



COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità

ATTI DELLA GIUNTA COMUNALE

Seduta del giorno 23.11.2021

Deliberazione n. GC-2021-523

Proposta di Delibera di Giunta n. PDLG-2021-605

Sono intervenuti i Signori:

Fabbi Alan	Sindaco
Coletti Cristina	Assessore
Fornasini Matteo	Assessore
Travagli Angela	Assessore
Gulinelli Marco	Assessore
Kusiak Dorota	Assessore
Maggi Andrea	Assessore
Balboni Alessandro	Assessore
Guerrini Micol	Assessore

Hanno giustificato l'assenza i Signori:

Lodi Nicola	Vice Sindaco
--------------------	---------------------

Assiste il Segretario Generale Dott.ssa Ornella Cavallari

Essendo gli intervenuti in numero legale il Presidente dichiara aperta la seduta

Oggetto

AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER GLI ANNI 2021 2023 DEL COMUNE DI FERRARA. ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006

La presente deliberazione rimarrà in pubblicazione per 15 gg. consecutivi all'Albo Pretorio di questo Comune.
Firme autografe sostituite da indicazione a stampa ai sensi dell'art. 3, comma 2, D. Lgs n. 39/1993.

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER GLI ANNI 2021-2023 DEL COMUNE DI FERRARA. ART. 48 DEL D.LGS.198/2006.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" all'art. 48 prevede espressamente che i Comuni predispongano 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 tra uomini e donne;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019 - aggiornando la Direttiva 4 marzo 2001 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'ora in poi CUG) - al punto 3.2, in riferimento al sopra citato D. Lgs. 198/2006, prevede l'adozione dei Piani Triennali di azioni positive e quale sanzione in caso di mancato adempimento il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- il Regolamento per il funzionamento del CUG del Comune di Ferrara prevede, all'art. 4 "Competenze", che il Comitato operando in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, eserciti compiti propositivi in merito alla predisposizione di piani di azioni positive per assicurare una reale parità tra donne e uomini;

DATO ATTO che

- con delibera di Giunta n. 2018-90 Prot. Gen. n. 2018-27810 è stato approvato il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020";
- il Comune di Ferrara con determinazione dirigenziale n. 2021-1907 esecutiva dal 05/08/2021 ha provveduto alla nomina del nuovo "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" all'interno dell'ente;

VISTA l'ipotesi di Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Ferrara per gli anni 2021-2023, elaborato dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 19/10/2021, che ha proposto, in continuità con il precedente Piano Triennale 2018-2020, le seguenti quattro macro-aree di intervento, nei cui ambiti sono state individuate le articolate azioni positive proposte ivi contenute:

- area 1 - formazione e valorizzazione del personale;
- area 2 - conciliazione tra lavoro e famiglia;
- area 3 - benessere organizzativo;
- area 4 - comunicazione;

RILEVATO che gli aggiornamenti al Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 sono stati comunicati alle parti sindacali del comparto dirigenziale e non dirigenziale, così come predisposto e proposto dal Comitato Unico a garanzia delle Pari Opportunità dell'Ente, della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

RITENUTO, pertanto, di procedere all'approvazione dell'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive per gli anni 2021-2023 che si allega al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

TENUTO CONTO che il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 non comporta attualmente riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

VISTE le disposizioni vigenti in materia;

VISTI i pareri favorevoli del responsabile del Servizio Personale e del responsabile di Ragioneria, in ordine rispettivamente alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi e palesi

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa e da ritenersi qui integralmente ritrascritte:

1. **di approvare** l'Accordo relativo al Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023, il quale viene allegato in parte integrante e sostanziale al presente atto;
2. **di trasmettere** copia del presente atto alle RSU del Comune di Ferrara e alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative;
3. **di trasmettere** copia del presente atto al Comitato Unico di Garanzia del Comune di Ferrara, per il tramite del Presidente;
4. **di dare atto** che il Responsabile del procedimento è l'avv. Lucia Bergamini Dirigente del Servizio Organizzazione, Programmazione e Gestione del Personale;
5. **di dichiarare**, con distinta e separata votazione resa all'unanimità dei presenti, la presente deliberazione **immediatamente eseguibile**, ravvisata l'urgenza di provvedere in merito, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Il Sindaco
Alan Fabbri

Il Segretario Generale
Ornella Cavallari

PIANO AZIONI POSITIVE 2021- 2023 PIANO ATTUATIVO 2021			
AREA 1: FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE	AREA 2: CONCILIAZIONE TRA LAVORO E FAMIGLIA	AREA 3: BENESSERE ORGANIZZATIVO	AREA 4: COMUNICAZIONE
AZIONE 1.1: STUDIO E SPERIMENTAZIONE DI FORME DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CON L'OBIETTIVO DI PROMUOVERE LA DIFFUSIONE DELLE OPPORTUNITA' TRA IL MAGGIORE NUMERO DI DIPENDENTI, INDIVIDUARE EVENTUALI DISCRIMINAZIONI E E PROMUOVERE AZIONI CORRETTIVE.	AZIONE 2.1: SVILUPPO PROGETTO SPERIMENTALE DI SMART WORKING	AZIONE 3.1: COLLEGAMENTI INFORMATICI E ACCESSO A INTRANET IN TUTTE LE SEDI	AZIONE 4.1: OTTIMIZZARE LA COMUNICAZIONE INTERNA
AZIONE 1.2: STUDIO E SPERIMENTAZIONE DI FORME DI RICONOSCIMENTO DEL POTENZIALE E DI MOTIVAZIONE DEI COLLABORATORI CON L'OBIETTIVO DI PROMUOVERE LA DIFFUSIONE DELLE OPPORTUNITA' TRA IL MAGGIORE NUMERO DI DIPENDENTI	AZIONE 2.2: FORMALIZZAZIONE PROTOCOLLO FERIE SOLIDALI E SPERIMENTAZIONE NUOVE PROPOSTE (ORE ACCANTONATE)	AZIONE 3.2: RISPONDERE ALLA PRIMA ANALISI EFFETTUATA NEL 2017 CON UNA SERIE DI PROPOSTE CORRETTIVE NEI SETTORI E NEGLI AMBITI CHE SONO RISULTATI INFERIORI ALLA MEDIA COMUNALE	AZIONE 4.2: SENSIBILIZZAZIONE DEI DIPENDENTI SU RUOLO E TEMI DI COMPETENZA CUG E CONSIGLIERA DI FIDUCIA
AZIONE 1.3: PREDISPOSIZIONE E DIFFUSIONE BILANCIO DI GENERE			

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2021-2022 - PIANO ATTUATIVO 2021

AREA 1: FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

AZIONE 1.1: STUDIO E SPERIMENTAZIONE DI FORME DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CON L'OBIETTIVO DI PROMUOVERE LA DIFFUSIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA IL MAGGIORE NUMERO DI DIPENDENTI, INDIVIDUARE EVENTUALI DISCRIMINAZIONI E PROMUOVERE AZIONI CORRETTIVE.

DESCRIZIONE	A) dare continuità nel quinquennio 2017-2021 alle procedure per le progressioni orizzontali al fine di stabilizzare nel tempo il sistema di valutazione. Monitoraggio delle progressioni orizzontali svolte nel quinquennio. B) individuare altri sistemi di valutazione e di valorizzazione del personale. Monitoraggio.
TARGET	Personale con requisiti previsti dall'accordo e dal contratto
SOGGETTI ATTUATORI	Servizio Personale - Direzione Generale
OBIETTIVI SPECIFICI	Conclusioni nel quinquennio 2017-2021 delle procedure per le progressioni orizzontali al fine di coinvolgere un'alta percentuale del personale dipendente.
SINGOLE ATTIVITA'	A) 1. PREVISIONE DI FONDI A BILANCIO 2. BANDO PER ANNI 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021, dando continuità al sistema di valutazione onde evitare discriminazioni tra i partecipanti ai diversi bandi. 3. strumenti efficaci di GESTIONE DEL SISTEMA (data base informatico, personale in staff). B) Individuare <u>SISTEMI NUOVI E DIVERSI</u> Di valutazione e di <u>VALORIZZAZIONE</u> del personale. Monitoraggio.
TEMPI	Il applicazione: entro il 31/12/2021 III applicazione: entro il 31/12/2021
EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE	
FONDI DI FINANZIAMENTO	Da prevedersi a bilancio nel fondo
INDICATORI PER IL MONITORAGGIO	% di dipendenti interessati nel quinquennio sul totale degli aventi diritto e sul totale dei dipendenti divisi per genere.

AZIONE 1.2: STUDIO E SPERIMENTAZIONE DI FORME DI RICONOSCIMENTO DEL POTENZIALE E DI MOTIVAZIONE DEI COLLABORATORI CON L'OBIETTIVO DI PROMUOVERE LA DIFFUSIONE DELLE OPPORTUNITA' TRA IL MAGGIORE NUMERO DI DIPENDENTI

DESCRIZIONE	Individuare altri <u>MECCANISMI PREMIANTI</u> e di valorizzazione del personale. Monitoraggio.
TARGET	Dipendenti dell'ente
SOGGETTI ATTUATORI	Servizio Personale - Direzione Generale
OBIETTIVI SPECIFICI	
SINGOLE ATTIVITA'	A) Individuare <u>altri strumenti premianti di tipo NON economico</u> (percorsi di crescita professionali, occasioni formative, partecipazione a tavoli di lavoro, formazione continua sulla piattaforma on-line, ...) e successiva attuazione in via sperimentale. Monitoraggio. B) Dare attuazione agli atti di indirizzo per il rinnovo contrattuale del personale. Monitoraggio sulle forme di welfare aziendale eventualmente sperimentate e individuazione di forme innovative previste dalla normativa vigente.
TEMPI	triennio 2021-2023
EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE	risorse interne dell'ente.
FONDI DI FINANZIAMENTO	
INDICATORI PER IL MONITORAGGIO	attuazione nuovi strumenti - % del personale coinvolto - accessi alla piattaforma di formazione on-line.

AZIONE 1.3: PREDISPOSIZIONE E DIFFUSIONE BILANCIO DI GENERE

DESCRIZIONE	Programmare e realizzare il Bilancio di Genere del Comune di Ferrara. Analisi preliminare per l'elaborazione del Bilancio di Genere.
TARGET	Dipendenti dell'ente
SOGGETTI ATTUATORI	Ufficio Pari Opportunità - CUG - Ufficio Personale - SIT - Direzione Generale.
OBIETTIVI SPECIFICI	Analizzare azioni e interventi dell'Amministrazione in ottica di genere
SINGOLE ATTIVITA'	1. Analisi di contesto e raccolta dati. 2. Avvio analisi attività 3. Report e predisposizione attività 4. Programmazione e obiettivi in ottica di genere
TEMPI	Triennio 2021-2023
EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE	Ufficio Pari opportunità- Servizio Personale- Ufficio Statistica -CUG - Dirigenti.
FONDI DI FINANZIAMENTO	Risorse interne all'ente.
INDICATORI PER IL MONITORAGGIO	Report pubblicati nel triennio

AZIONE 1.4: APPROFONDIRE METODOLOGIE E STRUMENTI ANALISI STATISTICHE DEL PERSONALE

DESCRIZIONE	Elaborazione dati del personale, suddivisi per genere, retribuzione, carriera, ecc... (conto annuale 2020) Monitoraggio.
TARGET	Dipendenti dell'ente
SOGGETTI ATTUATORI	Servizio Personale - Direzione Generale.
OBIETTIVI SPECIFICI	Approfondimento annuale della situazione dei dipendenti/grado di istruzione/livello di qualifica/altro..... Analisi DUP - Conto Annuale.
SINGOLE ATTIVITA'	1. Analisi dati: risorse economiche impiegate per Settore, analisi trattamento economico in base al ruolo/categoria/livello/grado di istruzione, differenze di genere. 2.Report 3. Monitoraggio

TEMPI Triennio 2021-2023
EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE
FONTI DI FINANZIAMENTO
INDICATORI PER IL MONITORAGGIO Report annuale

AREA 2: CONCILIAZIONE TRA LAVORO E FAMIGLIA

AZIONE 2.1: SPERIMENTAZIONE FORME DI FLESSIBILITA' ATTIVITA' LAVORATIVE

DESCRIZIONE Individuare modalità organizzative spazio temporali che permettano di sperimentare forme di lavoro agile secondo quanto previsto dalle normative vigenti.

In particolare definire i "pilastri" di partenza e gli aspetti rilevanti delle nuove modalità organizzative.

Leve strategiche:

1) Ruolo fondamentale dei dirigenti quali promotori dell'innovazione e successiva loro valutazione rispetto a questa finalità.
2) Individuazione di obiettivi/prestazionali specifici, misurabili, coerenti e compatibili con il contesto.
3) Promuovere e diffondere l'uso delle tecnologie digitali a supporto della prestazione lavorativa dell'ente.

TARGET Servizio Personale - Direzione Generale - Dirigenti di Settore.

SOGGETTI ATTUATORI

OBIETTIVI SPECIFICI

SINGOLE ATTIVITA'

1. Monitoraggio sulle situazioni di lavoro flessibile adottate;
2. Monitoraggio sulle situazioni di lavoro flessibile per lavoratori fragili, per categoria Legge 104, congedo parentale per minori, per disabili, per anziani, analisi dati per differenze di genere.
3. analisi del contesto e dei dati nel periodo della pandemia.
4. monitoraggio e valutazione dei dati raccolti nel periodo della pandemia.

TEMPI Triennio 2021 - 2023

EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE interne all'ente

FONTI DI FINANZIAMENTO

INDICATORI PER IL MONITORAGGIO In funzione della pandemia non si ritiene significativo l'indicatore per il monitoraggio dell'annualità 2020 e 2021.

AZIONE 2.2: PROTOCOLLO FERIE SOLIDALI e BANCA ORE

DESCRIZIONE Proposta di regolamentare la cessione ferie confrontandosi e condividendo le seguenti osservazioni emerse nel verbale del CUG del 6/6/2017 - Verifica implementazione in base al CCNL. Monitoraggio.

1 - prevedere la cessione volontaria delle ore di straordinario accantonato; l'Amministrazione potrebbe valutare la possibilità di far confluire le ore eccedenti rispetto alle massimo 60 accantonabili, come previsto dalla regolamentazione in vigore. Verifica implementazione. Monitoraggio.

2 - rispetto alla cessione delle ferie superare il blocco previsto per il dipendente in situazione di difficoltà che prevede il totale esaurimento delle proprie giornate di ferie. Verifica implementazione. Monitoraggio.

3 - in merito alla necessità di una certificazione da parte di struttura pubblica, si propone come sufficiente un certificato di un medico specialista che abbia in cura il figlio/a minore del/della dipendente in stato di necessità.

TARGET Dipendenti in stato di particolare fragilità/ necessità

SOGGETTI ATTUATORI Dirigenti di Settore - Servizio personale - Direzione Generale

OBIETTIVI SPECIFICI Conciliazione dei tempi di vita, di cura e di lavoro del personale dipendente dell'ente - sviluppo della solidarietà, del welfare aziendale e del benessere organizzativo

SINGOLE ATTIVITA'

1. adozione delle modifiche regolamentari
2. sperimentazione banca del tempo; ore/giorni di ferie.
3. monitoraggio e valutazione

TEMPI Triennio 2021-2023

EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE

FONTI DI FINANZIAMENTO

INDICATORI PER IL MONITORAGGIO

AREA 3: BENESSERE ORGANIZZATIVO

AZIONE 3.1: COLLEGAMENTI INFORMATICI E ACCESSO A INTRANET IN TUTTE LE SEDI

DESCRIZIONE Miglioramento/Sviluppo in tutte le sedi Comunali della dotazione di strumentazione informatica e dei collegamenti strutturali di rete affinché tutti i dipendenti possano avvalersi di collegamenti informatici.

Finalità: potenziare la digitalizzazione; ampliare le possibilità di accesso ad informazioni - sia interne che esterne - rispetto alle funzioni professionali ma anche sui diritti e doveri dei lavoratori.

TARGET Dipendenti dell'ente.

SOGGETTI ATTUATORI Servizio Sistemi Informativi - Servizio Personale - Settore OO.PP. - Servizio Infrastrutture - Direzione Generale.

OBIETTIVI SPECIFICI

SINGOLE ATTIVITA'

1. Analisi contesto, monitoraggio e mappatura dei fabbisogni
2. Assegnazione risorse apposite
3. Miglioramento e potenziamento della dotazione di strumenti informatici.

TEMPI Triennio 2021-2023

EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE

FONTI DI FINANZIAMENTO Fondi a bilancio per investimenti

INDICATORI PER IL MONITORAGGIO Realizzazione entro il triennio del 100% dell'obiettivo

AZIONE 3.2: RISPONDERE ALLA PRIMA ANALISI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO EFFETTUATA NEL 2017 CON UNA SERIE DI PROPOSTE CORRETTIVE NEI SETTORI E NEGLI AMBITI CHE SONO RISULTATI INFERIORI ALLA MEDIA COMUNALE

DESCRIZIONE	NEL POST PANDEMIA OCCORRE STRUTTURARE UNA NUOVA LETTURA PER L'ANALISI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO - Verifica implementazione.
	<p>1) Modalità di svolgimento dell'indagine ed in particolare rispetto alla diversa metodologia e tempistica attuata nei diversi Settore/Aree</p> <p>2) Nelle conclusioni e proposte di intervento dell'indagine viene riportato un valore medio pari a 3,8 superiore alla soglia di 3,5 (e di conseguenza non critico), mentre il Comitato ritiene il risultato complessivo non rappresentativo di criticità</p>
TARGET	Dipendenti di aree e settori con criticità emerse da report 2017
SOGGETTI ATTUATORI	Dirigenti - Direzione Generale
OGGETTIVI SPECIFICI	Pervenire ad un valore di benessere medio in tutti i settori con particolare attenzione ai Servizi Educativi 0-6.
SINGOLE ATTIVITA'	<ol style="list-style-type: none"> 1. proposte CORRETTIVE (Dirigenti - Direzione Generale) 2. attuazione 3. verifica risultati ottenuti 4. Verifica necessità nuova indagine - implementazione. <p>B: FORMAZIONE E INFORMAZIONE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E SULLO STRESS LAVORO CORRELATO (SLC)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. attivare FORMAZIONE PER IL PERSONALE sul SISTEMA DI VALUTAZIONE E GLI OBIETTIVI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO 2. COORDINARE GLI STRUMENTI E L'OBIETTIVO CON L'INDAGINE SULLO SLC triennio 2021 - 2023
TEMPI	
EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE	
FONTI DI FINANZIAMENTO	
INDICATORI PER IL MONITORAGGIO	Da verificarsi con la prossima indagine

AREA 4: COMUNICAZIONE

AZIONE 4.1: OTTIMIZZARE LA COMUNICAZIONE INTERNA

DESCRIZIONE	Sviluppare e promuovere un buon livello di comunicazione interna al fine di assicurare uniformità ed equità di trattamento per tutto il personale dipendente.
TARGET	Dipendenti dell'ente.
SOGGETTI ATTUATORI	Servizio Personale - CUG - Dirigenti - Direzione Generale.
OGGETTIVI SPECIFICI	Migliorare la comunicazione interna secondo criteri di chiarezza, trasparenza e comprensibilità delle informazioni trasmesse.
SINGOLE ATTIVITA'	Si propongono strumenti di condivisione e comunicazione con il personale quali riunioni periodiche, conferenze di servizio ...
TEMPI	Triennio 2021-2023
EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE	
FONTI DI FINANZIAMENTO	
INDICATORI PER IL MONITORAGGIO	implementazione strumenti di condivisione e modalità di veicolazione informazioni interne.

AZIONE 4.2: SENSIBILIZZAZIONE DEI DIPENDENTI SU TEMI DI COMPETENZA CUG E CONS. FIDUCIA

DESCRIZIONE	Promuovere all'interno dell'Ente l'informativa sull'esistenza del CUG, ruolo e competenze. Verifica attivazione figura della Consigliera di Fiducia
TARGET	Dipendenti dell'ente.
SOGGETTI ATTUATORI	SIT - Servizio Personale - CUG - Dirigenti - Direzione Generale
OGGETTIVI SPECIFICI	Diffondere la conoscenza degli organismi a tutela dei dipendenti, proposta di aderire alla Rete Nazionale CUG.
SINGOLE ATTIVITA'	Si propongono strumenti informativi e divulgativi quali pagina web in intranet, news letter, incontri tematici, formazione interna...
TEMPI	Triennio 2021 - 2023
EVENTUALI RISORSE UMANE NECESSARIE	Si ritengono necessarie ulteriori risorse umane e/ tecnologiche
FONTI DI FINANZIAMENTO	Necessità di un budget specifico
INDICATORI PER IL MONITORAGGIO	REPORT sugli incontri ed attività svolte.



COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità

Settore Affari Generali

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che il documento registrato come Deliberazione di Giunta Comunale del 23 novembre 2021 n. GC-2021-523 e avente oggetto AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER GLI ANNI 2021-2023 DEL COMUNE DI FERRARA. ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006.

esecutivo il 23/11/2021

E' in pubblicazione nel sito informatico del Comune di Ferrara nel periodo dal 25/11/2021 al 09/12/2021

Ferrara, 25/11/2021

**L'addetto alla pubblicazione
Aldo Rizzoni**