

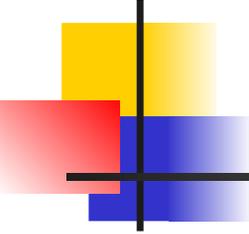


# CONVEGNO CUG ULTIME NOVITA' E REDAZIONE PIANI AZIONI POSITIVE - APPROFONDIMENTI

## IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DELLA PROVINCIA DI CREMONA

Avv. Rinalda Bellotti

Dirigente Settore Risorse umane, Appalti e Provveditorato  
Provincia di Cremona



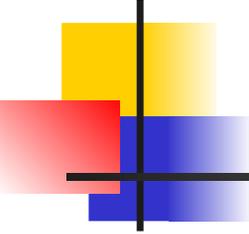
# IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP)

---

La Provincia ha ormai maturato l'esperienza di tre PAP.

Dal primo PAP del 2011, prevalentemente descrittivo e discorsivo, si è giunti oggi, con l'ultimo PAP (2017/2019), ad un documento sintetico ed essenziale, che, mediante il ricorso a schede tematiche, contiene ed illustra tutte le iniziative programmate per il triennio, con un valore aggiunto in termini di chiarezza, semplicità e trasparenza.

- NON sono mutate, invece, la forte volontà e determinazione dell'Ente, in attuazione di una strategia generale volta alla affermazione dei principi di **non discriminazione**, di assumere le **politiche di genere** quale **"valore" nelle proprie azioni**.



# IL PAP: OBBLIGO DI LEGGE ED OPPORTUNITA'

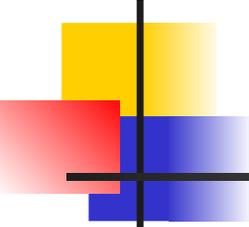
---

Il PAP è **un obbligo di legge**, la cui inosservanza comporta **il divieto di assunzione**.

Non deve, però, limitarsi a questo.

Deve rappresentare, infatti, **una utile occasione per riflettere, approfondire e valutare nuove opportunità e modalità organizzative**.

**Il PAP deve essere uno strumento di miglioramento del benessere aziendale**, semplice, operativo e volto alla applicazione concreta delle pari opportunità nell'ente, di cui dovranno essere tenute presenti dimensioni, caratteristiche e cambiamenti organizzativi.



## IL PERCORSO DI FORMAZIONE DEI PAP

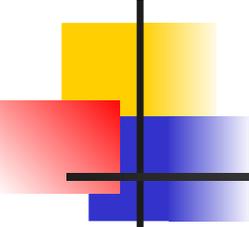
---

Il percorso che ha condotto all'approvazione del piano è stato **condiviso e partecipato** con il CUG (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) e con la Consigliera di parità della Provincia.

In particolare l'ente ha inserito nel PAP 2017 alcune proposte avanzate dal CUG prima della stesura definitiva e si rende sempre disponibile alla valutazione delle proposte ed idee avanzate direttamente dai dipendenti nel corso dell'anno.

IL PAP, infatti, è uno strumento flessibile e dinamico che aiuta nella crescita personale di tutti i lavoratori.

La durata è triennale; è previsto un report annuale di monitoraggio e verifica dell'attuazione delle azioni previste.

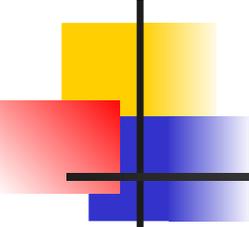


# L'ANALISI DI GENERE DEL PERSONALE

---

Poichè il PAP deve essere uno strumento concreto, tagliato su misura per il singolo ente, il presupposto deve essere la conoscenza della “geografia” del proprio personale mediante un'analisi condotta per:

- genere
- categoria
- funzione di responsabilità per settore
- utilizzo del part-time
- invecchiamento
- utilizzo permessi ex lege 104
- figli a carico

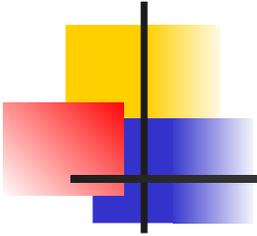


# LE RISULTANZE DELL'ANALISI DI GENERE DEL PERSONALE

---

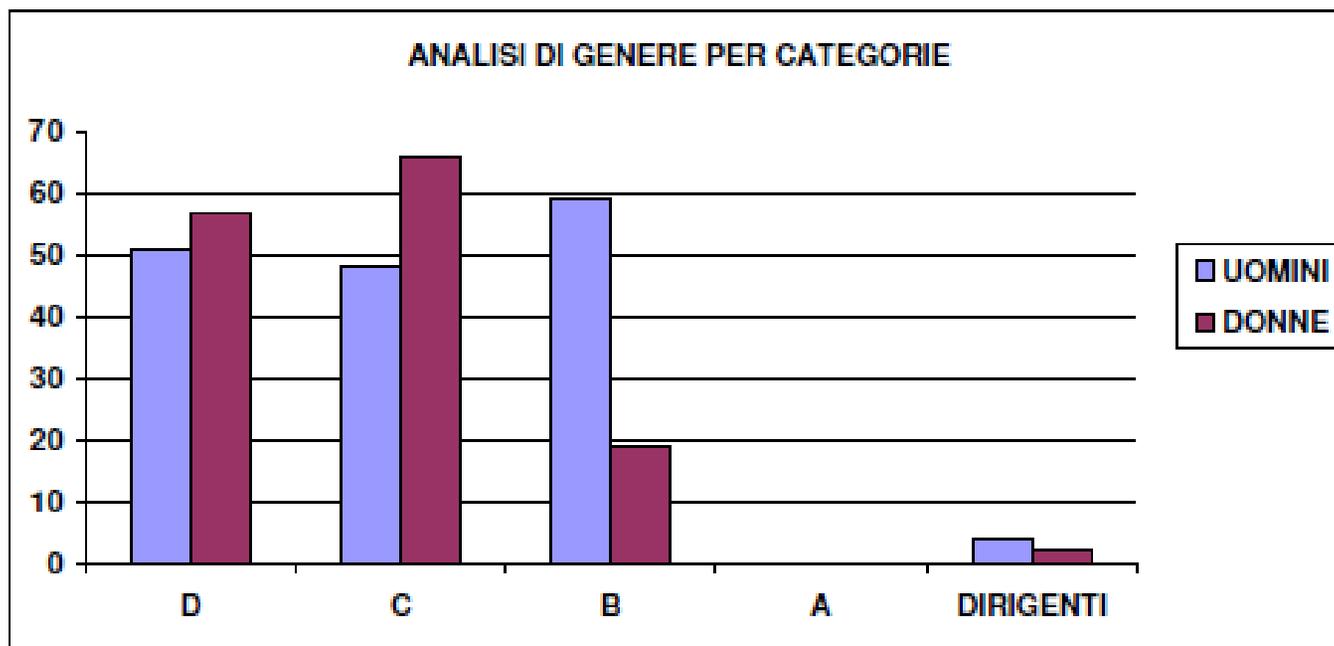
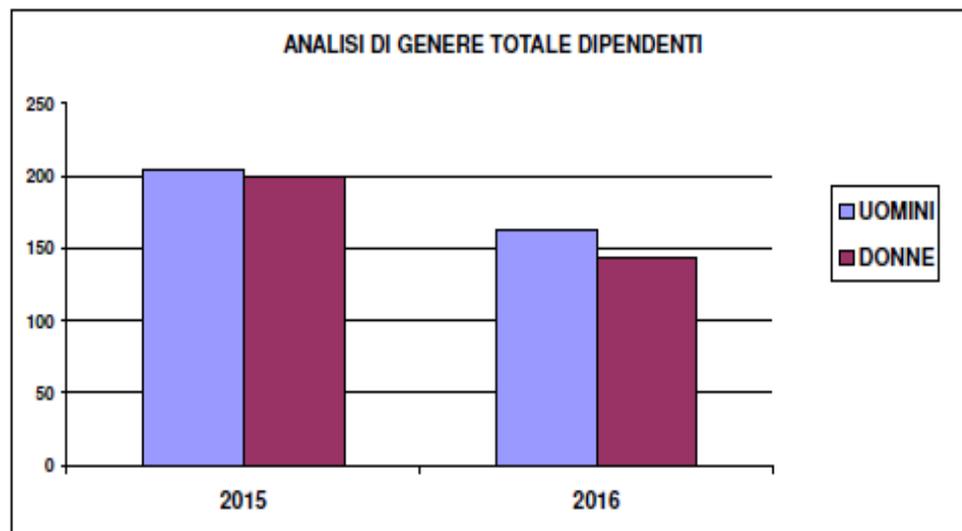
I dati esposti nel PAP 2017/2019 confermano quanto già emerso in passato:

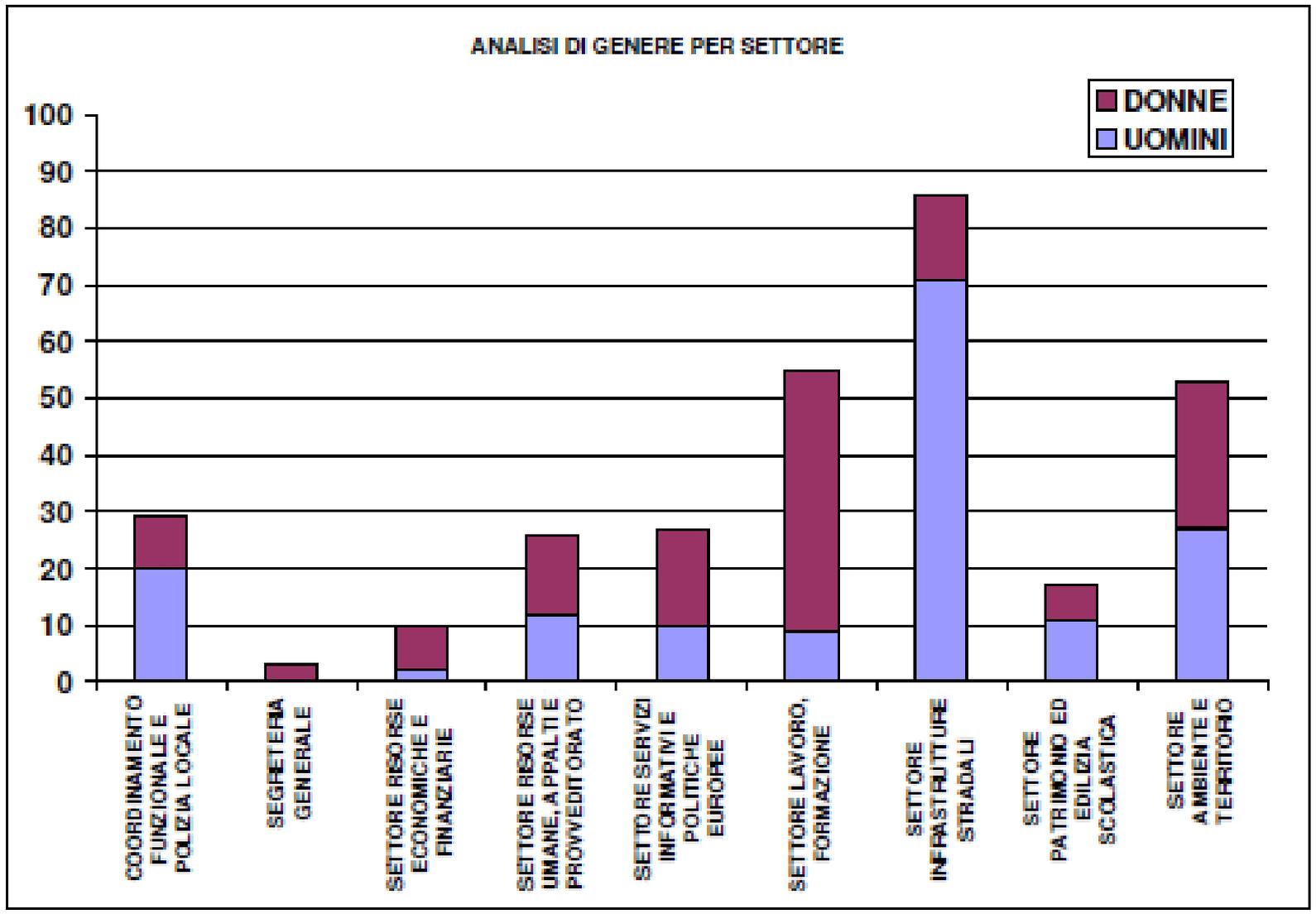
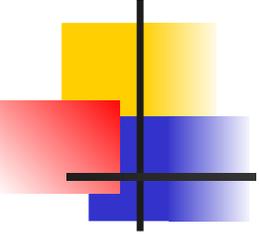
- una presenza maschile e femminile complessivamente equilibrata;
- in relazione al comparto, una presenza femminile prevalente nelle categorie più elevate (C e D);
- in relazione alle posizioni apicali (dirigenti e posizioni organizzative), il permanere della prevalenza del genere maschile;
- l'utilizzo dell'istituto del part time da parte del 21,33% dei dipendenti, e tra questi il 90,63% sono donne; nell'analisi per settori emerge che in alcuni, a prevalenza femminile, la percentuale raggiunge addirittura il 45% del totale;

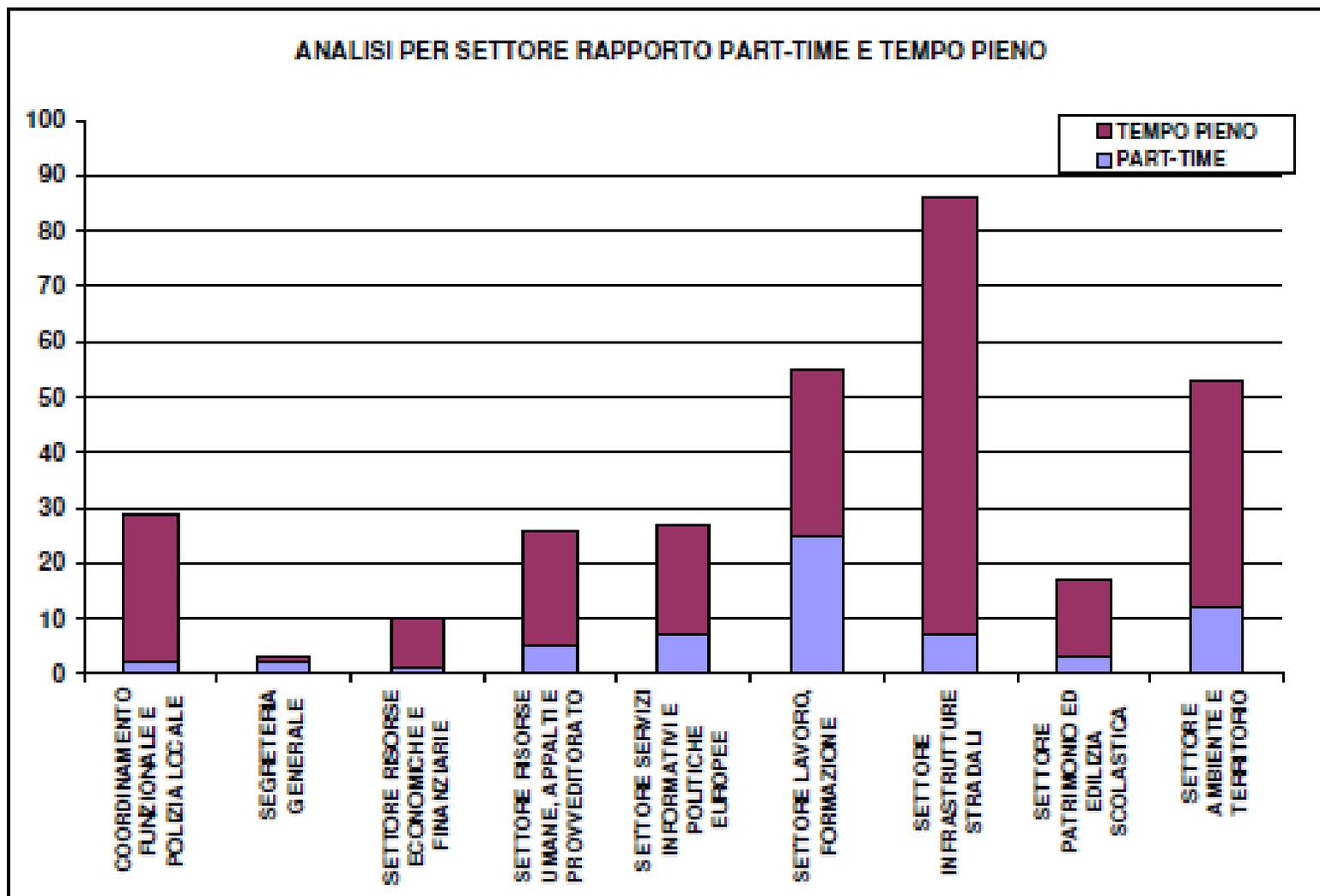
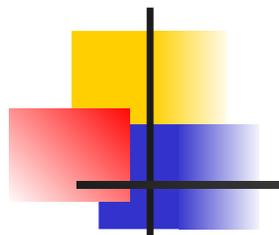


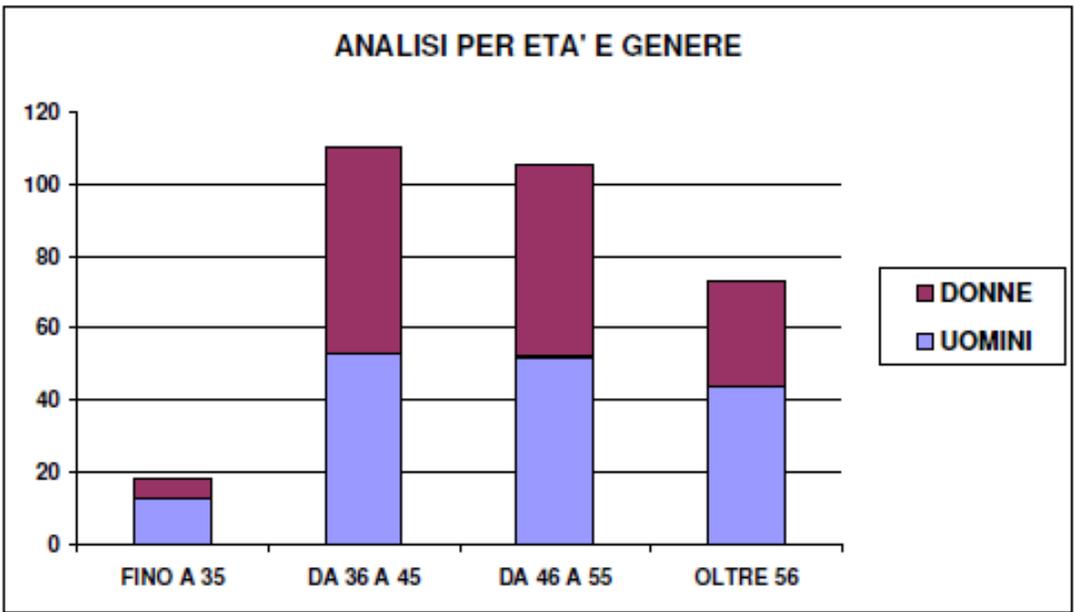
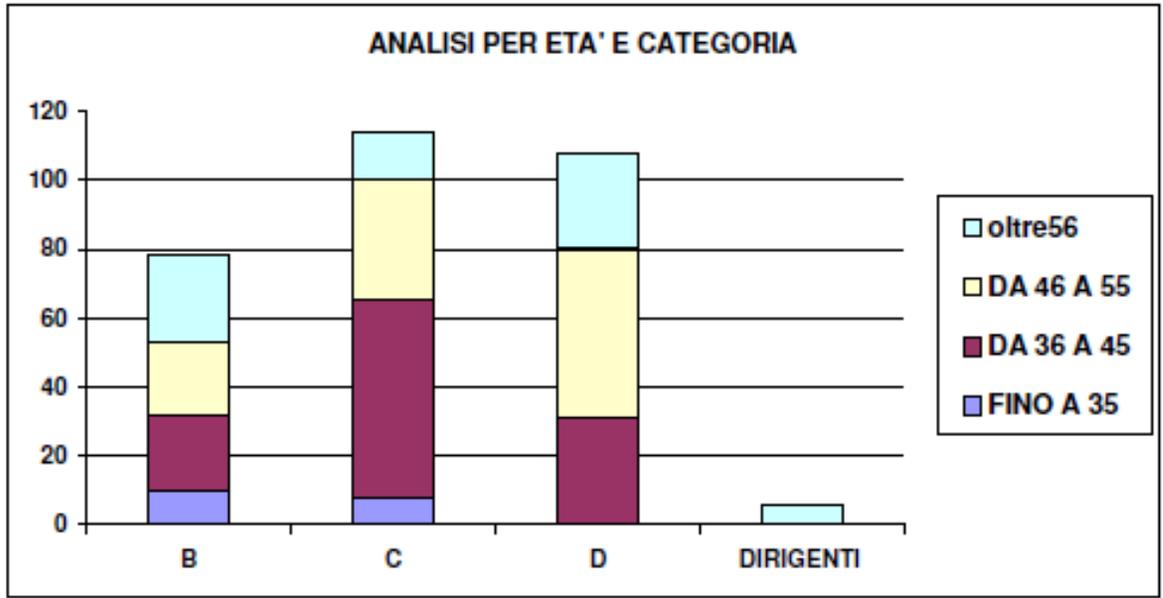
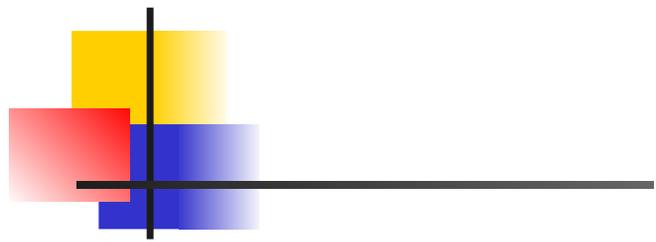
- circa il 58% dei dipendenti si colloca nella fascia di età superiore ai 45 anni e si rileva un progressivo incremento dell'età media per uomini e donne.
- l'età media dell'ente nel 2016 è di 48,66 anni;
- il 75% dei dipendenti, che ha fruito di istituti a tutela e sostegno della maternità/paternità e permessi ex L. 104/92 (pari a circa il 13% sul totale), sono donne;
- alla formazione partecipano in modo equilibrato entrambi i generi.

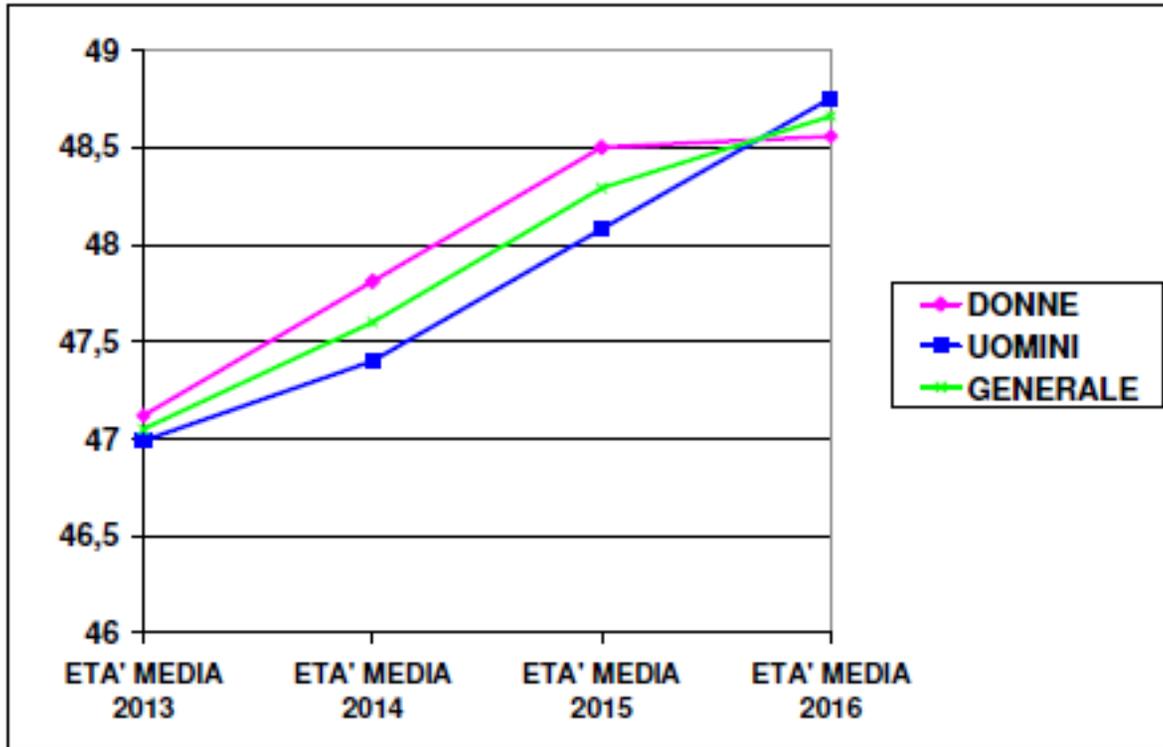
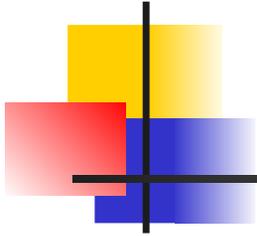
# ALCUNI ESEMPI DI ANALISI





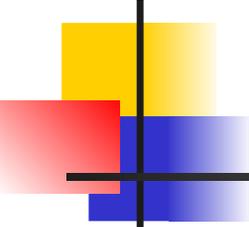






## ETA' MEDIA 2016

**48,66 ANNI**



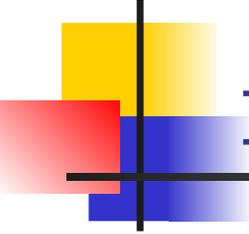
## FINALITA' DEL PAP 2017-2019

---

Principali finalità del PAP 2017/2019:

- supportare attivamente i dipendenti per favorire la conciliazione tempi di vita e di lavoro;
- difendere e promuovere la salute dei lavoratori e dei loro familiari;
- costituire una rete territoriale di CUG a 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.





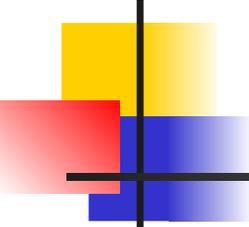
## INDIVIDUAZIONE AMBITI DI INTERVENTO

---

Fin dal 2011 l'Ente ha visto il PAP come una cornice all'interno della quale individuare interventi specifici in relazione ai seguenti particolari **AMBITI DI INTERVENTO**

- formazione, informazione e comunicazione
- conciliazione tempi di vita e di lavoro
- benessere organizzativo salute e sicurezza
- rapporti tra istituzioni

Nel 2011, inoltre, l'ente si è dato l'obiettivo specifico della costituzione e sviluppo del CUG .

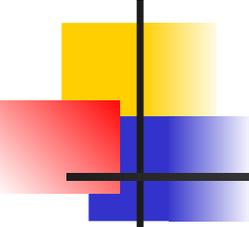


## AMBITO DI FORMAZIONE/INFORMAZIONE- ASPETTI GENERALI

---

**Formazione.** L'Ente persegue **modalità di svolgimento** dei corsi (orari, sedi, strumenti) che assicurino ai propri dipendenti, anche gravati da carichi di cura, **uguali possibilità di partecipazione**.

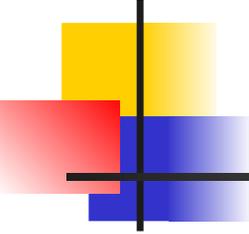
**Informazione.** L'Ente **diffonde**, attraverso i principali strumenti di comunicazione presenti nell'ente (posta elettronica, intranet), in modo tempestivo e costante, **informazioni sulle iniziative attivate**, interne ed esterne, sulle riunioni del CUG e sulle risultanze del lavoro compiuto. Comunicazione e informazione sono, infatti, strumenti cardine della vita aziendale per veicolare le conoscenze con conseguente accrescimento del coinvolgimento nella vita dell'ente e, pertanto, del senso di appartenenza.



## ESEMPI AZIONI AMBITO FORMAZIONE-INFORMAZIONE

---

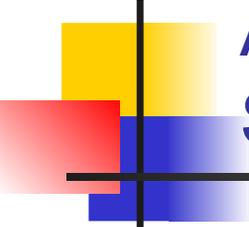
- ORGANIZZAZIONE MODULI FORMATIVI SPECIFICI SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITA'
- FORMAZIONE/ AFFIANCAMENTO AI DIPENDENTI AL RIENTRO DA UNA LUNGA ASSENZA
- COMUNICAZIONE TRIMESTRALE VIA MAIL AI DIPENDENTI A LUNGO ASSENTI
- DIFFUSIONE INFORMAZIONI TRAMITE INTERNET, INTRANET CASELLA POSTA , ATTIVAZIONE SPECIFICO CANALE INFORMAZIONE (IN/OUT) (ES. CASELLA POSTA, BACHECHE INFORMATIVE SIA VIRTUALI SIA FISICHE)
- REDAZIONE NUOVE SCHEDE INFORMATIVE – PICCOLE GUIDE DIRITTI E DOVERI IN CASI PARTICOLARI
- CREAZIONE CONTENITORE VIRTUALE PER AUTOFORMAZIONE (LEGGI, MATERIALE CORSI, LINK ABBONAMENTI, RIVISTE SPECIALIZZATE,...)



## ESEMPI AZIONI AMBITO CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

---

- SPERIMENTAZIONE DI ORARI PERSONALIZZATI
- IMPLEMENTAZIONE TELELAVORO
- STIPULA CONVENZIONI CON UFFICI- NEGOZI- ASSOCIAZIONI STRUTTURE ASSISTENZIALI
- MAGGIORDOMO AZIENDALE (COLLABORAZIONE ESTERNI, ASSOCIAZIONI, PENSIONATI)
- “STIRERIA AZIENDALE” (CONVENZIONE CON LAVANDERIA/STIRERIA PER RITIRO E CONSEGNA CAPI PRIVATI PRESSO L’ENTE A PREZZI AGEVOLATI)
- INIZIATIVE DI SCAMBIO (ES. BOOKCROSSING)



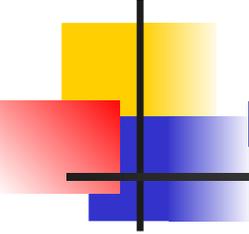
## AMBITO BENESSERE ORGANIZZATIVO, SALUTE E SICUREZZA-ASPETTI GENERALI

---

L'Ente si impegna a realizzare periodicamente **indagini sul personale** volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e di stress lavoro-correlato (questionari, ricerche universitarie, customer, ...) con un livello di approfondimento superiore a quanto previsto dalla normativa vigente.

■ Grazie all'adesione volontaria al progetto WHP – Aziende che promuovono salute, in collaborazione con l'Ats Valpadana di Cremona, l'Ente si impegna a realizzare e mantenere un **percorso formativo di sensibilizzazione alla salute e ai corretti stili di vita**, che promuove l'attuazione di buone prassi all'interno dell'ente (uso biciclette aziendali, corsi di pilates, incontri formativi .....

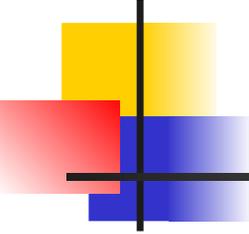
■ Attenzione sempre maggiore sarà data all'organizzazione di momenti formativi nei quali affrontare le tematiche del lavoro in modo correlato **all'età**.



## ESEMPI AZIONI AMBITO BENESSERE ORGANIZZATIVO- SALUTE E SICUREZZA

---

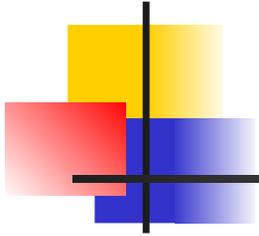
- INDAGINI BENESSERE ORGANIZZATIVO
- CORSI FORMAZIONE, CONVEGNI, INCONTRI IN TEMA DI STRESS LAVORO-CORRELATO, MOBBING, DISAGIO LAVORATIVO
- VALUTAZIONE RISCHI DETTAGLIATA PER SESSO ED ETA'
- SENSIBILIZZAZIONE SALUTE E CORRETTI STILI DI VITA (WHP)
- CORSI PRESSO PALESTRE O SPAZIO INTERNO (PILATES, AUTODIFESA, POSTURA, YOGA)
- ASSICURAZIONE SANITARIA INTEGRATIVA O SIMILARE (CONVENZIONI PER DIPENDENTI E FAMILIARI)
- CONTROLLO PARAMETRI SANITARI (pressione arteriosa e glicemia) PRESSO L'ENTE – CONVENZIONE ASSOCIAZIONI SANITARIE VOLONTARIE
- SPORTELLO DI ASCOLTO TERRITORIALE



## ESEMPI AZIONI AMBITO ISTITUZIONI

---

- **CREAZIONE RETE TERRITORIALE CUG**
- **ATTIVAZIONE FORUM/TAVOLO TERRITORIALE DI CONFRONTO  
CREAZIONE RETE TERRITORIALE CUG**
- **SUPPORTO AI COMUNI NELLE AZIONI DI FORMAZIONE E  
SENSIBILIZZAZIONE**
- **COLLABORAZIONE ATTIVA CON CONSIGLIERA DI PARITA' E CUG**



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

