

# **Comitato Unico di Garanzia**

## **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI**

**POSITIVE 2022 - 2024**

## Sommario

1. Premessa
2. La normativa di riferimento
3. L'analisi dei dati del personale dipendente dal Comune di Ferrara
4. Obiettivi
  - 4.1. Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità
  - 4.2. Obiettivo 2: Benessere Organizzativo
  - 4.3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
5. Azioni positive
  - 5.1. Obiettivi 1 e 2: Pari Opportunità e Conciliazione lavoro e vita personale e familiare - Benessere Organizzativo
  - 5.2. Obiettivi 1, 2, 3: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
6. Relazione annuale
7. Durata

## **1. Premessa**

Il Piano delle Azioni Positive rientra nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Ferrara per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità.

La definizione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024 non può prescindere dall'esperienza altamente impattante relativa all'emergenza sanitaria Covid-19 ancora in corso che ha coinvolto non solo il nostro Paese, ma tutti i continenti del pianeta.

Interlocutore istituzionale per la definizione delle strategie in ambito di parità di genere è il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che fornisce pareri e proposte in merito all'azione dell'Amministrazione.

Il ruolo del Comitato Unico di Garanzia, ulteriormente qualificato dalla Direttiva 2/2019 emanata dal Ministero per la pubblica amministrazione e dal sottosegretario per le pari opportunità, è fortemente riconosciuto dall'Amministrazione che ha preventivamente coinvolto il CUG nella fase di elaborazione del presente Piano.

Le azioni e le misure attuative indicate nel presente Piano di Azioni Positive sono espressione di una fattiva collaborazione tra tutte le componenti organizzative coinvolte quali la Direzione generale, i Datori di Lavoro e il Comitato Unico di Garanzia.

## **2. La normativa di riferimento**

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La recente Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" definisce invece le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità. La Direttiva 2/2019 richiama le disposizioni nazionali e gli indirizzi comunitari, in particolare la Strategia per la crescita dell'Europa 2020, sottolineando l'importanza delle misure di conciliazione tra tempi di vita familiare, privata e professionale.

Tali misure sono individuate quale strumento per migliorare il tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata.

La Direttiva richiama inoltre il principio del gender mainstreaming, strategia di progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi che fa in modo che le donne e gli uomini possano beneficiare in ugual misura dell'uguaglianza di trattamento e che situazioni di disuguaglianza non si perpetuino, con l'obiettivo finale di raggiungere la parità tra i sessi.

Lo Statuto del Comune di Ferrara, al comma 2 lett. e) dell'art. 4 "Finalità e funzioni" stabilisce che il Comune di Ferrara "adotta piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro attraverso discriminazioni sulla base del sesso, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere ovvero sulla base di qualsiasi altro elemento identificativo".

### **3. L'analisi dei dati del personale dipendente dal Comune di Ferrara**

L'analisi dei dati sul personale al 31.12.2021 restituisce l'immagine di un'amministrazione con un'età prevalente compresa fra 50 e 60 anni.

Le posizioni dirigenziali e di responsabilità sono affidate prevalentemente al genere maschile. Tale analisi è un'imprescindibile punto di partenza per qualsiasi azione di *governance* di competenza del CUG del Comune di Ferrara, comprese quelle relative al benessere organizzativo e al contrasto alle discriminazioni.

Si osserva un'ampia prevalenza della popolazione femminile:

Quanto agli strumenti di conciliazione vita-lavoro, l'analisi dei dati emergenti al 31.12.2021 ha evidenziato le esigenze imposte dalla pandemia, con il ricorso diffuso e necessario allo smart-working non solo quale strumento per la riduzione dei contagi ma anche per poter continuare ad erogare servizi alla collettività in modo efficiente ed efficace.

Non sono, al contempo, da dimenticare le altre misure di conciliazione a disposizione del personale quali il part-time e il telelavoro, misure in prevalenza fruite dalle donne, nonché la flessibilità oraria.

### **4. Obiettivi**

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 comprende i seguenti obiettivi generali:

**Obiettivo 1:** Pari Opportunità e Conciliazione lavoro e vita personale e familiare

**Obiettivo 2:** Benessere Organizzativo

**Obiettivo 3:** Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

#### **4.1. Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità**

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nel Comune di Ferrara per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari e le esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Il Comune di Ferrara dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

A supporto della transizione al digitale, già ampiamente avviata, proseguiranno le misure volte alla riduzione del *digital gap*, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, come quella che separa giovani e anziani.

Per andare incontro al fabbisogno di nuove competenze sarà necessario proseguire nel solco di piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della *Digital Agility* che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa. L'attività di formazione e informazione utilizza prevalentemente la piattaforma *formacomunefe.it* e le sue potenzialità potranno essere estese anche alla predisposizione di percorsi formativi che garantiscano la massima partecipazione anche di donne e uomini con carichi di cura, anche attraverso orari e modalità flessibili.

#### **4.2 Obiettivo 2: Benessere Organizzativo**

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

#### **4.3 Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Nell'ambito del Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica riveste un ruolo centrale l'uso di una comunicazione rispettosa della differenza di genere. Pertanto si mira a promuovere una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi. A tal fine l'amministrazione punta all'informazione e alla sensibilizzazione dei dipendenti sui temi di competenza del CUG.

## AZIONI POSITIVE

### 5. Azioni positive

Gli obiettivi sopra descritti trovano attuazione attraverso le seguenti “Azioni positive” che raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluto dare evidenza della multidimensionalità delle stesse.

#### **5.1 Obiettivi 1 e 2: Pari Opportunità - Conciliazione lavoro e vita personale e familiare - Benessere Organizzativo**

**Azione 1.1** - Disciplina dell'Istituto delle **Ferie e Riposi solidali** per i dipendenti del Comune di Ferrara per estendere strumenti di flessibilità a favore dei dipendenti che si trovino in particolari situazioni di vulnerabilità e necessità di sostegno comunque compatibili con le esigenze lavorative dell'Ente.

La presente azione è trasversale in quanto mira altresì al miglioramento del benessere organizzativo (obiettivo 2) e incentiva la solidarietà fra colleghe e colleghi, integrando le misure di conciliazione tra vita privata e lavoro.

**Azione 1.2** - Predisposizione di un **questionario sul benessere organizzativo** da somministrare in forma anonima a tutto il personale dipendente e non, con riferimento alle annualità di lavoro 2021-2022 per rilevare il clima relazionale e lavorativo all'interno dell'Ente.

#### **5.2 Obiettivi 1, 2, 3: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

**Azione 2.1** - Adeguamento del Regolamento vigente in materia di funzionamento del CUG e approvazione nuovo “Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Ferrara”;

**Azione 2.2** - Iscrizione del Comune di Ferrara alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia;

**Azione 2.3** - Elaborazione del logo e creazione di una casella di posta elettronica dedicata del CUG del Comune di Ferrara;

**Azione 2.4** - Costruzione di una sezione sul sito web istituzionale dell'Ente dedicato alle attività del CUG.

## **6. Relazione annuale**

Ai sensi dell'art. 4 comma 4 del Regolamento di funzionamento del CUG, il Piano triennale 2022-2024 sarà oggetto di relazione annuale in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, che consentirà al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti dei risultati raggiunti annualmente, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

## **7. Durata**

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione del sito istituzionale relativa alle attività del CUG.