



Cremona
COMUNE DI CREMONA

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
DEL COMUNE DI CREMONA
2015-2017**

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 18 marzo 2015

Pari Opportunità e Azioni Positive

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 e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – non generali ma specifiche e 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. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

La normativa europea e nazionale

L'uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario. Gli obiettivi dell'Unione Europea in materia di uguaglianza tra le donne e gli uomini hanno lo scopo di assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento, nonché di lottare contro ogni discriminazione basata sul sesso. In questo settore, l'UE ha seguito un duplice approccio, associando azioni specifiche e «*gender mainstreaming*».

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza, 2000) all'art.21 afferma il divieto di qualsiasi forma di discriminazione, all'art. 23 sancisce la parità tra uomo e donna *“La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.”*

La Risoluzione del Consiglio e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale riuniti in sede di Consiglio del 29/06/2000 concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare, prevede l'attuazione del "mainstreaming", inteso come integrazione della parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche ed azioni comunitarie; sviluppo di politiche di conciliazione fra la vita familiare e professionale che abbiano come obiettivo l'inserimento di sistemi di facilitazione della gestione delle responsabilità lavorative e personali della donna e dell'uomo nel tessuto sociale.

I principi delle **pari opportunità** definiti nella normativa europea, sono stati recepiti in Italia con diversi decreti.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e alla Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre il D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi offerti sul territorio alle cittadine, ai cittadini ed alle imprese.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo

2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

L'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 apporta misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche. In particolare si è stabilito che ogni Pubblica Amministrazione si doti obbligatoriamente di un "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce e unifica i preesistenti comitati per le pari opportunità e i comitati contro il fenomeno del mobbing

Il presente Piano delle Azioni Positive si pone da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge (art.48 D.Lgs n.198/2006) e dall'altro come strumento operativo per promuovere interventi tesi non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Amministrazione Comunale, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'Ente e nella comunità.

Le linee programmatiche di mandato 2014-2019

- Valorizzazione dell'apporto di genere per il ripensamento della città, della sua organizzazione, dei suoi spazi ed orari, della sua mobilità.
- Costruzione e realizzazione di un nuovo Piano delle Azioni Positive attraverso un percorso partecipato interno all'Ente.
- Potenziamento e sviluppo delle azioni del *Centro Locale di Parità* anche a supporto dei Comuni del Distretto.
- Azioni per favorire l'accesso delle donne al lavoro attraverso il potenziamento e la fruizione dei servizi di conciliazione vita-lavoro.
- Promozione di azioni e progetti per il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile e delle lavoratrici autonome.
- Implementazione della contrattazione aziendale del benessere lavorativo utilizzando lo strumento della conciliazione e delle pari opportunità.
- Realizzazione di azioni e progettualità nell'ambito della Convenzione di Istanbul, che costituisce il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante per affrontare il fenomeno della violenza contro le donne e la violenza domestica, della Legge nazionale n. 119/2013 e della Legge regionale 11/2012.
- Rafforzamento e consolidamento della rete territoriale di contrasto alla violenza contro le donne.
- Definizione e approvazione di un regolamento comunale per valutare e contrastare la diffusione di messaggi pubblicitari discriminatori e lesivi della dignità, soprattutto delle donne.

Sintesi dell'attuazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2012-2014

Nel triennio 2012-2014 l'attuazione del Piano delle Azioni Positive si è svolta nell'ambito delle politiche di pari opportunità dell'ente e in maniera coordinata con altre iniziative e progetti quali la certificazione Family Audit, il Piano territoriale della conciliazione vita-lavoro, il Piano territoriale degli orari. Sono state realizzate le seguenti attività:

1) Formazione specifica per lavoratrici/lavoratori al rientro dal congedo per maternità/paternità

Per facilitare l'aggiornamento e il reinserimento dopo lunghe assenze sono stati organizzati due momenti di formazione e aggiornamento per riallineare le competenze e le conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Ente/del settore di appartenenza nel periodo di assenza dal servizio.

- Edizione 1: 9 dicembre 2013- Durata: 2 h 30; N. partecipanti 11 (donne 8 - uomini 3)
- Edizione 2: 26 novembre 2014 – Durata: 2 h 30; n. partecipanti 11 (donne 8 – uomini 2).

Le giornate erano rivolte ai lavoratrici/lavoratori al rientro dopo lunghe assenze per congedo di maternità/aspettativa, periodi di aspettativa, malattia.

2) Studio di fattibilità per la sperimentazione di formule di telelavoro

In fase di valutazione delle novità normative in tema di organizzazione e pubblico impiego, il Comune ha aderito alla Giornata del Lavoro Agile promossa dal Comune di Milano il 6 febbraio 2014, occasione per sperimentare la possibilità di lavorare da casa o altri luoghi, senza necessità di una postazione fissa in ufficio, e misurarne i possibili vantaggi. Hanno aderito 80 realtà del territorio milanese e lombardo, aziende private e pubbliche amministrazioni. La sperimentazione si pone in continuità con le formule di flessibilità dell'orario su base settimanale e annuale che il Comune ha attivato con successo da alcuni anni. Il gruppo di lavoro presso il Settore personale, costituito da Ufficio tempi e Pari opportunità e Servizio sviluppo organizzativo, ha individuato 5 dipendenti (4 donne e 1 uomo) che hanno svolto da casa la propria attività lavorativa, compatibilmente con le mansioni ad essi assegnate. I dipendenti sono stati scelti in base a criteri che hanno tenuto conto della distanza casa-luogo di lavoro, della presenza di figli piccoli, altri carichi di cura e necessità di conciliazione dei tempi, permessi ex Legge 104. La giornata è stata lo spunto per avviare una riflessione su nuove formule di flessibilità degli orari di lavoro che vadano incontro alle esigenze di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici e che rispondano ad adeguati livelli di efficienza e di innovazione organizzativa.

3) Flessibilità per il part-time

Nell'ottica di una maggiore flessibilità nell'articolazione oraria del part-time, per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari dei dipendenti, il regolamento dell'Ente è stato modificato con l'introduzione di 5 diverse tipologie di orari part-time (18, 21, 24, 27 e 30 ore settimanali) con 64 tipologie diverse di articolazione oraria (di cui 14 part-time verticale), rispetto alla precedente articolazione che prevedeva due sole tipologie di orario part-time: 18 e 27 ore settimanali (50% e 75% dell'orario di lavoro full time). Di seguito le richieste di variazione dell'orario di lavoro dal 2012 al 2014:

Anno 2012 - 14 richieste

Anno 2013 - 10 richieste

Anno 2014 - 7 richieste

4) Monitoraggio delle tipologie degli orari di lavoro nell'Ente

Presso il Settore Personale e Sviluppo organizzativo è stato costituito un gruppo di lavoro che ha coinvolto Ufficio Stipendi, Permessi, Gestione presenze, Statistica e organizzazione. Il gruppo a partire dai dati 2012 ha monitorato le richieste e gli orari di lavoro dei diversi settori dell'Ente. Allo stato attuale sono state individuate 133 tipologie di orario e 5 tipologie di part-time (18, 21, 24, 27 e 30 ore settimanali) con 64 tipologie diverse di articolazione oraria (di cui 14 part-time verticale). Le richieste in termini di orari personalizzati in cui è stato "esplicitato" il motivo di cura o conciliazione vita-lavoro sono state 8 (6 donne, 2 uomini).

Alla fine del lavoro di monitoraggio è stata sottoposta alla decisione dell'Amministrazione una nuova strutturazione dell'orario di lavoro che prevede per i dipendenti ad orario spezzato di terminare il proprio orario di lavoro il venerdì alle 13.00, mantenendo l'orario multiperiodale (37 ore settimanali in inverno; 33 ore nelle 13 settimane estive). L'Amministrazione Comunale ha avviato la sperimentazione a partire da settembre 2014, confermandola successivamente per i primi tre mesi del 2015. La Direzione del personale ha accolto e analizzato n° 12 richieste di orario agevolato rispetto alla nuova articolazione oraria (9 donne e 3 uomini), di cui 11 legate alla gestione dei figli in età scolare fino alla quinta elementare e una (uomo) legata ad esigenze di trasporto (è residente fuori Cremona). Tali esigenze sono state risolte con agevolazione oraria che prevede la possibilità di uscita anticipata rispetto alla fascia obbligatoria delle ore 16.15, ma con l'obbligo di recuperare le ore mancanti al completamento delle 37 ore settimanali nell'arco della settimana stessa o al massimo del mese.

5) Studio e lavoro per dipendenti donne

Con l'obiettivo di favorire e sostenere la formazione permanente delle dipendenti nell'ottica di una costante qualificazione professionale, è stata promossa la partecipazione delle dipendenti donne

a iniziative formative interne ed esterne. Dal 2012 al 2013 si è verificato un aumento della partecipazione come da tabella seguente:

Beneficiari di interventi formativi per genere sul totale occupati stesso genere		
	2012	2013
Maschi	36% (90/252)	69%(173/250)
Femmine	39% (180/466)	59% (260/440)
<i>Totale</i>	<i>38% (270/718)</i>	<i>63% (433/690)</i>

Nel 2014, inoltre, 2 dipendenti donne hanno ottenuto permessi per diritto allo studio (150 ore).

6) Monitoraggio della situazione dell'organico dell'Ente con attenzione alle situazioni familiari e ai carichi di cura (sperimentazione del processo Family Audit)

È stato costituito un gruppo di lavoro multisetoriale composto da Servizio elaborazione dati, Settore personale, Ufficio stipendi e Ufficio pari opportunità per l'elaborazione e aggiornamento di statistiche di genere sulla situazione del personale del Comune, l'analisi dei carichi di cura (figli, altri familiari) e della fruizione di congedi parentali e permessi previsti dalla legge. Sono stati effettuati i monitoraggi dettagliati per gli anni 2012 e 2013 ed è in corso quello relativo al 2014. Si riporta di seguito un estratto della rilevazione:

	2012		2013	
Occupati per genere				
Maschi	252	35,1%	249	36,1%
Femmine	466	64,9%	440	63,9%
<i>Totale</i>	<i>718</i>	<i>100,0%</i>	<i>689</i>	<i>100,0%</i>
Occupati con carichi di cura totali				
Età 0-2 anni	44	11,4%	36	10,1%
Età 3-5	53	13,7%	49	13,8%
Età 6-10 anni	89	23,1%	87	24,4%
Età 11-14	115	29,8%	107	30,1%
Età 15-16	24	6,2%	21	5,9%
Altri familiari bisognosi	61	15,8%	56	15,7%
<i>Totale</i>	<i>386</i>	<i>100%</i>	<i>356</i>	<i>100%</i>
Occupati con carichi di cura per genere / Occupati totali stesso genere				
Maschi con carichi di cura	34,1%	86/252	31,7%	79/249
Femmine con carichi cura	41%	191/466	40,5%	178/440
Beneficiari congedi ex L. 53/2000 / Aventi diritto				
Maschi	5,1%	(2/39)	11,4%	4/35
Femmine	29,5%	(31/105)	25,5%	25/98
<i>Totale</i>	<i>22,9%</i>	<i>(33/144)</i>	<i>21,8%</i>	<i>29/133</i>

7) Corso di formazione di primo ingresso

Per fornire un primo step di formazione sono state organizzate nel 2013 e nel 2014 due edizioni del corso di formazione di primo ingresso, che hanno fornito ai neo dipendenti dell'Ente indicazioni di base sulla struttura, sul contesto dell'Ente, sulla normativa trasversale e sulle procedure interne.

Data la scarsa consistenza numerica dei nuovi ingressi nelle due annualità il corso formativo di primo ingresso si è svolto unitamente a quello previsto per i dipendenti in rientro da congedi parentali o aspettative.

- Edizione 1: 9 dicembre 2013- Durata: 2 h 30; N. partecipanti 11 (donne 8 - uomini 3)
- Edizione 2: 26 novembre 2014 – Durata: 2 h 30; n. partecipanti 11 (donne 8 – uomini 2)

ANALISI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Nelle tabelle che seguono si descrive la situazione del personale dipendente del Comune di Cremona al 31 dicembre 2014, suddiviso per genere, in base alle categorie, ai settori di attività, all'età, alla tipologia di orario di lavoro, alle assenze per malattia e alla fruizione di istituti normativi relativi alla conciliazione vita-lavoro (congedi parentali, permessi ex legge 104/92):

RAPPORTO DI LAVORO PER TIPOLOGIA E GENERE

TIPOLOGIA LAVORO	ANNO 2014		
	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti di ruolo	242	420	662
Dipendenti a tempo determinato	7	26	33
Totale	249	446	695

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER CATEGORIA E GENERE

CATEGORIA	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	8	4	12
D	74	98	172
C	93	185	278
B	67	133	200
Totale	242	420	662

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER SETTORI E GENERE

SETTORE	M	F	Totale
Ufficio di gabinetto	5	8	13
Ufficio bandi	1	2	3
Settore Polizia Locale	63	15	78
Area segretario generale	27	58	85
Settore centrale unica acquisti, avvocatura, contratti, patrimonio	6	14	20
Settore economico finanziario	1	13	14
Unità di staff Economato	9	15	24
Settore giuridico-amministrativa ed economica dei rapporti di lavoro	4	13	17
Settore gestione e controllo entrate	7	12	19
Settore lavori pubblici, mobilità urbana e ambiente	42	34	76
Settore urbanistica, rigenerazione urbana	38	28	66
Unità di staff commercio e turismo	1	1	2
Settore Politiche sociali	7	33	40
Settore Politiche educative, Piano locale giovani, istruzione e sport	11	145	156
Settore Cultura, musei e city branding	18	29	47
Ufficio stampa	2	0	2
Totale	242	420	662

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE ED ETA'

CLASSI DI ETA'	Uomini	Donne	Totale
18-30 anni	2	3	5

31-40 anni	21	62	83
41-50 anni	62	164	226
51-60 anni	140	179	319
> 61	17	12	29
Totale	242	420	662

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER ORARIO DI LAVORO, CATEGORIA E GENERE

	Dirigenti		B		C		D		Totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Tempo pieno	8	4	63	104	88	156	68	83	227	347
Ridotto 30 ore	0	0	0	5	0	7	0	2	0	14
Ridotto 27 ore	0	0	2	14	4	16	1	11	7	41
Ridotto 24 ore	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
Ridotto 21 ore	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Ridotto 18 ore	0	0	2	9	1	4	5	2	8	15
Totale	8	4	67	133	93	185	74	98	242	420

ASSENZE PER MALATTIA DEL PERSONALE DIPENDENTE

	N. DIPENDENTI	N. GIORNATE ASSENZE
UOMINI	244	2134
DONNE	426	4004
TOTALE	670	6138

CONGEDI PARENTALI E MATERNITA' DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE

N. ASSENZE MATERNITA'	N.GIORNATE ASSENZA UOMINI	N.GIORNATE ASSENZA DONNE	TOTALE GIORNI ASSENZA
Astensioni obbligatorie	0	1035	1035
Interdizione gravidanza	0	444	444
Congedi facoltativi	6	838	844
Permesso retribuito malattia figli	28	182	210
Permesso non retribuito malattia figli	0	17	17
Totale	34	2907	2941

ASSENZE LEGGE 104/92

ASSENZE PERMESSI L.104/92	N.ORE USUFRUITE UOMINI	N. ORE USUFRUITE DONNE	TOTALE ORE USUFRUITE
Permesso retribuito L.104/92	1275,19	4679,43	5955,02

ASPETTATIVA L.104/92	RETRIBUITA	N.GIORNATE ASSENZA UOMINI	N. GIORNATE ASSENZA DONNE	TOTALE GIORNI ASSENZA
Permesso retribuito L.104/92		365	439	804

Fonte: Dati 2014, Ufficio statistica e Servizio elaborazione dati del Comune di Cremona

OBIETTIVI

OBIETTIVI GENERALI

- Sviluppare e consolidare l'applicazione concreta del principio di pari opportunità tra uomo e donna nella gestione delle risorse umane dell'Ente e tramite la promozione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.
- Eliminare e prevenire le discriminazioni, dirette e indirette, che se verificate comportano automaticamente la nullità degli atti discriminatori, l'applicazione di sanzioni amministrative e il risarcimento delle vittime.
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente.
- Sviluppare una cultura organizzativa orientata al rispetto della diversità e al superamento degli stereotipi, garantendo parità nell'accesso alla formazione, conoscenza delle normative specifiche, statistiche sempre ripartite per generi, un linguaggio non sessista nei documenti.
- Valorizzare il ruolo e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

OBIETTIVI SPECIFICI

OBIETTIVO 1. *Valorizzare la presenza femminile all'interno dell'Ente promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui esse sono sottorappresentate e favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

OBIETTIVO 2. *Orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro, e promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale*

OBIETTIVO 3. *Favorire l'utilizzo di forme di flessibilità oraria e promuovere iniziative per attuare politiche di conciliazione vita-lavoro*

OBIETTIVO 4. *Promuovere e potenziare il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività che svolge, quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi*

OBIETTIVO 5. *Comunicare e promuovere la cultura di genere all'interno e all'esterno dell'Ente*

AZIONI

MACRO-AZIONI OBIETTIVO 1. *Valorizzare la presenza femminile all'interno dell'Ente promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui esse sono sottorappresentate e favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

- Realizzazione di studi e indagini a sostegno della promozione delle pari opportunità.
- Elaborazione di statistiche di genere e redazione di un rapporto annuale sulla situazione del personale del Comune con l'analisi dei principali processi di gestione delle risorse umane (reclutamento, percorsi di carriera, differenze uomini/donne in retribuzioni, incarichi,

fruizione istituti contrattuali riferiti alla conciliazione vita-lavoro). In tale ottica saranno altresì analizzati i dati del questionario di indagine somministrato ai/alle dipendenti tra dicembre 2014 e gennaio 2015, i cui esiti saranno trasmessi al CUG per opportuna conoscenza e pubblicati sulla Intranet comunale.

- Mappatura dei corsi di formazione realizzati nell'ultimo triennio disaggregando i/le partecipanti per genere, categoria professionale, settore di appartenenza e orario di lavoro e analisi degli ostacoli alla partecipazione per personale con part time o che usufruiscono di permessi.

MACRO-AZIONI OBIETTIVO 2. *Orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro, e promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale*

- Analisi del piano di formazione dell'Ente per raccordare i contenuti, le modalità di gestione e di erogazione agli obiettivi del PAP.
- Utilizzo della leva formativa per lo sviluppo delle competenze femminili nell'ottica del riequilibrio di genere.
- Programmazione del calendario del Piano di Formazione dell'Ente che favorisca la partecipazione delle dipendenti donne, con attenzione all'orario di lavoro part-time, al periodo di svolgimento (es: no vacanze natali etc.).
- Formazione per accompagnare il personale al rientro da lunghe assenze per congedo di maternità o congedo parentale, aspettative etc.
- Introduzione nei corsi di formazione di un modulo dedicato alle pari opportunità e alla gestione delle risorse umane nell'ottica di genere.
- Elaborazione di progetti per il sostegno alla motivazione delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno visto posticipata l'uscita dal mondo del lavoro (bilancio competenze e conoscenza delle potenzialità professionali).
- Programmazione di iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale con disabilità.
- Programmazione di attività formative e informative sulla differenza di genere, rivolte ad insegnanti dei servizi educativi per la prima infanzia e delle scuole cittadine, ed operatrici e operatori culturali.
- Programmazione di attività di formazione ed informazione rivolte alla scuola, ad operatrici ed operatori culturali, e alle bambine e ai bambini, anche attraverso percorsi bibliografici e incontri di lettura, narrazione etc. sui temi della differenza di genere.

MACRO-AZIONI OBIETTIVO 3. *Favorire l'utilizzo di forme di flessibilità oraria e promuovere iniziative per attuare politiche di conciliazione vita-lavoro*

- Diffondere, tra il personale, i contenuti della legge sui congedi parentali: Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53" (G. U. n. 96 del 26/4/2001-Supplemento Ordinario n. 93).
- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.
- Organizzazione del lavoro improntata a favorire la conciliazione con flessibilità, mappatura delle competenze per valorizzarle, accompagnamento nella fase di rientro da lunghe assenze, congedi parentali; politiche di reclutamento e gestione del personale realmente paritarie, la valutazione basata più sul risultato che sulla mera presenza, il monitoraggio del divario di genere con azioni mirate ove questo è superiore ai due terzi.
- Predisposizione, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, laddove possano esistere problematiche legate alla genitorialità, alla necessità di assistere familiari in situazione di condizione sociale o psico-fisica tale da richiedere assistenza per

- l'espletamento dei normali atti di vita quotidiana, e all'esigenza personale di cure e terapie costanti e consuete per dipendenti affetti da malattie croniche ma non invalidanti.
- Sottoscrizione di convenzioni con agenzie che offrono servizi per l'infanzia e per la terza età (baby sitter, campi estivi, attività pomeridiane, assistenza).
 - Ricognizione degli strumenti e delle buone prassi organizzative (con analisi dei dati sulla maternità e paternità) per rilevare la consistenza e le modalità attualmente utilizzate.
 - Indagine/questionario sui bisogni di cura e conciliazione tempi di vita e di lavoro (in sinergia con la sperimentazione "Family Audit").

MACRO-AZIONI OBIETTIVO 4. *Promuovere e potenziare il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità (CUG), per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività che svolge, quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi.*

- Formazione specifica sulle competenze e sui ruoli richiesti dalle e dai componenti del CUG
- Acquisizione del parere preventivo del CUG su tutte le materie previste dal regolamento.
- Predisposizione del Codice di comportamento contro le molestie sessuali per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Cremona.
- Introduzione di un modulo formativo per la sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali e la presentazione del codice nei corsi di formazione rivolti a tutte/i le lavoratrici e i lavoratori e ai responsabili delle risorse umane.
- Diffusione della conoscenza e del funzionamento del CUG mediante incontri "ad hoc" con i dipendenti.
- Disseminazione di buone pratiche ed implementazione del lavoro di rete con i Comitati Unici di Garanzia degli enti pubblici del territorio provinciale. In capo al Comune il coordinamento dei CUG della provincia di Cremona (azione prevista nel progetto Tempomat).

MACRO-AZIONI OBIETTIVO 5. *Comunicare e promuovere la cultura di genere all'interno e all'esterno dell'Ente*

- Promozione del Centro Locale di Parità del Comune di Cremona (logo, depliant, pagina Facebook, implementazione di una specifica pagina sul sito web dell'Ente)
- Sensibilizzazione di tutti i Settori dell'Amministrazione per l'adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti (atti, circolari)
- Organizzazione di iniziative di sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle PO
- Diffusione di materiale sulle pari opportunità
- Organizzazione di incontri, seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dirigenti, dipendenti e collaboratori/trici
- Diffusione dei dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti
- Diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici
- Raccolta di proposte e suggerimenti da parte del personale
- Adozione della "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro" e promozione tra le imprese del territorio provinciale
- Diffusione delle buone prassi e delle azioni positive attuate nell'Ente presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità.

CRONOPROGRAMMA

AZIONI	DESTINATARI	SERVIZI COINVOLTI	ANNO		
			1°	2°	3°
OBIETTIVO 1					
Realizzazione di studi e indagini a sostegno della promozione delle pari opportunità	Dipendenti di tutti i settori	Servizio Sviluppo e Organizzazione, Ufficio Pari opportunità, ICT (Uff. statistica)			
Elaborazione di statistiche di genere e di rapporto annuale sul personale con analisi dei principali processi di gestione delle risorse umane	Dipendenti di tutti i settori	Settore Personale, Servizio Sviluppo e Organizzazione, Ufficio Pari opportunità, ICT			
Mappatura dei corsi di formazione realizzati nell'ultimo triennio		Servizio Sviluppo e Organizzazione, Ufficio Pari opportunità			
OBIETTIVO 2					
Analisi del piano di formazione dell'Ente per raccordare i contenuti e le modalità di gestione agli obiettivi del PAP		Servizio Sviluppo e organizzazione, Pari opportunità			
Utilizzo della leva formativa per sviluppare le competenze femminili in ottica di riequilibrio di genere	Dipendenti donne	Servizio Sviluppo e organizzazione, Pari opportunità			
Programmazione del calendario del Piano formativo che favorisca la partecipazione delle dipendenti donne	Dipendenti donne	Servizio Sviluppo e organizzazione			
Formazione per il personale al rientro da lunghe assenze (congedi maternità/parentali, aspettative)	Dipendenti al rientro da assenze (almeno 5 mesi)	Settore Personale			
Introduzione di un modulo formativo su pari opportunità e gestione delle risorse umane nell'ottica di genere	Dirigenti, Posizioni organizzative	Servizio Sviluppo e organizzazione			
Progetti per il sostegno alla motivazione delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno visto posticipata l'uscita dal mondo del lavoro (in base alle necessità)	Dipendenti che hanno visto posticipata l'uscita dal mondo del lavoro	Settore personale, Servizio Sviluppo e organizzazione			
Programmazione di iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale con disabilità	Dipendenti di tutti i settori (percorso "Disability Manager")	Settore Politiche Sociali, Servizio Sviluppo e organizzazione			
Attività formative e informative sulla differenza di genere per insegnanti, operatrici/operatori culturali	Insegnanti, operatrici/operatori culturali	Settore Politiche Educative, Cultura Musei e City Branding, Sviluppo Organizzativo			
Attività formative e informative rivolte alla scuola, ad operatrici/operatori culturali, alle bambine e ai bambini sui temi della differenza di genere.	Insegnanti, operatrici/operatori, bambine bambini	Settore Politiche Educative, Cultura Musei e City Branding, Sviluppo Organizzativo			

OBIETTIVO 3					
Diffondere i contenuti della legge sui congedi parentali D.lgs. 151/2001, n.151 e promuoverne l'utilizzo anche da parte degli uomini	Dipendenti di tutti i settori	Settore Gestione Giuridico amministrativa ed economica del personale			
Temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale con esigenze di conciliazione vita-lavoro	Dipendenti con esigenze di cura	Settore personale			
Convenzioni con agenzie di servizi per l'infanzia e per la terza età	Dipendenti con esigenze di cura	Settore personale			
Indagine sui bisogni di cura e conciliazione (sperimentazione "Family Audit")	Dipendenti di tutti i settori	Centro locale di parità, ICT,			
OBIETTIVO 4					
Formazione specifica sulle competenze e sui ruoli richiesti dalle e dai componenti del CUG	Componenti CUG	Servizio Sviluppo e Organizzazione, CUG			
Predisposizione del Codice di comportamento contro le molestie sessuali sul lavoro	Dipendenti di tutti i settori	Settore Gestione Giuridico amministrativa ed economica del personale			
Modulo formativo per sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali e presentare il codice ai lavoratori/lavoratrici	Dipendenti di tutti i settori	Settore Gestione Giuridico amministrativa ed economica del personale			
Diffusione della conoscenza e del funzionamento del CUG con incontri "ad hoc" con i dipendenti	Dipendenti di tutti i settori	Settore Personale, Sviluppo Organizzazione			
Disseminazione di buone prassi e implementazione del lavoro di rete dei CUG degli enti pubblici della provincia (progetto Tempomat).	Componenti CUG enti della provincia di Cremona	Pari opportunità, CUG, Servizio Comunicazione			
OBIETTIVO 5					
Promozione del Centro Locale di Parità	Cittadinanza, altri enti	Centro locale parità, Servizio Comunicazione			
Sensibilizzazione per l'adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti (atti, circolari)	Dipendenti di tutti i settori	Pari opportunità, Servizio Comunicazione			
Organizzazione di incontri sulle pari opportunità per dirigenti, dipendenti e collaboratori/trici	Dirigenti e dipendenti di tutti i Settori	Pari opportunità			
Diffusione dei dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti	Dipendenti di tutti i settori	Centro Locale di Parità, Uff. statistica			
Adozione della "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro" e promozione tra le imprese del territorio provinciale	Dipendenti di tutti i settori	Centro Locale di Parità, Area Vasta			
Diffusione delle buone prassi e delle azioni positive attuate nell'Ente presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità	Altri enti del territorio	Centro Locale di Parità			

ATTUAZIONE E DURATA

Il P.A.P del Comune di Cremona sarà realizzato in ottica di mainstreaming con la collaborazione fra più Assessorati e Settori, la partecipazione della Commissione consiliare Pari opportunità, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e della Consigliera provinciale di Parità.

Il P.A.P ha durata triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poterlo aggiornare adeguatamente, correggerne gli obiettivi e le metodologie adottate con cadenza annuale.

Il Piano potrà essere oggetto di revisione ed aggiornamento anche a seguito di richiesta formulata dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

MONITORAGGIO

L'attività di monitoraggio e verifica del presente Piano è coordinata dall'Ufficio Pari Opportunità che, in collaborazione con altri servizi del Comune e con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, attiverà un percorso con il duplice scopo di esercitare un controllo sul processo attivato e di misurare l'impatto equitativo di genere delle azioni del Piano. Si prevede di monitorare l'attuazione del Piano con la redazione di:

- report a cadenza annuale di verifica periodica dello stato di avanzamento dei lavori e di raccolta di dati e informazioni utili all'eventuale ridefinizione in itinere delle azioni;
- monitoraggio finale, entro sei mesi dalla data di scadenza del Piano, con la misurazione degli impatti equitativi di genere delle azioni positive, tramite la costruzione di indicatori qualitativi e quantitativi.

RISORSE FINANZIARIE

Considerato che alcune fasi delle azioni del Piano costituiscono parte integrante e di raccordo dei progetti e delle attività in materia di pari opportunità, già finanziati e in corso di realizzazione, in particolare da parte dell'Assessorato alle Pari Opportunità, si prevede di finanziare le nuove azioni contenute nel presente Piano attraverso specifiche disponibilità del bilancio comunale nonché mediante altre fonti finanziarie regionali, nazionali e europee.

PUBBLICITA' E DIFFUSIONE

Il PAP sarà pubblicato sul sito istituzionale e sarà reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti sulla rete intranet comunale. Si renderanno disponibili con questi strumenti anche gli sviluppi, gli esiti delle azioni e i report di monitoraggio. Saranno inoltre organizzati momenti di presentazione e condivisione con i/le dipendenti per illustrare le azioni previste e, durante i tre anni di attuazione, i relativi sviluppi, esiti, e report di monitoraggio.

PARERI

Il presente Piano delle Azioni Positive del Comune di Cremona è stato proposto dall'Assessorato alle Pari Opportunità, sulla base delle informazioni raccolte per la predisposizione, in collaborazione con la Commissione consiliare per le Pari Opportunità, il CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità dell'Ente, la Consigliera Provinciale di Parità e, sentiti gli organismi rappresentativi del personale.