

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025

(Allegato A) alla delibera presidenziale 208/2022

Premessa

La Legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro” (abrogata dal D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”) , i Decreti Legislativi n. 196/2000 “ Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive” e n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano di Azioni Positive per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Il presente Piano tiene anche conto delle “*Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni*”, adottate in data 7 ottobre 2022 dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità.

La Provincia di Cremona, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale rappresenta, dunque, un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

Gli interventi del Piano, che verranno inseriti nell’apposita sezione del Piano, si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell’organizzazione, dirette a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Con l’obiettivo di valorizzare le risorse umane di questo Ente Locale, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, viene predisposto per il Triennio 2023/2025 un Piano di Azioni Positive teso ad assicurare il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori e assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

Definizione priorità

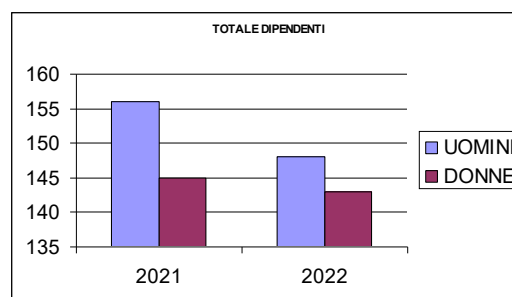
La Provincia di Cremona, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, ritiene prioritario:

1. Realizzare indagini sul personale e analisi sui dati raccolti, a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e contro le discriminazioni;
2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni ;
3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale;
4. Agevolare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di particolari situazioni di disagio o di necessità personali e familiari attraverso la realizzazione di azioni volte a favorire l'armonizzazione tra tempi di vita quotidiana e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori;
5. Garantire condizioni di lavoro individuali e collettive volte alla tutela e al rispetto della dignità e della libertà delle persone per favorire il benessere individuale delle lavoratrici e lavoratori;
6. Valorizzare le competenze e il ruolo del CUG.

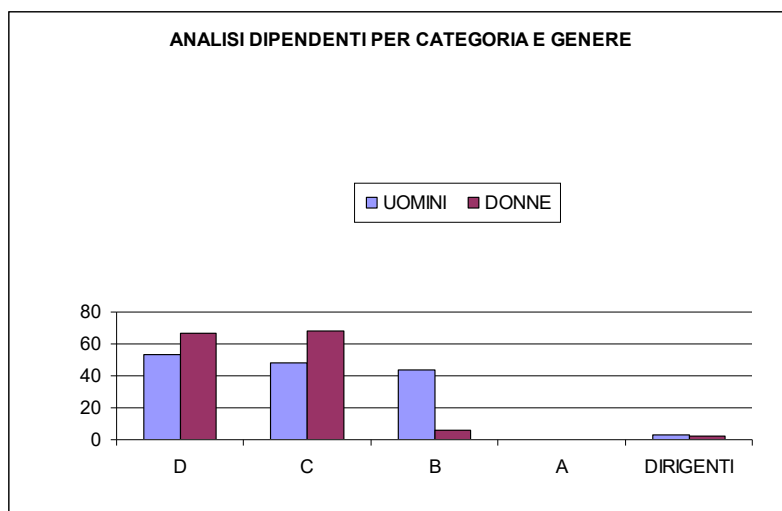
L'ORGANICO DELLA PROVINCIA:

Il Piano triennale delle Azioni Positive della Provincia di Cremona non può prescindere dalla constatazione che l'organico della Provincia non presenta alla data del 1/11/2022 situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta dal grafico che segue:

	2021	%	2022	%
UOMINI	156	51,83%	148	50,86%
DONNE	145	48,17%	143	49,14%
TOTALE	301		291	



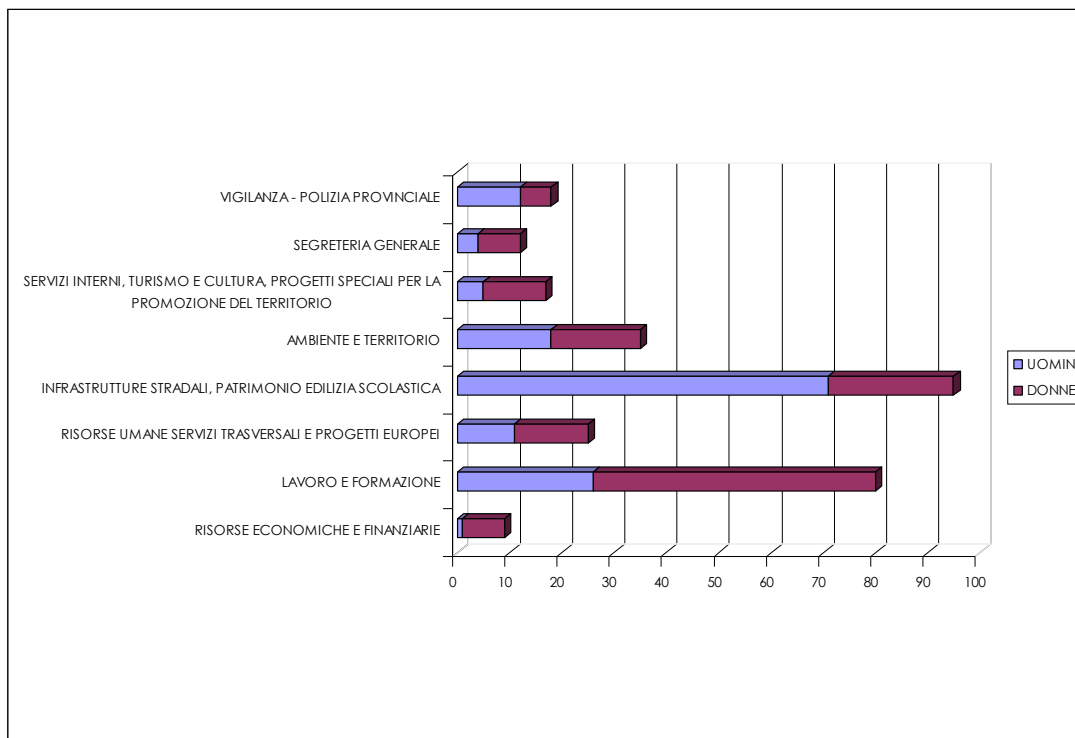
ANALISI PER CATEGORIA E GENERE - anno 2022				
	UOMINI	DONNE	TOTALE	Percentuale donne
D	53	67	120	56%
C	48	68	116	59%
B	44	6	50	12%
A	0	0	0	0%
DIRIGENTI	3	2	5	40%
TOTALE DIP. RUOLO +DIRIGENTI	148	143	291	



	UOMINI	DONNE	TOTALE	Perc. donne
POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITA'	15	10	25	40%
DIRIGENTI	3	2	5	40%



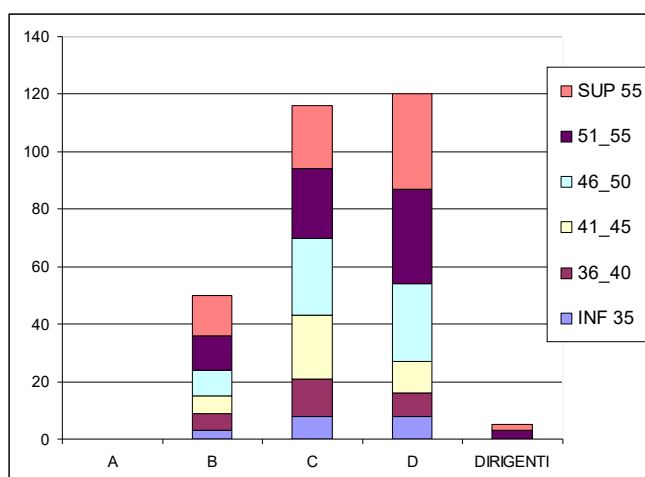
ANALISI PER SETTORE - anno 2022				
SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE	PERC. DONNE
RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	1	8	9	88,89%
LAVORO E FORMAZIONE	26	54	80	67,50%
RISORSE UMANE SERVIZI TRASVERSALI E PROGETTI EUROPEI	11	14	25	56,00%
INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	71	24	95	25,26%
AMBIENTE E TERRITORIO	18	17	35	48,57%
SERVIZI INTERNI, TURISMO E CULTURA, PROGETTI SPECIALI PER LA PROMOZIONE DEL TERRITORIO	5	12	17	70,59%
SEGRETERIA GENERALE	4	8	12	66,67%
VIGILANZA - POLIZIA PROVINCIALE	12	6	18	33,33%
TOTALE	148	143	291	



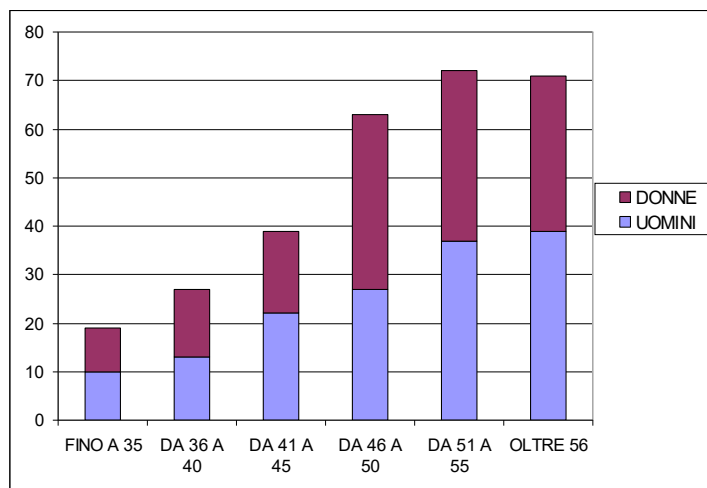
SETTORE	CATEGORIA D+DIR		CATEGORIA C		CATEGORIA B		TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE				
RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	1	4	0	4	0	0	9	1	8	9
LAVORO E FORMAZIONE	16	26	9	26	1	2	80	26	54	80
RISORSE UMANE SERVIZI TRASVERSALI E PROGETTI EUROPEI	3	8	2	6	6	0	25	11	14	25
INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	20	11	16	12	35	1	95	71	24	95
AMBIENTE E TERRITORIO	8	10	9	6	1	1	35	18	17	35
SERVIZI INTERNI, TURISMO E CULTURA, PROGETTI SPECIALI PER LA PROMOZIONE DEL TERRITORIO	3	6	2	5	0	1	17	5	12	17
SEGRETERIA GENERALE	2	2	1	6	1	0	12	4	8	12
VIGILANZA - POLIZIA PROVINCIALE	3	2	9	3	0	1	18	12	6	18
TOTALE	56	69	48	68	44	6	291	148	143	291

Dall'analisi dei dati risulta anche un progressivo invecchiamento della fascia dei lavoratori, più evidente in alcuni settori dell'ente.

ANALISI PER ETA' - anno 2022								
	UOMINI						TOTALE	uomini
categ	INF 35	36_40	41_45	46_50	51_55	SUP 55	categ	
A	0	0	0	0	0	0	A	0
B	3	5	5	8	12	11	B	44
C	5	5	9	8	12	9	C	48
D	2	3	8	11	12	17	D	53
DIRIGENTI +SG	0	0	0	0	1	2	DIR.+SG	3
Totale Risultato	10	13	22	27	37	39		148
	DONNE						TOTALE	donne
categ	INF 35	36_40	41_45	46_50	51_55	SUP 55	categ	
A	0	0	0	0	0	0	A	0
B	0	1	1	1	0	3	B	6
C	3	8	13	19	12	13	C	68
D	6	5	3	16	21	16	D	67
DIRIGENTI +SG	0	0	0	0	2	0	DIR.+SG	2
Totale Risultato	9	14	17	36	35	32		143



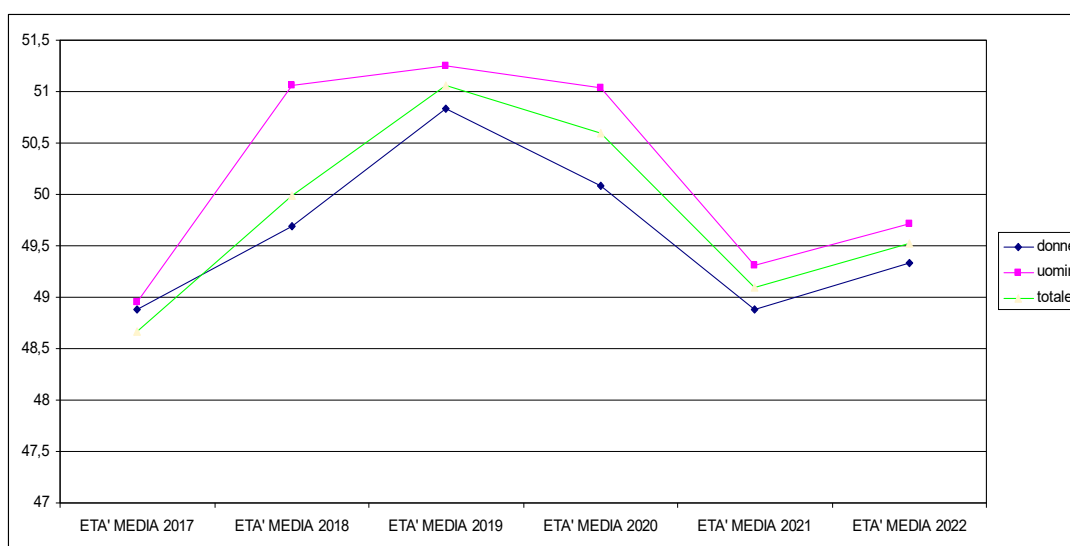
FASCIA ETA'	UOMINI	DONNE	TOTALE	%DONNE SUL TOTALE
FINO A 35	10	9	19	47%
DA 36 A 40	13	14	27	52%
DA 41 A 45	22	17	39	44%
DA 46 A 50	27	36	63	57%
DA 51 A 55	37	35	72	49%
OLTRE 56	39	32	71	45%
TOTALE	148	143	291	



ANDAMENTO ETA' MEDIA DIPENDENTI			
ETA' MEDIA 2017	48,88	48,95	48,67
ETA' MEDIA 2018	49,69	51,06	49,99
ETA' MEDIA 2019	50,83	51,25	51,06
ETA' MEDIA 2020	50,09	51,03	50,60
ETA' MEDIA 2021	48,88	49,31	49,10
ETA' MEDIA 2022	49,33	49,71	49,52

* PER IL CONTEGGIO SI TENGONO CONTO DI VALORI DI ETA' MEDI

- FASCIA FINO A 35 ANNI = 32
- FASCIA DA 36 A 40 ANNI = 38
- FASCIA DA 41 A 45 ANNI = 43
- FASCIA DA 46 A 50 ANNI = 48
- FASCIA DA 51 A 55 ANNI = 53
- FASCIA SUPERIORE A 56 ANNI = 60



ETA' MEDIA PER SETTORE			
SETTORE	UOMINI	DONNE	MEDIA SETTORE
RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	64,00	51,75	57,88
LAVORO E FORMAZIONE	44,19	47,80	46,00
RISORSE UMANE SERVIZI TRASVERSALI E PROGETTI EUROPEI	48,00	52,00	50,00
INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	49,31	47,38	48,35
AMBIENTE E TERRITORIO	53,11	50,00	51,56
SERVIZI INTERNI, TURISMO E CULTURA, PROGETTI SPECIALI PER LA PROMOZIONE DEL TERRITORIO	51,00	51,83	51,42
SEGRETERIA GENERALE	54,75	52,38	53,57
VIGILANZA - POLIZIA PROVINCIALE	56,33	48,83	52,58

AREE DI INTERVENTO

Oltre a rappresentare un preciso obbligo di legge, il PAP per la Provincia vuole essere soprattutto una opportunità e una occasione per riflettere e approfondire le presenti tematiche e perseguire le finalità espresse in premessa; in tale prospettiva e visione il documento deve essere strutturato e considerato quale **strumento di miglioramento del benessere aziendale**.

Per dare continuità alla impostazione seguita negli anni precedenti in quanto risultata efficace anche ai fini espositivi/illustrativi, si conferma la scelta di accorpare le azioni di miglioramento/interventi operativi in AREE diverse in base alle finalità dalle medesime prevalentemente perseguite.

Le aree individuate sono quattro e precisamente:

1 -Area informazione-formazione-aggiornamento con la finalità di collaborare con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo. La Provincia di Cremona si impegna ad elaborare periodicamente studi e/o indagini sul personale, ripartendo i dati per generi. Per le attività formative e di aggiornamento dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del

lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro part-time.

2 - Area conciliazione tempi di vita e di lavoro con la finalità di promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro nonché di creare un legame tra attività di lavoro e attività privata/sociale in vista di una proficua interazione tra i due spazi;

3 - Area benessere organizzativo, salute e sicurezza con la finalità di tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, bossing, straining, conflitti e discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo e prevenzione del disagio lavorativo, in relazione anche ai risultati del questionario somministrato nel 2022, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente.

4 - Area istituzioni con la finalità di promuovere e sviluppare azioni virtuose di collaborazione tra i vari soggetti coinvolti nella trattazione, promozione e sviluppo delle presenti tematiche in modo da ampliare gli effetti delle azioni se poste in essere in modo sinergico, nonché organizzando momenti di incontro e formativi per i comuni del territorio.

Il PAP 2023-2025 si caratterizza per una particolare attenzione rivolta:

- al supporto attivo ai dipendenti per favorire la conciliazione tempi di vita e di lavoro
- alla salute dei lavoratori e dei loro familiari (attuazione buone prassi nell'ambito del progetto WHP);
- al supporto dei comuni di piccola dimensione per la condivisione di buone prassi e la realizzazione di sinergie volte all'attuazione di nuove e/o rinnovate iniziative.

Al fine di una esposizione chiara e per facilitare la lettura, è stata predisposta la seguente tabella che individua per ogni azione gli attori coinvolti, la tempistica prevista e l'eventuale costo.

AREA 1 – INFORMAZIONE FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO				
	AZIONE	ATTORI	TEMPI	COSTI
1	MODULI FORMATIVI/INFORMATIVI SPECIFICI PARI OPPORTUNITA', PICCOLE GUIDE DIRITTI E DOVERI, MATERNITA' E PATERNITA', ASPETTI INNOVATIVI DEL NUOVO CONTRATTO – ATTRAVERSO SCHEDE SINTETICHE PUBBLICATE IN INTRANET E BREVI MOMENTI INFORMATIVI PRESSO I SETTORI	SETTORE RISORSE UMANE	2023-2025	SENZA ONERI
2	PARTECIPAZIONE INIZIATIVE RIVOLTE ALLE DONNE ORGANIZZATE SUL TERRITORIO	SETTORE RISORSE UMANE CONSIGLIERA DI	2023-2025	FINANZIAMENTO A CARICO DEL CAPITOLO DELLA

		PARITA' - CUG		FORMAZIONE E/O CUG E/OCONSIGLIERA
3	FORMAZIONE/ ACCOMPAGNAMENTO PER IL REINSERIMENTO DEL PERSONALE ASSENTE PER LUNGHI PERIODI	CIASCUN SETTORE	2023-2025	SENZA ONERI
4	DIFFUSIONE INFORMAZIONI TRAMITE INTERNET, INTRANET, IMPLEMENTAZIONE PORTALE SEZIONE CUG E PAP	SETTORE RISORSE UMANE – CED - CUG	2023-2025	SENZA ONERI
5	SPAZIO INTRANET/RETE DI AUTOFORMAZIONE (LEGGI, MATERIALE CORSI)	SETTORE RISORSE UMANE, TUTTI I SETTORI, CED	2023-2025	SENZA ONERI
7	FORMAZIONE SPECIFICA COMPONENTI CUG, ESTESA ANCHE AI COMUNI (CON PARTECIPAZIONE DIRETTA DELLA CONSIGLIERA DI PARITA')	SETTORE RISORSE UMANE – CUG - CONSIGLIERA DI PARITA'	2023-2025	FINANZIAMENTO A CARICO DEL CAPITOLO DELLA FORMAZIONE E/O CUG E/O CONSIGLIERA
8	PERCORSI FORMATIVI IN MATERIA DI SOFT SKILLS	SETTORE RISORSE UMANE	2023-2025	FINANZIAMENTO A CARICO DEL CAPITOLO DELLA FORMAZIONE

AREA 2 – CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

	AZIONE	ATTORI	TEMPI	COSTI
1	MONITORAGGIO-SMART WORKING	SETTORE RISORSE UMANE – TUTTI SETTORI	2023-2025	SENZA ONERI
2	MONITORAGGIO ORARI PERSONALIZZATI	SETTORE RISORSE UMANE – TUTTI SETTORI	2023-2025	SENZA ONERI
3	INIZIATIVE DI SCAMBIO, CONDIVISIONE; MESSA IN COMUNE (ES.LIBRI, INFORMAZIONI)	SETTORE RISORSE UMANE,	2023-2025	SENZA ONERI
4	CONVENZIONI NEGOZI, UFFICI, ASSOCIAZIONI	SETTORE RISORSE UMANE	2023-2025	SENZA ONERI

AREA 3 – BENESSERE ORGANIZZATIVO, SALUTE E SICUREZZA

	AZIONE	ATTORI	TEMPI	COSTI
1	CORSI FORMAZIONE, CONVEGNI, INCONTRI IN TEMA DI STRESS LAVORO-CORRELATO,MOBBING, DISAGIO LAVORATIVO (ALTRI ARGOMENTI LEGATI ANALISI QUESTIONARIO SLC DEL 2022)	SETTORE RISORSE UMANE –SPP	2023-2025	FINANZIAMENTO A CARICO DEL CAPITOLO DELLA FORMAZIONE E SICUREZZA
2	STUDIO DI FATTIBILITA' SPORTELLO ASCOLTO TERRITORIALE	SETTORE RISORSE UMANE, –SPP – CUG – COMUNI TERRITORIO	2023-2025	FINANZIAMENTO A CARICO DEL CAPITOLO CUG,SICUREZZA
3	SENSIBILIZZAZIONE SALUTE E STILI DI VITA (WHP)	SETTORE RISORSE UMANE -SPP	2023-2025	FINANZIAMENTO A CARICO DEL CAPITOLO DELLA SICUREZZA
4	INCENTIVAZIONE ALLA ATTIVITA' FISICA	SETTORE RISORSE UMANE – SPP - CUG	2023-2025	SENZA ONERI
7	SCREENING ONCOLOGICI	SETTORE RISORSE UMANE – SICUREZZA – ATS VALPADANA	2023-2025	FINANZIAMENTO A CARICO DEL CAPITOLO CUG,SPP,WHP

AREA 4 – ISTITUZIONI

	AZIONE	ATTORI	TEMPI	COSTI
3	SUPPORTO AI COMUNI NELLE AZIONI DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	SETTORE RISORSE UMANE – CUG - CONSIGLIERA DI PARITA'	2023-2025	SENZA ONERI
4	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO FUNZIONAMENTO CUG E DISCIPLINA INERENTE ALLE MODALITA' DI CONSULTAZIONE	SETTORE RISORSE UMANE – CUG	2023-2025	SENZA ONERI

.DURATA

Il presente piano ha durata triennale, dal 2023 al 2025.

Durante tale periodo e con cadenza annuale sarà monitorato lo stato di attuazione del piano e sarà redatto apposito report.

Saranno, inoltre, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e proposte di soluzione ai problemi incontrati nella attuazione dello strumento di programmazione.

I tempi potranno subire modifiche/adequamenti per esigenze organizzative e, comunque, le azioni dovranno essere realizzate, salvo modifiche definite in vigenza del piano, entro il 31/12/2025.

Per le iniziative onerose, la realizzazione è condizionata alla disponibilità di risorse finanziarie nel bilancio dell'Ente.