

# GIUNTA PROVINCIALE DI CREMONA

## Estratto dal verbale delle deliberazioni assunte nell'adunanza del 12/01/2011

L'anno duemilaundici, questo giorno dodici del mese di gennaio alle ore 15:30 in Cremona, nell'apposita sala del Palazzo della Provincia si è riunita, a seguito di invito del Presidente, la Giunta Provinciale con l'intervento dei Sigg.:

		Presenti	Assenti
Salini Massimiliano	Presidente	X	-
Lena Federico	VicePresidente	X	-
Bongiovanni Filippo	Assessore	X	-
Capelletti Chiara	Assessore	-	X
Fontanella Giuseppe	Assessore	X	-
Leoni Giovanni	Assessore	X	-
Orini Paola	Assessore	X	-
Pinotti Gianluca	Assessore	-	X
Schiavi Silvia	Assessore	X	-
Soccini Matteo	Assessore	X	-

Partecipa il Segretario Generale della Provincia, Dott. Giorgio Lovili

Il Sig. Presidente, constatando che gli intervenuti costituiscono il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la giunta alla trattazione degli oggetti posti all'ordine del giorno.

### PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2011-2013.

## LA GIUNTA PROVINCIALE

Rilevato che

- gli enti locali, ai sensi dell'art.48 D.lgs.198/2006, sono tenuti a predisporre piani di azioni positive finalizzati ad assicurare la rimozione degli ostacoli, che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomo e donna;
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e innovazioni nella pubblica amministrazione, assunta di concerto con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiamando la Direttiva europea 2006/54/CE, attribuisce alle pubbliche amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze;

Dato atto che il piano di azioni positive rappresenta un sistema di iniziative definite con carattere temporaneo volto a rimuovere situazioni e/o condizioni di eventuale difficoltà e discriminazione;

Considerato che la Provincia vuole imprimere, attraverso detto strumento, ulteriore e maggiore forza al proprio intendimento di assumere le politiche di genere quale "valore" nelle proprie pianificazioni;

Considerato altresì che il Piano delle Azioni positive rappresenta non solo una opportunità e una occasione per riflettere, approfondire e perseguire nuove forme e modalità organizzative ma costituisce anche un importante strumento di miglioramento del benessere aziendale;

Rilevato che ai fini della redazione del Piano si è tenuto conto delle risultanze della indagine, tramite questionario, condotta presso l'amministrazione in merito ai temi delle pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo, dalla quale è emerso, in riferimento al tema presente, quanto segue: minore soddisfazione delle dipendenti donne sul piano professionale, maggiore interesse delle donne per i fenomeni oggetto di indagine e il riconoscimento di portata generale, da parte di uomini e donna, di uno scarso aiuto alle donne nel recupero di professionalità dopo la maternità e uno scarso supporto nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

Considerato che nel corso del prossimo triennio la Provincia di Cremona intende realizzare un piano delle azioni positive che si sviluppi nei seguenti ambiti di intervento:

- costituzione e sviluppo Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- formazione
- informazione e comunicazione
- conciliazione tempi di vita e di lavoro
- rapporti tra istituzioni;

Rilevato che il piano ha durata triennale, 2011/2013, e che nel periodo di vigenza ne sarà monitorata la attuazione, sarà redatto, con cadenza annuale, apposito report e saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati nella attuazione del medesimo;

Dare atto che bozza del presente documento è stata inviata alle OO.SS., alle RSU, al Comitato mobbing e al Comitato pari opportunità;

Dato atto che la Consigliera di parità ha espresso parere favorevole in data 21.12.2010 con alcune osservazioni che sono state recepite all'interno del documento allegato;

Visto il parere favorevole del dirigente competente espresso in data 3.1.2011 ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/00;

### DELIBERA

1. di approvare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2011/2013, quale allegato parte integrante al presente atto;

2. di dare atto che il Piano sarà monitorato nella sua attuazione e che sarà redatto, con cadenza annuale, apposito report;
3. di dichiarare immediatamente esecutivo il presente provvedimento.

Del che si è redatto il presente verbale che viene sottoscritto come appresso.

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to Salini

f.to Lovili

---

---

## RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale attesta che, ai sensi dell'art. 32, co. 5, del D.LGS. 267/2009, copia della presente deliberazione viene pubblicata, mediante affissione all'Albo Pretorio della Provincia, a decorrere dal .....

Cremona, li .....

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to Lovili

---

---

Copia conforme per uso amministrativo.

Cremona, li

IL SEGRETARIO GENERALE

---

---

## CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi di legge

decorsi 10 gg dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, co.3°, del D. LGS 267/2000

per immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134, co. 4°, del D. LGS 267/2000.

Cremona, li

IL SEGRETARIO GENERALE

# PIANO DI AZIONI POSITIVE 2011/2013

(ART.48 D.LGS.198/06)

Il Piano delle Azioni Positive, di seguito indicato come PAP, rappresenta per le pubbliche amministrazioni un obbligo di legge direttamente discendente dall'art.48 D.Lgs.198/06 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 L.28.11.2005 n.246".

L'art.42 del citato decreto individua tra le finalità delle azioni positive le seguenti:

- a) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- b) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- c) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La nostra Provincia, dimostrando particolare sensibilità verso le tematiche indagate, ha assunto, sia in anni passati che recenti, molteplici iniziative, sia verso l'interno che verso l'esterno, volte alla attuazione delle leggi sulle pari opportunità ed ora si accinge alla elaborazione del PAP, per il triennio 2011/2013, con la volontà di inserire in un quadro organico, elevandolo a sistema, l'insieme delle azioni che intende intraprendere.

E' con questo documento che l'ente vuole imprimere ulteriore e maggiore forza al proprio intendimento di assumere le politiche di genere quale "valore" nelle proprie pianificazioni, svolgendo appieno il compito assegnato dalla Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, la quale, richiamando la Direttiva europea 2006/54/CE, attribuisce alle pa un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

L'ente, pertanto, dovrà impegnarsi a dare attuazione a tali principi innanzitutto all'interno improntando la propria azione nelle politiche di gestione del proprio personale ai principi in esame.

Di seguito si riporta l'analisi di genere della attuale situazione del personale dipendente in servizio nel mese di novembre 2010.

### ANALISI PER GENERE

<b>DIPENDENTI</b>	<b>468</b>
DONNE	228
UOMINI	240

### ANALISI PER SETTORE

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIREZIONE GENERALE	24	6	30
SEGRETERIA GENERALE	2	8	10
SETTORE APPALTI, CONTRATTI E ASSICURAZIONI	1	7	8
SETTORE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	2	10	12
SETTORE RISORSE UMANE, PREVENZIONE E SICUREZZA	6	13	19
SETTORE PROVVEDITORATO	17	9	26
SETTORE URP, SISTEMI INFORMATIVI, ARCHIVIO E PROTOCOLLO	9	15	24
SETTORE LAVORO, ISTRUZIONE E FORMAZIONE, POLITICHE SOCIALI	12	49	61
SETTORE SVILUPPO ECONOMICO, CULTURA, TURISMO E SISTEMA FIERISTICO	5	12	17
SETTORE AGRICOLTURA E AMBIENTE	29	48	77
SETTORE CACCIA, PESCA E AREE NATURALI	11	10	21
SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	95	18	113
SETTORE PATRIMONIO	15	5	20
SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	5	10	15
SETTORE TRASPORTI, INTERMODALITÀ E PROTEZIONE CIVILE	7	8	15

### ANALISI PER SETTORE

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIREZIONE GENERALE	24	6	30
SEGRETERIA GENERALE	2	8	10
SETTORE APPALTI, CONTRATTI E ASSICURAZIONI	1	7	8
SETTORE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	2	10	12
SETTORE RISORSE UMANE, PREVENZIONE E SICUREZZA	6	13	19
SETTORE PROVVEDITORATO	17	9	26
SETTORE URP, SISTEMI INFORMATIVI, ARCHIVIO E PROTOCOLLO	9	15	24
SETTORE LAVORO, ISTRUZIONE E FORMAZIONE, POLITICHE SOCIALI	12	49	61
SETTORE SVILUPPO ECONOMICO, CULTURA, TURISMO E SISTEMA FIERISTICO	5	12	17
SETTORE AGRICOLTURA E AMBIENTE	29	48	77
SETTORE CACCIA, PESCA E AREE NATURALI	11	10	21
SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	95	18	113
SETTORE PATRIMONIO	15	5	20
SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	5	10	15
SETTORE TRASPORTI, INTERMODALITÀ E PROTEZIONE CIVILE	7	8	15

### ANALISI PER CATEGORIA E GENERE

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A4	1		1
B1	7	1	8
B2	30	5	35

B3	12	1	13
B4	9	4	13
B5	16	16	32
B6	1	3	4
B7	3	1	4
C1	21	18	39
C2	31	56	87
C3	7	11	18
C4	13	8	21
C5	5	4	9
D1	3	4	7
D2	32	51	83
D3	9	7	16
D4	15	20	35
D5	14	9	23
D6	3	4	7
SEGRETARIO	1		1
TOTALE	233	223	456

DIRIGENTI	8	5	13
RUOLO + DIRIGENTI + SG	241	228	469

**ANALISI PER GENERE ED ORARIO**

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>CATEGORIA D</b>			
POSTI RUOLO A TEMPO PIENO	71	57	128
POSTI RUOLO A PART-TIME	5	38	43
<b>CATEGORIA C</b>			
POSTI RUOLO A TEMPO PIENO	74	65	139

POSTI RUOLO A PART-TIME	3	32	35
<b>CATEGORIA B</b>			
POSTI RUOLO A TEMPO PIENO	74	14	88
POSTI RUOLO A PART-TIME	4	17	21
<b>CATEGORIA A</b>			
POSTI RUOLO A TEMPO PIENO	1		1
POSTI RUOLO A PART-TIME			0
<b>TOTALE</b>	<b>232</b>	<b>223</b>	<b>455</b>

<b>DIRIGENTI</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>
------------------	----------	----------	-----------

<b>RUOLO +DIRIGENTI</b>	<b>240</b>	<b>228</b>	<b>468</b>
-------------------------	------------	------------	------------

**ANALISI PER INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E GENERE**

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>D2</b>	5	5	10
<b>D3</b>	4	1	5
<b>D4</b>	5	8	13
<b>D5</b>	9	2	11
<b>D6</b>	1	2	3
			0
<b>TOTALE POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>42</b>

Dai dati esposti risulta una presenza maschile e femminile equilibrata ed una accettabile distribuzione dei generi nella occupazione delle posizioni lavorative più elevate (dirigenti, posizioni organizzative e categoria D) con una conseguente assenza di discriminazione almeno in termini oggettivi e di apparenza.

E' utile, a questo punto, fare un passo ulteriore per non fermarsi ai meri dati e domandarsi:

**quali maggiori difficoltà e ostacoli ha dovuto e deve tuttora affrontare una dipendente per guadagnarsi questa apparente uguaglianza rispetto ai colleghi maschi?**

*(Si ritiene di sottolineare come, allorché si parla di lavoratrice, si intenda fare riferimento a chi, prescindendo dal genere, oltre al lavoro, abbia in carico lavori di cura; pertanto, in questa categoria rientrano anche i lavoratori uomini qualora sussista la condizione predetta)*

E' questa, infatti, la domanda centrale che viene tenuta presente nella elaborazione del presente documento e quella da cui si sono prese le mosse per attuare nel nostro ente le leggi di pari opportunità.

Se il PAP rappresenta sul piano giuridico un obbligo di legge, non deve assolutamente ridursi a mero adempimento bensì deve rappresentare una opportunità e una occasione per riflettere, approfondire e perseguire nuove forme e modalità organizzative.

### **Il PAP deve costituire uno strumento di miglioramento del benessere aziendale.**

Uno strumento che non sia un modello generale calato acriticamente nella nostra realtà ma sia semplice, operativo e volto alla applicazione concreta delle pari opportunità nell'ente, di cui dovranno essere tenute presenti dimensioni e caratteristiche.

Come si possono definire le azioni positive? Iniziative definite e con carattere temporaneo volte a rimuovere situazioni e/o condizioni di eventuale difficoltà e discriminazione, correlate, nella maggior parte dei casi, a situazioni oggettive di vita diverse. Il presente documento si pone come cornice all'interno della quale si individueranno interventi specifici da attuare con riferimento ai seguenti AMBITI DI INTERVENTO

- **costituzione e sviluppo Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**
- **formazione**
- **informazione e comunicazione**
- **conciliazione tempi di vita e di lavoro**
- **rapporti tra istituzioni**

## **COSTITUZIONE E SVILUPPO COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Con L.4.11.2010 n.183 è stata prevista la costituzione di detto comitato che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing previsti dalla contrattazione collettiva.

Il legislatore, secondo una scelta condivisibile, ha ritenuto di ridurre il numero dei comitati, poco conciliabile soprattutto con enti di dimensione medio-piccole, e di accorpate la trattazione delle materie delle pari opportunità e del mobbing in un'unica sede, tenuto conto che possono considerarsi attinenti entrambe al tema più generale del benessere sul luogo di lavoro.

Tale costituzione è prevista avvenga entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della legge (24.11.2011).

Tale nuova fase dovrà essere vissuta non come un mero adempimento ad una nuova regola bensì dovrà essere sfruttata come opportunità per rinnovare e rivitalizzare le materie oggetto di attività del nuovo organismo dopo una innegabile fase di stasi e creare intorno alle medesime un nuovo e concreto interesse teso principalmente a far accrescere l'impegno al benessere lavorativo ed al buon clima all'interno dell'ente.

### **FORMAZIONE**

La recente L.122/2010 ha introdotto forti limitazioni alle spese per la formazione, che, nel prossimo triennio, non potranno superare il 50% delle spese sostenute nel 2009.

La Provincia, confermata la sua convinzione circa il carattere strategico della formazione nell'ambito organizzativo, intende muoversi comunque in questo ambito pur nel rispetto dei vincoli di legge e delle disponibilità di bilancio.

La Provincia si impegna ad assicurare modalità di svolgimento dei diversi corsi di formazione, sia di linea sia trasversale, in modo da assicurare ai propri dipendenti anche gravati da carichi di cura, uguali possibilità di partecipazione. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione dei corsi in orari, sedi ed altro che possa agevolare la fruizione anche ai dipendenti anzidetti.

La Provincia, inoltre, si impegna a introdurre nel piano annuale della formazione, proseguendo il file rouge che ha caratterizzato gli ultimi due anni, un modulo formativo che affronti tematiche riconducibili all'argomento in oggetto in vista di continui sviluppi e approfondimenti, con una attenzione particolare rivolta ai componenti del nuovo Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Ancora, la Provincia si impegna a dar corso ad una formazione/informazione specifica, avente ad oggetto principalmente eventuali modifiche organizzative nel frattempo

verificatesi così come le intervenute modifiche al quadro normativo, diretta a chi rientra da un lungo periodo di assenza al fine di favorirne il reinserimento non traumatico.

## **INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

Nella convinzione che in via generale comunicazione e informazione, sia secondo linee verticali che orizzontali, debbano essere strumenti cardine della vita aziendale in quanto volti ad accrescere e veicolare le conoscenze con conseguente accrescimento del coinvolgimento nella vita dell'ente e, pertanto, del senso di appartenenza, tali strumenti, in particolare, dovranno trovare applicazione nel presente settore di indagine.

La Provincia, pertanto, si impegna in via generale a diffondere, attraverso i principali strumenti di comunicazione presenti nell'ente (posta elettronica, intranet), in modo tempestivo e costante informazioni sulle presenti tematiche, sulle iniziative connesse, interne ed esterne presenti sul territorio, sulle riunioni del comitato e sulle risultanze del lavoro compiuto.

La Provincia, in particolare, si impegna ad attivare uno specifico canale di informazione che abbia come destinatari quei dipendenti costretti a lunghi periodi di assenza, a partire dal congedo di maternità ma non solo (aspettative, malattie etc) in modo da mantenere con loro un costante collegamento che alimenti il senso di appartenere al gruppo nonostante la peculiarità del momento vissuto.

Se nei punti precedenti ci si è preoccupati delle modalità attraverso le quali la Provincia può favorire la comunicazione verso i dipendenti, è ugualmente importante fare in modo che anche i dipendenti dispongano di strumenti idonei a far giungere all'ente il proprio pensiero/esigenze. Occorre, pertanto, che siano previsti canali di comunicazione sia in entrata sia in uscita.

## **CONCILIAZIONI TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

Nella consapevolezza che la conciliazione è uno snodo di straordinaria importanza e complessità in cui si intersecano la dimensione privata e le dimensioni esterne al fine di assicurarne un possibile equilibrio, la Provincia si impegna a favorire l'adozione di politiche che si ispirino appunto alla esigenza della conciliazione proseguendo sulla strada recentemente segnata dalla adozione di un nuovo orario che meglio possa rispondere alle esigenze di chi, oltre al lavoro, ha altri onerosi impegni di cura verso minori ovvero verso anziani.

In particolare, la Provincia si impegna a rilevare, anche attraverso la eventuale istituzione di uno specifico sportello di ascolto, le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici di cui sopra al fine di valutare la percorribilità di soluzioni mirate; tra queste particolare attenzione si riserverà alla implementazione dell'e-work, se compatibile e coerente con le esigenze organizzative dell'ente e le peculiarità del lavoro svolto dal singolo.

Una ulteriore risposta alle esigenze di conciliazione può essere rappresentata dall'impegno dell'ente ad attivarsi in vista della eventuale stipulazione di convenzioni con strutture di assistenza e supporto sia per gli anziani sia per i minori, attraverso le quali i dipendenti della Provincia possano ottenere condizioni di maggior favore che, pertanto, potrebbero incidere positivamente nel contesto familiare nel suo complesso.

## **RAPPORTI TRA ISTITUZIONI**

Nella convinzione che in ogni campo risultati significativi si possano perseguire più efficacemente attraverso sinergie e collaborazioni tra soggetti diversi, anche nel presente campo è importante coagulare le azioni dei soggetti che, sia pure a diverso titolo ed ognuno nei settori di rispettiva competenza, si occupano di pari opportunità.

Pertanto, declinando la precedente affermazione, la Provincia si impegna a potenziare la collaborazione, in stretto rapporto con l'Assessore alle Pari Opportunità ed il settore interno di riferimento, con la Consigliera di parità nella realizzazione e diffusione delle iniziative affinché abbiano riscontri ed effetti sia all'interno che all'esterno dell'ente.

Sarà, inoltre, importante l'impegno volto a far sì che le iniziative di impulso provinciale sul territorio siano occasione di coinvolgimento anche del personale dell'ente e viceversa.

Quale terzo punto, in stretta correlazione con la visione secondo la quale il ruolo della provincia è sempre più volto a supportare il territorio rappresentando l'ente a servizio dei comuni, soprattutto di piccole dimensioni, la Provincia si candida a divenire per i comuni della provincia supporto nello sviluppo di interventi innovativi a favore delle pari opportunità nelle organizzazioni pubbliche.

In particolare, la Provincia si impegna a supportare i comuni nelle azioni di sensibilizzazione e formazione delle strutture interne per lo sviluppo delle pari opportunità nelle politiche di valorizzazione del personale nonché nella ricerca di finanziamenti di provenienza regionale/statale/comunitaria per la realizzazione di iniziative sul tema.

Il presente piano ha durata triennale, 2011/2013.

Nel periodo di vigenza ne sarà monitorata la attuazione e sarà redatto, con cadenza annuale, apposito report.

Nel predetto periodo saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati nella attuazione dello strumento di programmazione.