



Cremona
COMUNE DI CREMONA

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
DEL COMUNE DI CREMONA**

2021-2023

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del _____

INDICE

PREMESSA

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

SEZIONE 2. Azioni da realizzare

**MACRO-AZIONE 1: Pari opportunità, conciliazione vita lavoro,
sensibilizzazione e valorizzazione delle differenze**

MACRO-AZIONE 2: Benessere organizzativo

**MACRO-AZIONE 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di
violenza morale o psichica**

MACRO-AZIONE 4: Consolidamento buone prassi

SEZIONE 3. Risorse

SEZIONE 4. Monitoraggio generale

SEZIONE 5. Pubblicità e diffusione

SEZIONE 6. Fonti Normative

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Cremona per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come previsto dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Il Codice definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 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;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- divieto di discriminazione retributiva
- divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle Forze armate e nei corpi speciali
- divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- divieto di discriminazione nelle carriere militari
- divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Il Comune di Cremona ha approvato negli anni il Piano delle Azioni Positive e ha istituito secondo quanto stabilito dalla Legge n. 183/2010 (art. 21) il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), che sostituisce ed unifica le competenze dei precedenti Comitato Pari Opportunità e Comitato Paritetico sul Mobbing. Il C.U.G., che dispone di un proprio regolamento, disciplinante composizione, competenze e finalità, è un organo con funzioni consultive, propositive, di progettazione e verifica in ordine al rispetto ed alla garanzia dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, al benessere organizzativo, al contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche (mobbing), nonché in materia di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

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, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "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. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze,

considerandole come fattore di qualità.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

La costituzione del C.U.G. rappresenta un adempimento obbligatorio per le Pubbliche Amministrazioni al fine di recepire i principi enunciati dalla legislazione comunitaria circa l'ampliamento delle garanzie da rivolgere oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche a ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, che possa discendere dai diversi fattori collegati alle condizioni di "lavoratore/lavoratrice".

Il Comune di Cremona:

- con Deliberazione di Giunta n. 234 del 29 dicembre 2011 ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- con Decreto del Direttore Generale n. 30511 del 20 giugno 2012 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- con Decreto del Segretario Generale n. 10240 del 13.02.2017, è stato nominato, a seguito della scadenza del precedente, il nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il Piano non è solo un adempimento ad un obbligo 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 Piano 2021-2023 recepisce anche le modifiche apportate al Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni a seguito dell'introduzione della Direttiva n. 2/2019.

Il presente Piano è stato redatto dall'Ufficio Pari Opportunità d'intesa con il Servizio Personale e il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

1. DATI SUL PERSONALE e RETRIBUZIONI

Nelle tabelle che seguono è descritta la situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune di Cremona al 31.12.2019 suddiviso per genere, in base alle categorie, ai settori di attività, all'età, alla tipologia di orario di lavoro e alla fruizione di istituti normativi relativi alla conciliazione vita lavoro.

Il dipendenti del Comune di Cremona sono complessivamente 658, la cui composizione è prevalentemente femminile: le donne rappresentano infatti il 67,5% del totale. È di 606 unità il personale non dirigenziale di cui il 93,3% a tempo indeterminato e 6,7% a tempo determinato.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro l'81,6% del personale è impiegato a tempo pieno, di cui l'88,4% sono donne. Tra gli istituti di conciliazione il part-time (18 ore) risulta utilizzato dal % dei dipendenti (21 persone, 71,4% femmine e 28,6% maschi). Tuttavia, come evidenziato in tabella, l'orario di lavoro è molto flessibile (da 33 a 15 ore) e 45 dipendenti (6,8% del totale) sono impegnati a 27 ore.

Il personale femminile fruisce inoltre del 90% dei permessi relativi alla conciliazione rispetto ai carichi di cura familiare.

L'altra caratteristica sulla quale è opportuno focalizzare l'attenzione è l'età: a fronte di una età media piuttosto elevata (il 55,3% dei dipendenti ha più di 51 anni), si riscontra che solo 33 dipendenti (5% del totale) hanno meno di 30 anni.

La fascia di dipendenti più numerosa è quella fra 51 e i 60 anni, con ben 295 persone (44,8% del totale). Il 15% dei dipendenti ha più di 61 anni.

ORGANI DI VERTICE

Classi età	UOMINI					DONNE					
	INQUADRAMENTO	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60
ASSESSORE COMUNALE		1		2		2			2	1	1
CONSIGLIERE COMUNALE		1	5	5	7	3	1	1	4	3	2
SINDACO				1							
TOTALE		2	5	8	7	5	1	1	6	4	3
% sul personale complessivo		4,76%	11,90%	19,05%	16,67%	11,90%	2,38%	2,38%	14,29%	9,52%	7,14%

DIRIGENTI

Classi età	UOMINI					DONNE					
	INQUADRAMENTO	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60
DIRIGENTE DI RUOLO					2	3			1	1	2
DIRIGENTE NON DI RUOLO				1							
SEGRETARIO GENERALE								1			
TOTALE					3	3			2	1	2
% sul personale complessivo					27,27%	27,27%			18,18%	9,09%	18,18%

PERSONALE NON DIRIGENZIALE in servizio a tempo determinato

INQUADRAMENTO	UOMINI					DONNE					
	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	
D1						3					
C1						14	15	8	1		
TOTALE	0	0	0	0	0	17	15	8	1	0	41
% sul personale complessivo						41,46%	36,59%	19,51%	2,44%		100,00%

PERSONALE NON DIRIGENZIALE

INQUADRAMENTO	UOMINI					DONNE					
	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	
D7			1								
D6					2			1	8		
D5			1	1	4			1	5	2	
D4			1	7	1			3	13	4	
D3			3	13	1			3	16	3	
D2			1	14	5		2	7	12	2	
D1	1	1	3	7	0	1	7	11	2	2	
C5	0	0	0	8	2	0	0	2	6	0	
C4	0	0	1	11	1	0	0	9	15	3	
C3	0	1	8	10	4	0	0	15	16	2	
C2	0	3	2	6	3	0	6	14	18	1	
C1	9	8	13	4	0	4	31	29	7	3	
B7	0	0	0	1	0	0	0	2	4	1	
B6	0	0	0	7	1	0	0	1	5	1	
B5	0	0	2	6	2	0	1	2	8	0	
B4	0	0	2	2	0	0	1	2	4	1	
B3	0	0	4	3	0	0	0	4	7	3	
B2	0	0	3	1	1	0	0	8	24	2	
B1	1	1	1	6	3	0	3	11	13	4	
TOTALE	11	14	46	107	30	5	51	125	183	34	606
% sul personale complessivo	1,82%	2,31%	7,59%	17,66%	4,95%	0,83%	8,42%	20,63%	30,20%	5,61%	100,00%

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

TIPO PRESENZA	UOMINI							DONNE						
	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	TOTALE	%	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	TOTALE	%
TEMPO PIENO	10	13	45	100	32	200	30,40%	18	48	98	141	32	337	51,22%
PART TIME >50		1		6	1	8	1,22%	2	16	31	37	4	90	13,68%
PART TIME <=50	1		1	4		6	0,91%	2	2	6	7		17	2,58%
TOTALE	11	14	46	110	33	214	32,52%	22	66	135	185	36	444	67,48%
TOTALE %	1,67%	2,13%	6,99%	16,72%	5,02%	32,52%		3,34%	10,03%	20,52%	28,12%	5,47%	67,48%	100,00%

658

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	15	46,88%	17	53,12%	32	100%
Totale personale	15		17		32	100,00%
% sul personale complessivo		46,88%		53,13%		

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE
Categoria D - di ruolo

PERMANENZA	UOMINI							DONNE						
	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	TOTALE	%	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	TOTALE	%
Inferiore a 3 anni	1		3	1		5	2,91%	1	7	12	2	1	23	13,37%
Tra 3 e 5 anni										3	2		5	2,91%
Tra 5 e 10 anni			2	2		4	2,33%		1	1	1		3	1,74%
Superiore a 10 anni		1	5	39	13	58	33,72%		1	10	51	12	74	43,02%
TOTALE	1	1	10	42	13	67	38,95%	1	9	26	56	13	105	61,05%
% sul personale complessivo	0,58%	0,58%	5,81%	24,42%	7,56%	38,95%		0,58%	5,23%	15,12%	32,56%	7,56%	61,05%	

172

Categoria C di ruolo

PERMANENZA	UOMINI							DONNE						
	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	TOTALE	%	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	TOTALE	%
Inferiore a 3 anni	9	3	3			15	5,45%	4	17	7	2		30	10,91%
Tra 3 e 5 anni		1	4	4		9	3,27%		4	4			8	2,91%
Tra 5 e 10 anni		6	5	1		12	4,36%		3	12	3	1	19	6,91%
Superiore a 10 anni		2	12	34	10	58	21,09%		13	46	57	8	124	45,09%
TOTALE	9	12	24	39	10	94	34,18%	4	37	69	62	9	181	65,82%
% sul personale complessivo	3,27%	4,36%	8,73%	14,18%	3,64%	34,18%		1,45%	13,45%	25,09%	22,55%	3,27%	65,82%	

275

Categoria B di ruolo

PERMANENZA	UOMINI							DONNE						
	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	TOTALE	%	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	TOTALE	%
Inferiore a 3 anni														

Tra 3 e 5 anni															
Tra 5 e 10 anni															
Superiore a 10 anni			1	10	3	14	36,84%		2	6	14	2	24	63,16%	
TOTALE			1	10	3	14	36,84%		2	6	14	2	24	63,16%	
% sul personale complessivo			2,63%	26,32%	7,89%	36,84%			5,26%	15,79%	36,84%	5,26%	63,16%		

38

Categoria B1 di ruolo

PERMANENZA	UOMINI							DONNE						
	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	TOTALE	%	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	TOTALE	%
Inferiore a 3 anni											1	1	2	1,65%
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni	1			2	2	5	4,13%		1	3	4	1	9	7,44%
Superiore a 10 anni		1	11	14	2	28	23,14%		2	20	46	9	77	63,64%
TOTALE	1	1	11	16	4	33	27,27%		3	24	51	10	88	72,73%
% sul personale complessivo	0,83%	0,83%	9,09%	13,22%	3,31%	27,27%			2,48%	19,83%	42,15%	8,26%	72,73%	

121

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
DIRIGENTI	54.260,80		51.431,63		2.829,18	5,21%
CATEGORIA D	22.561,46		21.868,22		693,24	3,07%
CATEGORIA C	20.635,67		19.207,73		1.427,94	6,92%
CATEGORIA B	17.972,73		17.434,92		537,08	2,99%
Totale personale		197		311	508	100,00%
% sul personale complessivo		38,78%		61,22%		

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	5	55,56	4	44,44	9	100
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						100,00%
% sul personale complessivo	5	5,56	4	44,44	9	100

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Categoria D - di ruolo

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
1-Inferiore al Diploma superiore			3	1,74%	3	1,74%
2-Diploma di scuola superiore	30	17,44%	36	20,93%	66	38,37%
3-Laurea	2	1,16%	19	11,05%	21	12,21%
4-Laurea magistrale	34	19,77%	44	25,58%	78	45,35%
Master di I livello			2	1,16%	2	1,16%
Master di II livello			1	0,58%	1	0,58%
Dottorato di ricerca	1	0,58%			1	0,58%
TOTALE	67		105		172	
TOTALE %		38,95%		61,05%		100,00%

Categoria C - di ruolo

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
1-Inferiore al Diploma superiore	7	2,55%	14	5,09%	21	7,64%
2-Diploma di scuola superiore	67	24,36%	111	40,36%	178	64,73%
3-Laurea	9	3,27%	16	5,82%	25	9,09%
4-Laurea magistrale	11	4,00%	38	13,82%	49	17,82%
Master di I livello			2	0,73%	2	0,73%
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
TOTALE	94		181		275	
TOTALE %		34,18%		65,82%		100,00%

Categoria B - di ruolo

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
1-Inferiore al Diploma superiore	5	13,16%	13	34,21%	18	47,37%
2-Diploma di scuola superiore	9	23,68%	10	26,32%	19	50,00%
3-Laurea						
4-Laurea magistrale			1	2,63%	1	2,63%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
TOTALE	14		24		38	
TOTALE %		36,84%		63,16%		100,00%

Categoria B1 - di ruolo

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
1-Inferiore al Diploma superiore	24	19,83%	67	55,37%	91	75,21%
2-Diploma di scuola superiore	9	7,44%	19	15,70%	28	23,14%
3-Laurea						
4-Laurea magistrale			2	1,65%	2	1,65%

Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
TOTALE	33	88	121			
TOTALE %	27,27%	72,73%	100,00%			

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Selezione pubblica CFL	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
Selezione pubblica CFL	0		3	100%	3	100%	D
Selezione pubblica CFL	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	D
Selezione pubblica CFL	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U
Selezione pubblica CFL	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
Selezione pubblica CFL	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	D
Selezione pubblica CFL	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
Totale personale	10	47,62%	11	52,38%	21	100,00%	
% sul personale complessivo						100%	

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

PERMANENZA	UOMINI						DONNE						TOTALE	%	
	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	TOTALE	%	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60			TOTALE
Personale part time 15/36									2					2	1,65%
Personale part time 18/36	1		1	4		6	4,96%		2	6	7		15	12,40%	
Personale part time 21/36												1	1	0,83%	
Personale part time 24/36										1			1	0,83%	
Personale part time 25/36								1	7	2	1		11	9,09%	
Personale part time 27/36				5	1	6	4,96%		2	14	20	3	39	32,23%	
Personale part time 30/36		1		1		2	1,65%	1	5	10	13		29	23,97%	
Personale part time 33/36									2	4	3		9	7,44%	
TOTALE	1	1	1	10	1	14	11,57%	4	18	37	44	4	107	88,43%	
% sul personale complessivo	0,83%	0,83%	0,83%	8,26%	0,83%	11,57%		3,31%	14,88%	30,58%	36,36%	3,31%	88,43%	0,73%	

121

PERMANENZA	UOMINI						DONNE						TOTALE	%
	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	TOTALE	%	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60		
Orario flessibile	2	6	26	70	23	127	30,31%	12	38	89	127	26	292	69,69%

419

PERMANENZA	UOMINI						DONNE						TOTALE	%
	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60	TOTALE	%	<=30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> 60		
Orario genitori			3			3	37,50%		2	3			5	62,50%

8

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104 (giorni)	115	17,06%	559	82,94%	674	100%
Numero permessi orari L.104 (ore)	121	11,15%	964	88,85%	1085	100%
Numero permessi giornalieri congedi parentali (giorni)	30	3,83%	754	96,17%	784	100%
Numero permessi orari congedi parentali (ore)			76	100,00%	76	100%

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	80	140	332	994	300	1846	49,61%	84	158	521	932	180	1875	50,39%
Aggiornamento professionale	42	86	267	723	82	1200	34,39%	98	198	692	1195	106	2289	65,61%
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	12	92	24	128	14,46%	40	132	341	202	42	757	85,54%
Tematiche CUG														
Violenza di genere	0	0	0	5	39	44	11,92%	25	100	100	50	50	325	88,08%
Altro (specificare)	602	367	55	203	33	1260	64,22%	14	80	222	354	32	702	35,78%
Totale ore	724	593	666	2017	478	4478	42,95%	261	668	1876	2733	410	5948	57,05%
Totale ore %	6,94%	5,69%	6,39%	19,35%	4,85%	42,95%		2,50%	6,41%	17,99%	26,21%	3,93%	57,05%	

2. AZIONI DA REALIZZARE

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. 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 che indiretta e "temporanee", in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini. Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità, così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5 del 2010 che espressamente chiarisce "il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3).

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Cremona è suddiviso in quattro macro-azioni tematiche articolate in attività puntuali che saranno sviluppate, nell'arco del triennio, dagli uffici e servizi dell'Ente in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, anche in relazione all'individuazione delle priorità e della tempistica:

Macro-azione 1: Pari opportunità, conciliazione vita lavoro, sensibilizzazione e valorizzazione delle differenze

Macro-azione 2: Benessere Organizzativo

Macro-azione 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Macro-azione 4: Consolidamento delle buone prassi

MACRO-AZIONE 1 - Pari opportunità, conciliazione vita lavoro, sensibilizzazione e valorizzazione delle differenze

1. Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro (part-time, lavoro agile, flessibilità oraria...), sulla base del quadro normativo di riferimento
2. Diffusione, tra il personale, dei 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".
3. Attuazione della Legge 124/2015 attraverso: studio di fattibilità per la realizzazione di servizi di supporto alla genitorialità aperti durante i periodi di chiusura scolastica; possibilità di iscrizione ai nidi e scuole infanzia comunali per i figli dei dipendenti non residenti nel Comune di Cremona.
4. Valorizzazione e salvaguardia dei principi di: pari opportunità e di benessere organizzativo, anche in tema di valutazione del personale.
5. Realizzazione di periodici moduli formativi specifici sul contrasto alla violenza di genere, molestie, vessazioni e mobbing in ambito lavorativo, al fine di incrementare la consapevolezza circa le conseguenze di comportamenti propri e altrui.
6. Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, atti amministrativi, regolamenti, informative ecc..) e in generale in tutte le comunicazioni interne ed esterne dell'ente.

MACRO AZIONE 2 - Benessere organizzativo

1. Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.).
2. Consulenza individuale (job crafting/coaching e PSS) per la gestione del ruolo in logica di valorizzazione delle competenze di ognuno valorizzando differenze d'età, genere, fase di vita e lavoro, disabilità e altri fattori.
3. Ampliamento dell'offerta di convenzioni e agevolazioni per i dipendenti anche in materia sanitaria e di benessere in senso lato.
4. Promozione e sensibilizzazione del personale sulle tematiche di diversity management riguardo al genere, età, disabilità, origine etnico-nazionale, orientamento sessuale e identità di genere.
5. Realizzazione di un focus conoscitivo delle situazioni del personale con disabilità e nuova indagine sul benessere organizzativo.

MACRO-AZIONE 3 - CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

1. Adozione della Carta Etica.
Come statuito nella Direttiva 2/2019 “Le pratiche di valorizzazione delle differenze, l'adozione di strumenti di conciliazione e l'adozione dei Codici etici e Codici di condotta sono da ritenersi idonei strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità”. L'adozione di una specifica Carta Etica di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori intende garantire il diritto a un ambiente di lavoro sereno e favorevole, a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto, nell'osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona, della parità e delle pari opportunità per tutte e tutti. L'obiettivo è quello di valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive, contribuendo in tal modo alla qualificazione professionale e alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro basate su genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale (e ogni altro fattore previsto dalle normative vigenti).
2. Attivazione di uno Sportello ascolto e interventi di consulenza individuale (job crafting e problem solving strategico) per gestire positivamente situazioni rilevanti le differenze d'età, genere e fase di vita e lavoro ed eventuali fragilità /disabilità.
3. Per il personale di nuovo ingresso, nonché nell'ambito delle iniziative già a favore del personale in rientro dopo lunga assenza, realizzazione di uno o più moduli formativi riguardanti i diversi fattori e ambiti di discriminazione, rispetto e inclusione delle differenze, le pari opportunità in ambito lavorativo, al fine di prevenire e contrastare di ogni forma di discriminazione.

MACRO AZIONE 4 - CONSOLIDAMENTO DELLE BUONE PRASSI

1. Programma “Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia”
Il programma, a cui l'amministrazione comunale ha aderito con Deliberazione di Giunta (n. 186/2020), si fonda sul modello promosso dall'OMS e ha come obiettivo prioritario promuovere cambiamenti organizzativi dei luoghi di lavoro al fine di renderli ambienti favorevoli alla adozione consapevole ed alla diffusione di stili di vita salutari, concorrendo alla prevenzione delle malattie croniche. Le aziende che aderiscono al programma si impegnano a costruire, attraverso un processo partecipativo e in un'ottica di responsabilità sociale, un contesto che favorisce l'adozione di comportamenti e scelte positive per la salute.
2. Promozione del CUG per le Pari Opportunità per valorizzarne il ruolo e le attività di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici /servizi.
3. Disseminazione di buone pratiche al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione creando rete con altri Enti pubblici del territorio nell'ambito del coordinamento tra il CUG, in collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità e in raccordo con la Rete Antidiscriminazioni di Cremona.

MACRO AZIONE 1 – PARI OPPORTUNITÀ / CONCILIAZIONE

AZIONE 1: Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro (part-time, lavoro agile, flessibilità oraria...), sulla base del quadro normativo di riferimento		
SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Personale (supporto: Servizio Organizzazione)		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Monitoraggio progetto Smart-working aziendale con esiti e impatto sul singolo e l'organizzazione	N° dip coinvolti su SW ord. N° dip. SW emerg.
2022	Sviluppo di progetti di consulenza individuale (a titolo esemplificativo: job crafting/coaching e PSS) per lo smart worker	Questionario soddisfazione Criticità emerse N° colloqui di consulenza individuale (a titolo esemplificativo job crafting/coaching e PSS)
2023	Analisi degli esiti e messa a sistema	Risultati e proposta organizzativa

AZIONE 2: Diffusione, tra il personale, dei 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.		
SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Personale (supporto: Servizio Comunicazione; Ufficio Pari Opportunità)		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Attivare comunicazioni periodiche e supportare richieste di permessi riconducibili alla cura dei figli valorizzando il ruolo della maternità e della paternità dando risalto all'importanza del ruolo e della genitorialità . Diffusione delle informazioni sensibilizzando l'uso di termini non discriminatori.	N° pubblicazioni/avvisi intranet N° congedi concessi all'anno Monitoraggi dei congedi concessi per genere. N° informative
2022	idem	idem
2023	idem	idem

AZIONE 3: Attuazione della Legge 124/2015 attraverso: - Studio di fattibilità per la realizzazione di servizi di supporto alla genitorialità aperti durante i periodi di chiusura scolastica; - Possibilità di iscrizione ai nidi e scuole infanzia comunali per i figli dei dipendenti non residenti nel Comune di Cremona.		
SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Politiche Educative (supporto: Servizio Personale; Ufficio Pari Opportunità)		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Studio di fattibilità circa la stipula di convenzioni con servizi del territorio Revisione regolamento accesso scolastico fascia 0/5	Convenzioni stipulate Regolamento approvato
2022	Monitoraggio/ampliamento convenzioni Monitoraggio sull'utilizzo del servizio possibile dato dal nuovo regolamento	Esiti questionario e n. richieste per utilizzo N° iscrizioni
2023	Erogazione servizio offerto	N° iscrizioni ai servizi del territorio N° iscrizioni da nuovo regolamento

AZIONE 4: Valorizzazione e salvaguardia dei principi di: pari opportunità e di benessere organizzativo, anche in tema di valutazione del personale <i>Al fine di rafforzare il tema inerente le politiche attive di parità, non solo di genere ma anche di trattamento e di condizioni di lavoro si richiama l'attenzione del Nucleo di Valutazione in ordine alla disciplina dell'art. 14, comma 4, lettera h, del D.Lgs 150/2009</i>		
SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Controllo di Gestione (supporto: Servizio Personale)		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Introduzione di azioni di promozione delle pari opportunità da parte dei dirigenti.	Verifica dei risultati attraverso il ciclo delle performance.

	Azioni di sensibilizzazione dell'importanza del "momento" della valutazione da parte di dirigenti nei confronti dei dipendenti	Verifica delle azioni di trasparenza e di diffusione, tra i dipendenti degli strumenti di misurazione e di attribuzione delle premialità in modo omogeneo e paritetico.
2022	idem	Idem
2023	idem	Idem

AZIONE 5: Realizzazione di periodici moduli formativi specifici sul contrasto alla violenza di genere, molestie, vessazioni e mobbing in ambito lavorativo, al fine di incrementare la consapevolezza circa le conseguenze di comportamenti propri e altrui.

SERVIZIO RESPONSABILE: Ufficio Formazione (supporto: Ufficio Pari Opportunità)

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Organizzazione di sessioni formative sui temi sopra esposti e diffusione sulla Intranet del materiale	N° totale dipendenti coinvolti/e % dipendenti maschi coinvolti sul tot. dip. maschi Questionario soddisfazione
2022	Eventuale rimodulazione del contenuto formativo sulla base dei questionari e delle criticità emerse Organizzazione di sessioni formative sui temi sopra esposti e diffusione sulla Intranet del materiale	Idem
2023	idem	Idem

AZIONE 6: Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, atti amministrativi, regolamenti, informative ecc..) e in generale in tutte le comunicazioni interne ed esterne dell'ente.

SERVIZIO RESPONSABILE: Ufficio Pari Opportunità (supporto: Ufficio Comunicazione)

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Monitoraggio dei documenti di lavoro e mappatura delle principali criticità nel linguaggio Predisposizione e diffusione sulla intranet di specifiche schede sul linguaggio inclusivo e non discriminatorio	N. tipologie documenti analizzati N. ambiti di criticità rilevati N. schede specifiche diffuse
2022	Monitoraggio dei documenti di lavoro e mappatura di ulteriori ambiti di criticità nel linguaggio Verifica delle cause dell'eventuale mancata adozione dei correttivi nel linguaggio e intervento Predisposizione e diffusione sulla intranet di ulteriori specifiche schede sul linguaggio inclusivo e non discriminatorio	N. tipologie documenti analizzati N. ambiti di criticità rilevati Analisi tipologia documenti e ambiti del linguaggio non adeguati, uffici coinvolti N. schede specifiche diffuse
2023	idem	Idem

MACRO AZIONE 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO

AZIONE 1: Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.)

SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Personale (supporto: Servizio Organizzazione e Formazione)

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Promozione alla partecipazione dei dipendenti ad incontri formativi per il reinserimento nel contesto lavorativo	N° incontri N° partecipanti
2022	Idem	Idem
2023	Idem	Idem

AZIONE 2: Consulenza individuale (job crafting/coaching e PSS) per la gestione del ruolo in logica di valorizzazione delle competenze di ognuno valorizzando differenze d'età, genere e fase di vita e lavoro, disabilità e altri fattori

SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Personale (supporto: Ufficio Pari Opportunità; Servizio Organizzazione-Formazione)

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Creazione e diffusione tra il personale di servizi organizzati in uno sportello ascolto e consulenza individuale e (a titolo esemplificativo job crafting/coaching e PSS)	N° comunicati /info relativi al servizio N° richieste di accesso N° consulenze svolte all'anno
2022	Ulteriore diffusione tra il personale di servizi organizzati in uno sportello ascolto e consulenza individuale e (a titolo esemplificativo job crafting/coaching e PSS)	N° comunicati /info relativi al servizio N° richieste di accesso N° consulenze svolte all'anno
2023	Mantenimento e analisi delle attività per eventuale messa a sistema del servizio	N° comunicati /info relativi al servizio N° richieste di accesso /N° consulenze svolte all'anno Relazione finale per analisi servizio

AZIONE 3: Ampliamento dell'offerta di convenzioni e agevolazioni per i dipendenti anche in materia sanitaria e di benessere in senso lato. Da definire nel progetto WHP – ricerca in corso per CONVENZIONI screening e check up. Convenzioni sierologici e tamponi Covid

SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Personale

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Raccolta proposte dal territorio e sottoscrizione convenzioni annuali rinnovabili per il triennio	N° convenzioni ed elenco tipologie di proposte
2022	Diffusione al personale	N° servizi fruiti in convenzione
2023	Diffusione al personale analisi per rinnovo convenzioni	N° servizi fruiti in convenzione

AZIONE 4: Promozione e sensibilizzazione del personale sulle tematiche di diversity management riguardo al genere, età, disabilità, origine etnico-nazionale, orientamento sessuale e identità di genere.

SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Personale (supporto: Ufficio Pari Opportunità)

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Attivazione e formalizzazione dello sportello di ascolto per il dipendente per problemi professionali e di ruolo Attività di consulenza individuale	Formalizzazione dello sportello N° accessi
2022	Attività di consulenza individuale	N° accessi
2023	Attività di consulenza individuale	N° accessi Analisi esiti e rinnovo eventuale del servizio offerto

AZIONE 5: Realizzazione di un focus conoscitivo delle situazioni del personale con disabilità. Nuova indagine sul benessere organizzativo

SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Organizzazione-Formazione (supporto: Servizio Personale)

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Mappatura del personale con disabilità Analisi delle situazioni di inserimento e rilevazione di eventualità criticità	Esiti analisi N. situazioni di criticità
2022	Proposta e messa in atto di soluzioni	N. criticità risolte
2023	Indagine generale sul benessere organizzativo	Esiti indagine

MACRO AZIONE 3 - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sia morale che psichica

AZIONE 1: Carta Etica		
SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Personale e Servizio Organizzazione e Formazione (supporto: Ufficio Pari Opportunità)		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Creazione gruppo di lavoro e avvio lavori di stesura	Bozza documento
2022	Revisione e approvazione Carta Etica	Approvazione Carta Etica
2023	Diffusione documenti	Verifica ricadute sul personale con indagine ad hoc

AZIONE 2: Sportello ascolto e interventi di consulenza individuale (job crafting/coaching e PSS) e problem solving strategico) per gestire positivamente situazioni rilevanti le differenze d'età, genere e fase di vita e lavoro ed eventuali fragilità /disabilità		
SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Personale (supporto: Ufficio Pari Opportunità)		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Creazione e diffusione tra il personale di servizi organizzati in uno sportello ascolto e consulenza individuale e (job crafting/coaching e PSS)	N° comunicati /info relativi al servizio N° richieste di accesso N° consulenze svolte all'anno
2022	Ulteriore diffusione tra il personale di servizi organizzati in uno sportello ascolto e consulenza individuale e (job crafting/coaching e PSS)	N° comunicati /info relativi al servizio N° richieste di accesso N° consulenze svolte all'anno
2023	Mantenimento e analisi delle attività per eventuale messa a sistema del servizio	N° comunicati /info relativi al servizio N° richieste di accesso /N° consulenze svolte all'anno Relazione finale per analisi servizio

AZIONE 3: Per il personale di nuovo ingresso, nonché nell'ambito delle iniziative già a favore del personale in rientro dopo lunga assenza, realizzazione di uno o più moduli formativi riguardanti i diversi fattori e ambiti di discriminazione, rispetto e inclusion delle differenze, le pari opportunità in ambito lavorativo, al fine di prevenire e contrastare di ogni forma di discriminazione.		
SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Personale, Ufficio Formazione e Ufficio Pari Opportunità		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Organizzazione di sessioni formative sui temi sopra esposti e diffusione sulla Intranet del materiale	N° totale dipendenti coinvolti/e Questionario di valutazione
2022	Eventuale rimodulazione del contenuto formativo sulla base dei questionari e delle criticità emerse Organizzazione di sessioni formative sui temi sopra esposti e diffusione sulla Intranet del materiale	Idem
2023	Idem	Idem

MACRO AZIONE 4: CONSOLIDAMENTO BUONE PRASSI

AZIONE 1: Programma "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia"		
SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Personale; realizzazione operativa Servizio Ecologia (supporto: Servizio Personale; Servizio Organizzazione e Formazione)		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Realizzazione di un progetto di educazione alimentare finalizzato alla promozione della salute ed all'adozione di stili di vita sostenibili	Numero di tematiche affrontate Numero di dipendenti coinvolti Materiale informativo elaborato Creazione di una pagina intranet dedicata
2022	Indagine di gradimento e valutazione delle ricadute sul personale dipendente	Realizzazione indagine di gradimento
2023		

Azione 2: Promozione del CUG per le Pari Opportunità per valorizzarne il ruolo e le attività di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici /servizi.

SERVIZIO RESPONSABILE: Ufficio Pari Opportunità (supporto: Servizio Organizzazione e Formazione; Servizio Personale)

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Attivazione di iniziative di formazione mirata sul ruolo del CUG e sulle competenze dei suoi componenti in occasione del rinnovo della composizione.	N° iniziative all'anno
2022	Formazione su tematiche di rilevanza per il CUG	N° iniziative all'anno
2023	Formazione su tematiche di rilevanza per il CUG	N° iniziative all'anno

Azione 3: Disseminazione di buone pratiche al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione creando rete con altri Enti pubblici del territorio nell'ambito del coordinamento tra CUG, in collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità e in raccordo con la Rete Antidiscriminazioni di Cremona.

SERVIZIO RESPONSABILE: Ufficio Pari Opportunità (supporto: CUG)

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2021	Realizzazione di un evento (o pubblicazione on line) di confronto e disseminazione delle buone pratiche interne, degli Enti e delle Reti coinvolte	n. soggetti coinvolti
2022	Idem	idem
2023	Idem	idem

3. RISORSE

Le attività previste nel Piano delle Azioni Positive saranno finanziate con le risorse dei Settori e dei Servizi responsabili per quanto di competenza. Laddove possibile saranno sviluppate sinergie ed interazioni con progettualità eventualmente già in essere oltre a monitorare bandi regionali, nazionali ed europei negli ambiti di riferimento del Piano.

4. MONITORAGGIO GENERALE

L'attività di monitoraggio e verifica del Piano delle Azioni Positive è coordinata dall'Ufficio Pari Opportunità e dal Servizio Personale in collaborazione con i diversi Servizi responsabili dell'attuazione delle diverse attività e con il CUG.

Si prevede di monitorare l'attuazione del Piano attraverso:

- la redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere ed età, utilizzando il nuovo formato introdotto dalla Direttiva 2/2019, al fine di creare una serie storica di dati tra loro confrontabili e, a partire dalla baseline, monitorare trend ed evoluzione dei dati stessi anche come indicatori di risultato delle azioni positive messe in campo;
- l'organizzazione di incontri periodici (quadrimestrali) tra i/le referenti degli uffici e servizi direttamente responsabili delle diverse attività, per un controllo costante e puntuale sullo stato di avanzamento delle azioni, in funzione di una loro effettiva programmazione e realizzazione;
- la redazione di un report a cadenza annuale di verifica dell'efficacia generale delle azioni, analizzando dati e informazioni utili all'eventuale ridefinizione delle attività; misurazione degli impatti equitativi di genere delle azioni positive, con il monitoraggio di indicatori qualitativi e quantitativi;
- l'aggiornamento annuale alla Commissione Consiliare competente sullo stato di avanzamento del Piano;
- la realizzazione di un incontro annuale con la Consigliera Provinciale di Parità per la valutazione ed il monitoraggio del Piano;
- l'organizzazione di un incontro annuale di raccordo, monitoraggio ed eventuale rimodulazione del Piano delle Azioni Positive tra il CUG, i referenti dell'Ufficio Pari Opportunità, del Settore Gestione Giuridico-Amministrativa ed Economica dei Rapporti di lavoro, del Servizio Organizzazione, Qualità e Sviluppo Risorse, le RSU, gli assessori con delega alle Pari Opportunità e con delega al Personale.

5. PUBBLICITÀ e DIFFUSIONE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Cremona 2021-2023 sarà pubblicato in una sezione ad hoc del sito istituzionale e diffuso a tutti/e i/le dipendenti tramite il sistema "Intranet" dell'Amministrazione Comunale. Si renderanno disponibili con questi strumenti anche gli aggiornamenti del Piano previsti dalla normativa, nonché i report annuali e finali 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.

5. FONTI NORMATIVE

Fonti Normative

Legge 20 maggio 1970, n. 300, “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”

Legge 10 aprile 1991, n. 125, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”

D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

D.Lgs 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”

D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni e integrazioni

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216, “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”

D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

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 9 aprile 2008, n. 81, “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 27 ottobre 2009, n. 150, “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 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), “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”

D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”

Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”

Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere

Legge Regionale Emilia Romagna 27 giugno 2014, n. 6, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”

D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”

Legge 22 maggio 2017, n. 81, “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”

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, 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**)

Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017

Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del **25 settembre 2018** con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25

Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”