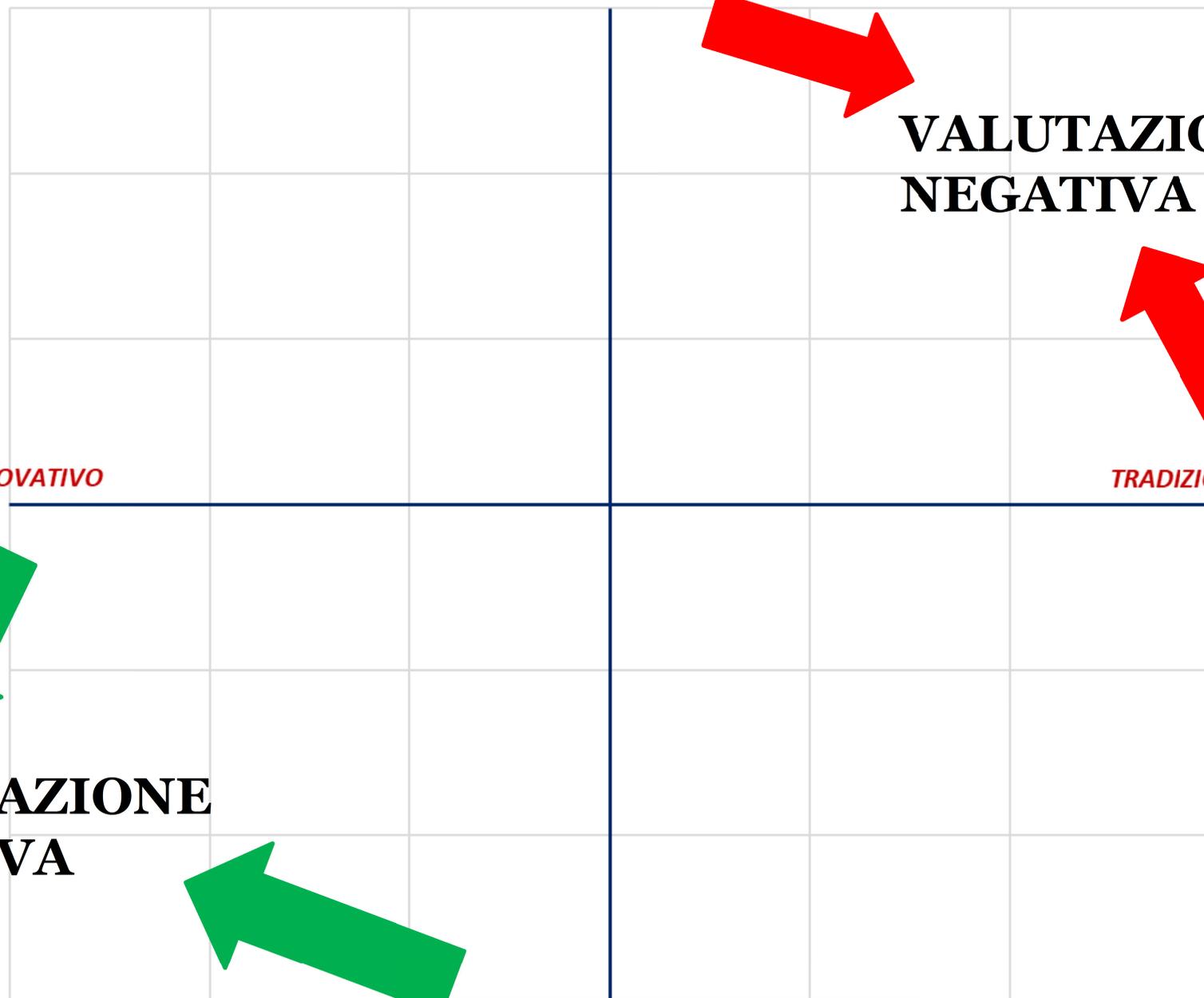
*TRADIZIONALE*



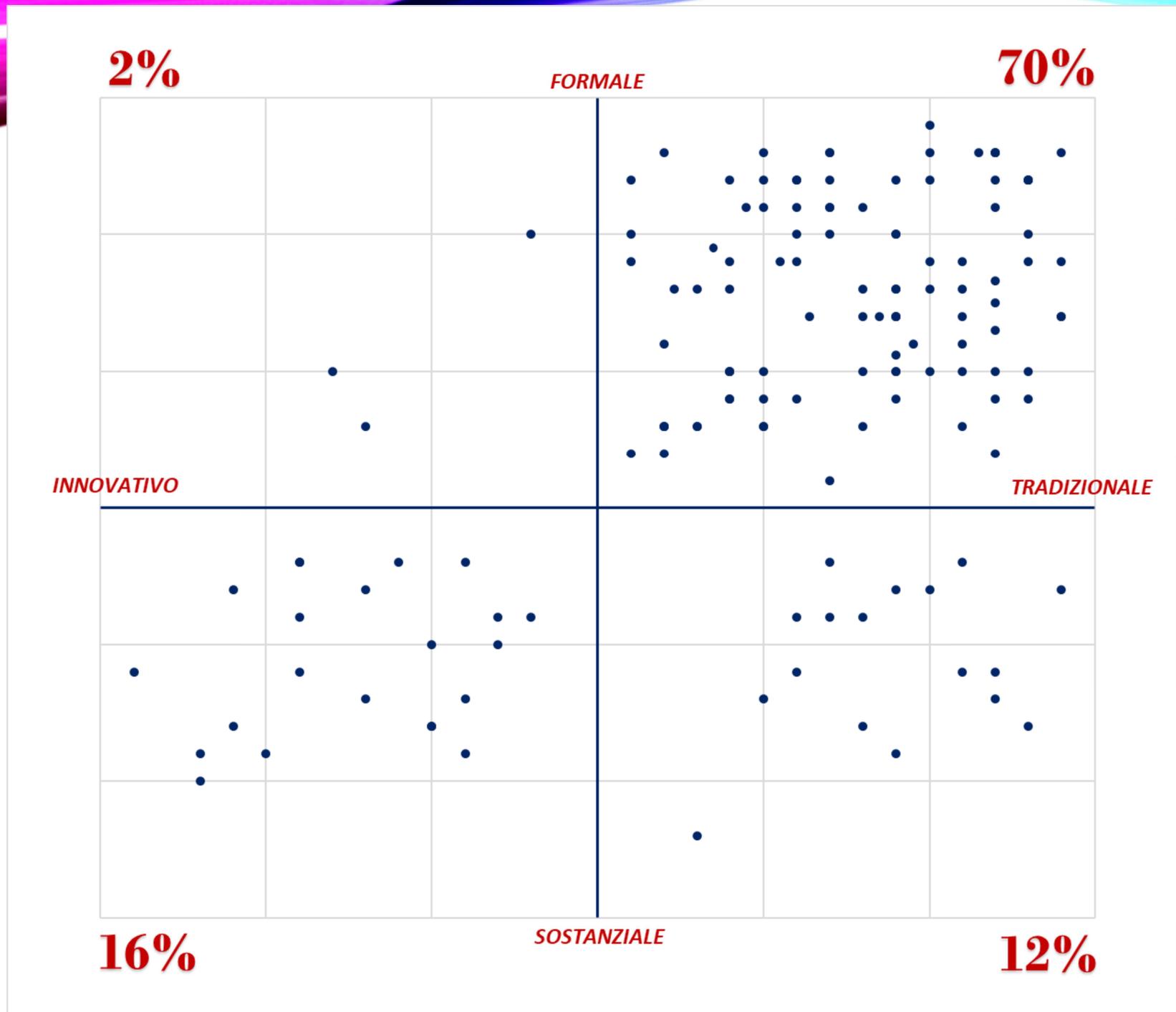
**VALUTAZIONE  
POSITIVA**

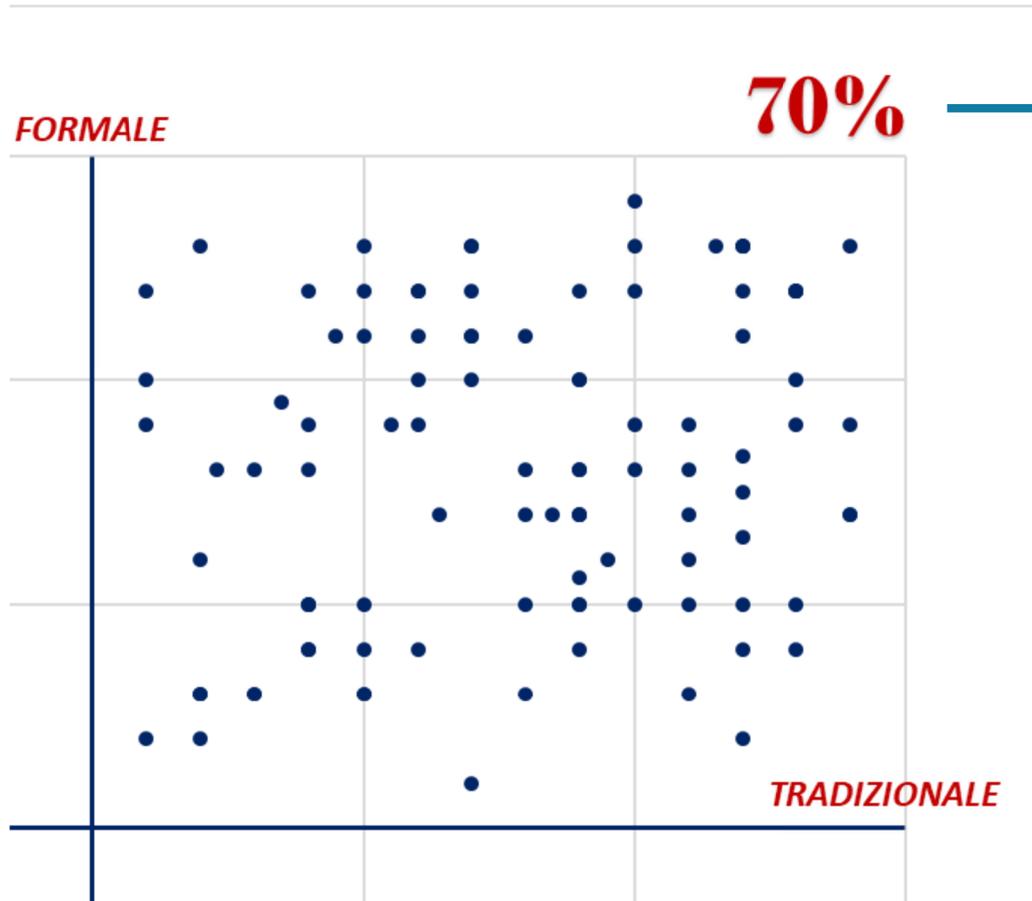


*SOSTANZIALE*



# RISULTATI





formato da?

# COMUNI (125)

tra 0 e 1000  
abitanti:

**32 COMUNI**



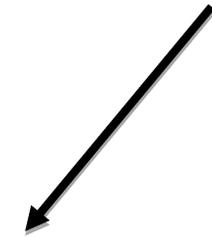
*Valutazione negativa*

tra 1000 e 10000  
abitanti:

**71 COMUNI**

tra 10000 e  
50000  
abitanti:

**16 COMUNI**



*Valutazione positiva*

Oltre 50000  
abitanti:

**6 COMUNI**

# Negli agglomerati più grandi:

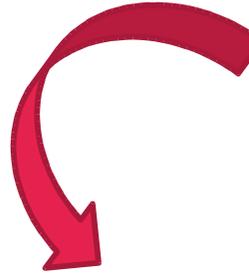
**+ dipendenti**



**+ assunzioni**



**+ attenzione per le  
pari opportunità**



## CON ALCUNE ECCEZIONI IN COMUNI PICCOLI:

«è intendimento che il Piano di Azioni Positive **non** rimanga una **semplice dichiarazione di intenti**, esso prevede l'individuazione di una **serie di attività** che permettano di avviare **azioni concrete** e **integrate** che possano produrre **effetti di cambiamento significativi**, nell'Ente e nel territorio provinciale»

# NEGLI ALTRI ENTI (20)

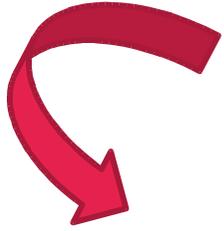
**In particolare nell'AMBITO SANITARIO:**

Elevato numero  
di **dipendenti donne**



**Qualità maggiore dei PAP**

# PERCENTUALI DI DONNE ASSUNTE



**Sotto 30%** (o non specificato) :

**20 PAP**

**Tra 30 e 50%:**

**33 PAP**

**Sopra il 50%:**

**92 PAP**

La percentuale positiva di donne  
(sopra il 50%) è indice di qualità  
del PAP?

**NO**



**PIÙ DELLA METÀ RICADE  
NELLA CLASSE  
NEGATIVA DI PAP**



STRUMENTI DI DEMOCRAZIA  
*formale o sostanziale?*

Sondaggi sulla qualità del lavoro  
e sul benessere organizzativo

Analisi del personale

Ricerche sul benessere  
organizzativo effettuate dal  
Dipartimento di Psicologia  
di UNITO

TIPO DI RILEVAZIONE

```
graph TD; A[TIPO DI RILEVAZIONE] --> B[Analisi del personale]; A --> C[Sondaggi sulla qualità del lavoro e sul benessere organizzativo]; A --> D[Ricerche sul benessere organizzativo effettuate dal Dipartimento di Psicologia di UNITO]; A --> E[Relazioni annuali della Consiglieria di Fiducia];
```

Proposte e progetti dei vari  
gruppi di lavoro interni ai  
CUG

Relazioni annuali della  
Consiglieria di Fiducia

Confronto istituzionale con le  
figure apicali

FASE  
ATTUATIVA  
DEI PAP

Continuo monitoraggio dei  
processi e dei progetti

Report sullo stato di attuazione  
delle azioni positive

Il PAP è uno strumento efficace?



Se gli viene attribuito un **VALORE SOSTANZIALE** e soprattutto **ECONOMICO**



***FINE***

***Grazie dell'attenzione!***