

CUG - COMITATO UNICO
DI GARANZIA
COMUNE DI FERRARA



Comitato Unico di Garanzia

PIANO TRIENNALE

OBIETTIVI E PERFORMANCE PER

FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA' E

L'EQUILIBRIO DI GENERE 2024-2026

(Gender Equality Plan)

PROPOSTA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
Condivisa nella riunione di lavoro dell'11 Gennaio 2024

Sommario

Premessa

1. Obiettivi e Performance per favorire le pari opportunità, il benessere organizzativo e l'equilibrio di genere nel Comune di Ferrara.
2. La normativa di riferimento

3. Obiettivi Strategici Generali

- 3.1 Obiettivo 1: Benessere Organizzativo
- 3.2 Obiettivo 2: Parità e Pari Opportunità e Conciliazione lavoro e vita personale e familiare
- 3.3 Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica

4. Linee di Azione

Obiettivo 1

- Formazione e informazione volta a promuovere benessere organizzativo nell'ambito lavorativo;

Obiettivo 2

- Partecipazione alle attività della rete provinciale dei CUG;
- Partecipazione dei membri del CUG (effettivi e supplenti) ai percorsi formativi di interesse promossi dalla nazionale dei CUG;
- Pari opportunità sull'accessibilità e informazione per tutto il personale;

Obiettivo 3

- Promozione dei diritti , pari opportunità, riconoscimento, prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione, molestia e violenza con riferimento al benessere organizzativo e alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

PREMESSA

1. OBIETTIVI E PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA', IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E L'EQUILIBRIO DI GENERE NEL COMUNE DI FERRARA.

Con D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" sono stati indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO: tra questi il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) previsto dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

Questa sezione del PIAO riporta le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione di una cultura di pari opportunità, per il monitoraggio dell'equilibrio di genere, la valorizzazione delle differenze e la conciliazione dei tempi di vita, cura e lavoro.

Tali azioni positive sono state individuate in coerenza con quanto disciplinato dalla direttiva n.2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia delle amministrazioni pubbliche" emanata nel giugno 2019 dal Ministero della Funzione pubblica.

In particolare la Direttiva n.2/2019 tuttora vigente, prevede che il Piano delle Azioni Positive, oggi PIAO, persegua le seguenti finalità:

- superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- rafforzare il ruolo del CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale del Paese.

Le linee di attività e le misure attuative indicate nel presente PIAO sono espressione di una fattiva collaborazione tra tutte le componenti organizzative coinvolte quali la Direzione Generale, i Datori di Lavoro, Consigliera di Parità Provinciale e il Comitato Unico di Garanzia, volte a sostenere l'uguaglianza sostanziale fra uomo e donna al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- 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" che 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".
- Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" che definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità, richiamando le disposizioni nazionali e gli indirizzi comunitari, in particolare la Strategia per la crescita dell'Europa 2020, e 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 n. 2/2019 richiama inoltre il principio del gender mainstreaming, strategia di progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione

delle politiche e dei programmi per far sì 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.

- Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri del 29/11/2023 "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme".
- 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. OBIETTIVI STRATEGICI GENERALI

Obiettivo 1: Benessere Organizzativo;

Obiettivo 2: Pari Opportunità e Conciliazione lavoro e vita personale e familiare;

Obiettivo 3: Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica.

Obiettivo 1: Benessere Organizzativo

L'Organizzazione Mondiale della Sanità nel 1948 definiva la salute come "lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale" distinguendola quindi dalla semplice assenza di malattia o d'infermità.

Più recentemente i temi del benessere e clima organizzativo sono stati oggetto di ampia discussione e anche di attenzione amministrativa, per addivenire alla sua definizione in questi termini "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione".

È stato dimostrato da diversi studi che la capacità di una azienda o di un ente di promuovere e diffondere il benessere dei propri collaboratori abbia un forte impatto positivo sul clima lavorativo, conseguentemente sulla produttività lavorativa che ricade efficientemente sulla collettività. Il modo in cui i dipendenti vivono la relazione con l'ente di cui fanno parte, incide notevolmente sulla motivazione personale e di gruppo poiché il senso di appartenenza all'organizzazione, la condivisione dei valori e della cultura conferiscono significato all'attività di ognuno.

In questo circolo virtuoso, elementi come la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono fondamentali all'incremento del benessere psicofisico che si riflette positivamente sulla soddisfazione e sulla produttività.

Per agire in maniera vantaggiosa sul benessere organizzativo, l'Amministrazione insiste 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.

Obiettivo 2 - Parità e Pari Opportunità e Conciliazione lavoro e vita personale e familiare

Su scala nazionale in linea con quanto definito nell'ambito dello strumento Next Generation EU, nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è stata posta la parità di genere come una delle tre priorità trasversali a tutte le missioni del programma, prevedendo di "mettere la parità di genere come criterio di valutazione di tutti i progetti (gender mainstreaming) e promuovendo una strategia integrata di riforme, istruzione e investimento in infrastrutture sociali e servizi di supporto". (Decreto PNRR2 -Decreto Legge n.36/2022).

Il tema delle pari opportunità rimane centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nel Comune di Ferrara, ad esempio sulla necessità di promuovere una reale condivisione dei carichi di cura familiare tra uomini e donne prevedendo istituti di assenza dal servizio per conciliare lavoro e vita privata per tutti; sembra una banalità ma purtroppo sono ancora tante le donne (e in maggioranza rispetto agli uomini) che devono sopportare - e spesso in solitudine - il peso della riorganizzazione dei tempi della propria vita quotidiana suddivisa tra la cura dei familiari e gli adempimenti lavorativi.

E' fondamentale contrastare gli stereotipi culturali che cristallizzano il ruolo di vigilanza e di cura nel solo genere femminile.

Il Comune di Ferrara dedica pertanto 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.

Nell'ottica di implementare le forme di flessibilità lavorative si auspica, anche alla luce dei dati che sono stati elaborati a seguito della somministrazione del Questionario sul benessere organizzativo nella primavera del 2023, l'adozione di un Regolamento interno per l'applicazione del LAVORO AGILE nel Comune di Ferrara che si andrà ad aggiungere al Regolamento del **"Lavoro da remoto con vincolo di tempo e di sede"** recentemente approvato.

(Delibera di Giunta Comunale n. 453 del 12 settembre 2023, di approvazione delle "Linee guida del lavoro da remoto con vincolo di tempo e di luogo" Link

https://sportellotelematico.comune.fe.it/action%3Ac_d548%3Alavoro.remoto)

Nell'ambito della "Formazione professionale del personale" vi è un costante impegno profuso a supporto della transizione al digitale, già ampiamente avviata, per cui proseguiranno le misure volte alla riduzione del digital gap, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente in essere tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, come quella che separa le giovani generazioni da quelle più adulte. Per soddisfare il fabbisogno di nuove competenze tecnologiche, sarà necessario proseguire nel percorso intrapreso di formazione di medio periodo finalizzato ad un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che deve 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 dovrà essere accessibile a tutte e tutti, perché rappresenta lo 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 www.formacomunefe.it e le sue potenzialità potranno essere estese anche alla predisposizione di percorsi formativi registrati e resi fruibili in qualsiasi momento, per garantire la massima partecipazione anche di coloro che in regime di part-time o permessi vari, possono accedere in differita con orari e modalità flessibili. L'obiettivo è di mettere in campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere e permettano nel contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale e del plurilinguismo.

Obiettivo 3 - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica

Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e/o di fenomeni di violenza il Comune di Ferrara promuove l'utilizzo di una comunicazione rispettosa della differenza di genere. Il rispetto e la promozione dei diritti per ogni persona saranno valori a cui fare riferimento nella comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi. A tal fine l'amministrazione punta alla sensibilizzazione e formazione sulle modalità di linguaggio non discriminanti e sull'adozione di stili relazionali improntati sul rispetto di ogni diversità.

L'Amministrazione intende predisporre uno Sportello di Ascolto qualificato come supporto alle situazioni conflittuali e di disagio lavorativo che possono emergere, fornendo strumenti di mediazione per superare la criticità.

LINEE DI AZIONE

Gli obiettivi generali sopra descritti trovano attuazione attraverso le seguenti Linee di Azioni che comprendono alcune iniziative già avviate dall'Amministrazione e che si ritiene opportuno mantenere, mentre altre sono di nuova impostazione in quanto correlate al Report-2023 sui dati elaborati del Questionario di indagine sul Benessere Organizzativo inerenti gli anni lavorativi del 2021 e 2022. Le azioni di seguito illustrate, anche se sono suddivise per Obiettivo, in realtà concorrono al raggiungimento di una multidimensionalità di obiettivi finalizzati al benessere del clima lavorativo in generale, quindi direttamente sui dipendenti del Comune di Ferrara che si riflette indirettamente ma positivamente sulla collettività di riferimento.

Obiettivo 1. Benessere Organizzativo

A seguito della somministrazione del Questionario sul Benessere Organizzativo nella primavera del 2023, promosso dal Comitato Unico di Garanzia di questo ente, d'intesa con i Vertici dell'Amministrazione e delle risultanze dei dati elaborati in un apposito REPORT approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.516 del 10/10/2023, lo stesso Comitato ha condiviso l'opportunità di promuovere azioni positive per sanare le criticità rilevate dall'indagine sopra citata e recuperare il gap di disagio lavorativo emerso, al fine di promuovere un clima di benessere organizzativo e lavorativo sereno e inclusivo a favore del personale e della collettività di riferimento.

Lo strumento chiave per migliorare le competenze, acquisire nuove conoscenze e sentirsi quindi a proprio agio nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative è - senza ombra di dubbi - la formazione.

La recente Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre scorso infatti prevede che: "La formazione e la sensibilizzazione rappresentano leve abilitanti per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di un'azione di prevenzione e protezione delle vittime, contribuendo in tal modo alla creazione di ambienti organizzativi che mettano i dipendenti nelle migliori condizioni per svolgere il proprio lavoro, anche al fine di garantire una maggiore efficacia nell'erogazione dei servizi resi agli utenti, cittadini ed imprese".

<i>Titolo Obiettivo</i>	FORMAZIONE VOLTA A PROMUOVERE BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL'AMBITO LAVORATIVO		
<i>Codice obiettivo</i>	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso
P-OPP_1	Avv. Sandro Mazzatorta - dott. Francesco Babetto	Grado di realizzo	100%
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista
A	Formazione- informazione sul ruolo e competenze del CUG	01.01.2024	31.04.2024
B	Formazione piattaforma online del corso "Riforma Mentis" messo a disposizione gratuitamente dal Ministero della Pubblica Amministrazione per sensibilizzare sull'importanza di un luogo di lavoro sano fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità	01.01.2024	31.12.2024
C	Formazione sul rinnovato Codice di Comportamento Comunale a seguito delle modifiche apportate dal DPR 81/2023 al DPR n.62/2013	01.01.2024	31.12.2024
D	Formazione sulla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190/2019 e i suoi contenuti.	01.01.2024	31.12.2024

Obiettivo 2. Parità e Pari Opportunità e Conciliazione lavoro e vita personale e familiare

a) partecipazione alle attività e ai percorsi formativi condivisi all'interno della Rete provinciale dei Comitati Unici di Garanzia e promosse dalla Consigliera Provinciale di Parità;

<i>Titolo Obiettivo</i>		PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITA' DELLA RETE PROVINCIALE DEI CUG	
<i>Codice obiettivo</i>	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso
P-OPP_2	Avv. Sandro Mazzatorta	Partecipazione riunioni rete provinciale CUG Partecipazione gruppi di lavoro rete provinciale CUG Partecipazione ai percorsi formativi e seminari della rete provinciale CUG	3 4 2
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista
A	Partecipazione alle riunioni della Rete provinciale dei CUG	01.01.2024	31.12.2024
B	Partecipazione ai gruppi di lavoro attivati all'interno della Rete Provinciale dei GUC	01.01.2024	31.12.2024
C	Partecipazione ai percorsi formativi e seminari organizzati dalla rete provinciale dei CUG	01.01.2024	31.12.2024

b) partecipazione dei membri del CUG (effettivi e supplenti) ai percorsi formativi di interesse, promossi dalla Rete Nazionale dei CUG per sensibilizzare sulle tematiche della differenza di genere e la tutela del principio di non discriminazione diretta o indiretta nell'ambito lavorativo e sulle pari opportunità;

<i>Titolo Obiettivo</i>		PARTECIPAZIONE DEI MEMBRI DEL CUG (EFFETTIVI E SUPPLENTI) AI PERCORSI FORMATIVI DI INTERESSE PROMOSSI DALLA RETE NAZIONALE DEI CUG	
<i>Codice obiettivo</i>	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso
P-OPP_3	Avv. Sandro Mazzatorta	Partecipazione riunione di lavoro della rete nazionale CUG Partecipazione ai percorsi formativi e seminari della rete nazionale CUG	4 4
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista
A	Partecipazione alle riunioni della Rete Nazionale dei CUG	01.01.24	31.12.24
B	Partecipazione ai percorsi formativi e seminari attivati all'interno della Rete Nazionale dei CUG	01.01.24	31.12.24

c) promuovere e garantire pari opportunità e accessibilità a tutto il personale ai corsi di formazione, aggiornamento, qualificazione professionale attivati dall'Amministrazione, sia interni che esterni, oltre al riconoscimento della professionalità acquisita; promuovere e garantire la massima pubblicità e trasparenza delle procedure di reclutamento del personale e della mobilità, sia interna che esterna, onde favorire la piena partecipazione di chi è interessato al fine di migliorare il benessere lavorativo inteso come equilibrio tra esigenze lavorative ed esigenze di vita

privata; innovare le modalità e la funzionalità della comunicazione interna per veicolare in maniera puntuale e trasparente il flusso delle informazioni e comunicazioni dell'ente a tutto il personale di riferimento;

Titolo Obiettivo		PARI OPPORTUNITÀ SULL'ACCESSIBILITÀ E INFORMAZIONE PER TUTTO IL PERSONALE	
Codice obiettivo	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso
P-OPP_4	Dr. Giorgio Bonaldo	Grado di realizzo	100%
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista
A	Formazione e informazione sugli Istituti di assenza dal servizio per conciliare i tempi di lavoro e vita privata (ore studio, permessi concorso, permessi per motivi personali, per visite mediche, ecc.): criteri e modalità di fruizione. Formazione e informazione sui recenti istituti della richiesta e utilizzo ore e ferie solidali e sul Regolamento per accedere al Lavoro da Remoto con vincolo di tempo e di sede.	01.01.2024	31.12.2024
B	Promuovere e garantire la massima pubblicità e trasparenza delle procedure di mobilità, sia interna che esterna, onde favorire la piena partecipazione degli interessati al fine di migliorare il benessere lavorativo inteso come equilibrio tra esigenze lavorative ed esigenze di vita privata.	01.01.2024	31.12.2024
C	Innovazione modalità e funzionalità flusso informativo all'interno del Comune di Ferrara. Veicolare in maniera puntuale e trasparente il flusso delle informazioni e comunicazioni dell'Ente a tutto il personale di riferimento.	01.01.2024	31.12.2024

Obiettivo 3. Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica

I risultati dell'indagine realizzata tra i dipendenti sul benessere organizzativo, in generale con esito positivo, hanno rilevato alcune criticità che si propone di affrontare anzitutto con strumenti informativi e formativi atti a illustrare le tipologie di discriminazioni e molestie e a riconoscere un disagio lavorativo.

Una volta riconosciuto e definito il disagio, è importante non abbandonare il/la dipendente che lo ha rilevato ma accompagnarla/o in un percorso di fuori uscita dal malessere annunciato. L'istituzione di uno SPORTELLO di ASCOLTO rivolto al personale che si trova in situazione di disagio nel proprio contesto lavorativo, fornisce un servizio di consulenza su tematiche relazionali ed organizzative finalizzato a individuare strategie e strumenti per superare il disagio individuale e per la risoluzione del problema nell'ambito del contesto lavorativo che lo ha generato.

Particolare attenzione merita il benessere organizzativo e psicologico del personale del Comune di Ferrara: preservare la professionalità e insieme la tenuta emotiva del personale significa anzitutto investire sul capitale umano attraverso un sostegno psicologico e sulla promozione del benessere organizzativo dei servizi che, a ricaduta, si riflettono positivamente sul valore pubblico dell'Ente.

Ciò concorre alla promozione della cultura del rispetto nei luoghi di lavoro e - di conseguenza - nei contesti familiari e nella società civile.

Titolo Obiettivo		<i>Promozione dei diritti, pari opportunità, riconoscimento, prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione, molestia e violenza anche con riferimento al benessere organizzativo e alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.</i>	
Codice obiettivo	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso
P-OPP_5	Dr. Giorgio Bonaldo	Grado di realizzo	100%
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista
A	Istituire uno Sportello di Ascolto qualificato, con la collaborazione di un/una professionista esperto/a (terza rispetto all'ente) appositamente incaricato/a che, su appuntamento, prende in carico il caso sollevato. Predisposizione di un progetto di base per la gestione di uno Sportello di Ascolto dedicato ai dipendenti del Comune di Ferrara.	01.01.2024	31.12.2025
B	Aggiornamento costante del sito web del Comune di Ferrara - parte dedicata alle competenze e ruolo del CUG - in cui inserire link e materiali informativi sul Centro Antiviolenza per il territorio provinciale di Ferrara, e sugli sportelli di ascolto e di consulenza gestiti da UDI e Centro Donna Giustizia di Ferrara dedicati alle donne vittime di violenza ed abusi. Pubblicazione e link dei recapiti del CAM APS di Ferrara, Centro di Ascolto per Uomini Maltrattanti che svolge attività di consulenza ed aiuto per autori di comportamenti violenti e per le donne vittime che necessitano di informazione e aiuto.	01.01.2024	01.01.2024
C	Pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, nella Home Page, del numero di pubblica utilità 1522 evidenziando la possibilità per le donne vittime di violenza di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza senza correre il rischio di essere ascoltate dai loro aggressori.	01.01.2024	31.12.2024