



# COMUNE DI CREMA

---

## **Piano triennale delle Azioni Positive (P.A.P)**

### **per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro**

**nov 2018 – nov 2021**

- 1) Premessa**
- 2) Analisi del contesto**
- 3) Obietivi e Azioni**
- 4) Attuazione e durata**
- 5) Risorse finanziarie**
- 6) Monitoraggio**
- 7) Comunicazione e informazione**
- 8) Fonti normative**

## 1) PREMESSA

Le azioni positive sono misure mirate 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 sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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 ed i principi di cui alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 e prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di azioni positive per la *“rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punti di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”.

Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, impegna tutte le amministrazioni ad attuare le politiche di pari opportunità.

Secondo quanto disposto da tale quadro normativo, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Crema è consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità ed intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto dei contratti nazionali di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Il Comune di Crema:

- con Decreto del Dirigente delle Risorse Umane n. 29/2012 del 27 settembre 2012 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- con successivi decreti è stato nominato, a seguito della scadenza del precedente, il nuovo C.U.G. (ultimo aggiornamento Disposizione dirigenziale n. 38/206/pers del 16/11/2016).

In continuità con i precedenti Piani, il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Crema predisposto per il triennio novembre 2018 - novembre 2021, non è solo un adempimento ad un obbligo di legge (art.48 D.Lgs n.198/2006) ma uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all’interno dell’Ente e nella comunità.

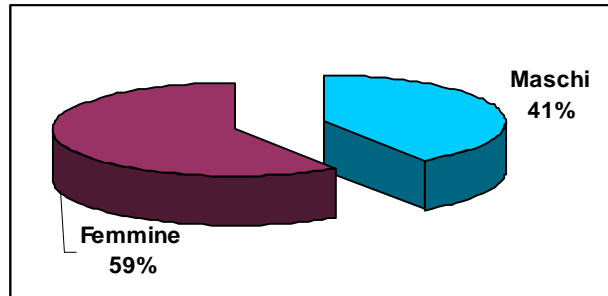
**Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Crema è redatto dal Servizio Personale e Organizzazione e si configura come una base di partenza per un successivo lavoro di approfondimento e di confronto interno all’organizzazione, in modo particolare con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, e con gli organismi rappresentativi del personale oltre che con la Consigliera Provinciale di Parità.**

## 2) ANALISI DEL CONTESTO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori dipendenti del Comune di Crema:

Situazione del personale al 01/10/2018 (dipendenti con contratto a tempo indeterminato).

		%
Maschi	75	40,54%
Femmine	110	59,46%
<b>Totale</b>	<b>185</b>	<b>100,00</b>



Monitoraggio della distribuzione del personale disaggregato per genere:

### A) Suddivisione per Area con competenza dirigenziale:

Aree	M	F	totale
Area 1 Affari Generali	7	31	38
Area 2 Servizi Finanziari	5	10	15
Area 3 Servizi al cittadino	9	58	66
Area 4 Servizi tecnici	29	6	34
Polizia Locale	25	5	30
<b>TOTALE</b>	<b>75</b>	<b>110</b>	<b>185</b>

### B) Suddivisione per categoria:

Categoria	M	F	tot
Dirigenti	3		3
categoria D	17	22	39
categoria C	35	62	97
categoria B	20	26	46
<b>TOTALE</b>	<b>75</b>	<b>110</b>	<b>185</b>

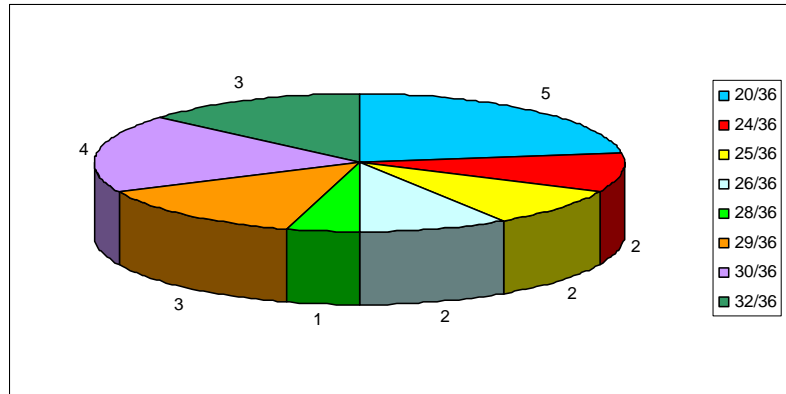
### C) Suddivisione per posizioni di responsabilità:

Responsabilità	M	F	tot	%donne
Segretario Generale	1		4	0,00%
Dirigenti	3			
Posizioni Organizzative	5	6	11	54,55%
Incarichi spec.Respons.	5	2	7	28,57%
<b>TOTALE dip. non dirigenti</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>44,44%</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>36,36%</b>

**D) Distribuzione dei contratti a part-time (trasformazione):**

<b>Contratti P.time</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>% su tot dip. categ.</b>
categoria D (escluse PO)	0	2	7,14%
categoria C	0	9	9,28%
categoria B	1	10	23,91%
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>12,87%</b>

<b>tipologie Part-time: Ore settimanali</b>	<b>dip</b>
20/36	5
24/36	2
25/36	2
26/36	2
28/36	1
29/36	3
30/36	4
32/36	3
<b>TOTALE</b>	<b>22</b>



n. 8 articolazioni part-time

Si evidenzia che non ci sono posti nella dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Si rileva una distribuzione, nel suo complesso, con maggior presenza femminile (59%) con una prevalenza delle donne impiegate nel settore socio – educativo, e di in particolare nella scuola dell'infanzia e nell'asilo nido, e di una maggiore presenza maschile nelle professioni dell'area tecnica e della polizia locale.

Riguardo alle posizioni di responsabilità (37% femminile) si tenga conto della ridotta numerosità delle posizioni dirigenziali coperte (quattro) e della provvisorietà alla data odierna dell'articolazione delle posizioni organizzative e delle particolari professionalità, che saranno oggetto di prossima ridefinizione in conseguenza del nuovo contratto nazionale di lavoro sottoscritto il 25 maggio 2018.

**E) Mobbing**

Nel Comune di Crema non risultano segnalazioni di situazioni di mobbing.

### 3) OBIETTIVI E AZIONI

Il presente documento, essendo una base di riferimento per un successivo lavoro di confronto e approfondimento per la co-costruzione partecipata delle azioni positive, a partire dai contenuti dei Piani Triennali precedenti, indicata i seguenti macro-obiettivi in relazione ai quali sviluppare e attuare i singoli interventi:

#### MACRO-OBIETTIVO 1

##### **AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA**

- o tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- o evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- o evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

##### **Il Comune di Crema si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:**

- o favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendente possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti: il CUG, il Servizio Personale, la Direzione generale;
- o coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate, anche, se del caso, mediante il supporto di specialisti facenti capo all'area sociale.

#### MACRO -OBIETTIVO 2

##### **AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'**

- o garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- o promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.

##### **Il Comune di Crema si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:**

- o prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato;
- o non privilegiare nelle procedure di reclutamento il genere e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;
- o nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- o nell'organizzazione dei corsi formativi, devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time;
- o nel caso di organizzazione di corsi formativi e di aggiornamento in sede, è data la possibilità di partecipare anche alle dipendenti in congedo di maternità, naturalmente nel rispetto della vigente normativa in materia. La lavoratrice in congedo potrà liberamente partecipare senza obbligo;
- o porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

#### MACRO- OBIETTIVO 3

##### **AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

- o mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari;

- o promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;
- o favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
- o garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità" a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.

**Il Comune di Crema si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:**

- o mantenere ampia flessibilità della definizione della percentuale part-time, con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili, manifestate, nel Comune di Crema, in prevalenza dal personale femminile;
- o consentire l'utilizzo del part-time anche per periodi di breve durata (2-3 mesi) in relazione a particolari esigenze familiari di natura transitoria;
- o favorire l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento;
- o mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro. Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- o implementare strumenti conciliativi innovativi, anche attraverso l'attuazione di progettualità;
- o promozione del Comitato Unico di Garanzia, per valorizzarne il ruolo e le attività 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;
- o disseminazione di buone pratiche ed implementazione del lavoro di rete e di confronto con i Comitati Unici di Garanzia degli altri enti pubblici del territorio provinciale, nell'ambito del coordinamento in capo alla Consigliera di Parità provinciale.

#### **4) ATTUAZIONE E DURATA**

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Crema sarà realizzato con la collaborazione fra più Assessorati e Settori dell'Amministrazione Comunale. Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di adozione e, come già in precedenza citato, nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati, al fine di poter aggiornare, correggere e sviluppare gli obiettivi e le metodologie adottate. Il Piano potrà quindi essere oggetto di revisione ed aggiornamento continuo.

#### **5) MONITORAGGIO**

L'attività di monitoraggio e verifica del Piano delle Azioni Positive è coordinata dall'Ufficio Pari Opportunità che, in collaborazione con altri servizi del Comune di Crema e con il CUG attiverà un percorso con il duplice scopo di esercitare un controllo sul processo attivato e di misurare l'impatto delle azioni poste in atto.

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 e di un monitoraggio finale;
- la realizzazione di un incontro annuale con la Consigliera Provinciale di Parità per la valutazione ed il monitoraggio del Piano.

#### **6) PUBBLICITA' E DIFFUSIONE**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, è pubblicato in una sezione specifica del sito istituzionale e diffuso a tutti i dipendenti tramite il sistema "Intranet" dell'Amministrazione Comunale.

Si renderanno disponibili con questi strumenti anche le revisioni, i report di monitoraggio.

Saranno inoltre organizzati, a richiesta, incontri di presentazione e condivisione con il personale per illustrare le azioni previste e, durante i tre anni di attuazione i report di monitoraggio.

#### **7) LE FONTI NORMATIVE**

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità"
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "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"
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" (Jobs Act)
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)