



COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità

ATTI DELLA GIUNTA COMUNALE

Seduta del giorno 22/11/2022

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE n. 2022 - 610

L'anno duemilaventidue (2022) – addì ventidue (22) del mese di Novembre, si è riunita la Giunta Comunale. Sono intervenuti i Signori:

Nome	Carica	Presenza
FABBRI ALAN	SINDACO	Presente
LODI NICOLA	VICE SINDACO	Presente
FORNASINI MATTEO	ASSESSORE	Presente
TRAVAGLI ANGELA	ASSESSORE	Presente
GULINELLI MARCO	ASSESSORE	Presente
KUSIAK DOROTA	ASSESSORE	Presente
MAGGI ANDREA	ASSESSORE	Presente
COLETTI CRISTINA	ASSESSORE	Presente
BALBONI ALESSANDRO	ASSESSORE	Presente
GUERRINI MICOL	ASSESSORE	Assente

Presiede il Sindaco Alan Fabbri, che constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

Assiste il Vice Segretario dott. Francesco Paparella.

OGGETTO

INTEGRAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) PER IL TRIENNIO 2022-2024 - SOTTOSEZIONE 2.2.4 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI FERRARA.

INTEGRAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) PER IL TRIENNIO 2022-2024 - SOTTOSEZIONE 2.2.4 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI FERRARA.

LA GIUNTA

RICHIAMATI:

- il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” dove 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 n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, che prevede al punto 3.2, in riferimento al sopra citato D. Lgs. 198/2006, 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 D.P.R. 81/2022 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione” che prevede un nuovo strumento introdotto dall’articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, ovvero il Piano integrato di attività e organizzazione quale documento unico di programmazione e *governance* che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione e Piano delle Azioni Positive;
- Il Decreto n. 132 del 30 Giugno 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione che di concerto con il Ministro delle Finanze ha approvato il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 07/09/2022;
- 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 per effetto della proroga dello slittamento dei termini di approvazione da parte degli enti locali del bilancio di previsione 2022/2024 al 31 agosto 2022, solo per l’annualità 2022 il PIAO deve essere approvato entro 120 giorni, quindi entro il 28/12/2022;

Ricordato che:

- con determinazione dirigenziale n. 2021-1907 esecutiva dal 05/08/2021, il Comune di Ferrara 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;
- con deliberazione di Giunta Comunale n.GC 2021-523 del 23/11/2021 è stato approvato il “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023”;

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 501 del 04.10.2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2022-2024, alla cui sezione 2 – sottosezione 2.2.4 è confluito il Piano delle Azioni Positive;

VISTA l'ipotesi di Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Ferrara per gli anni 2022-2024 elaborato dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 18/10/2022 e validato nella seduta del 15/11/2022, che ha previsto alcune attività in continuità con il precedente P.A.P. 2021-2023 mentre ha proposto la programmazione di nuove azioni positive come si evince dall'Allegato A) alla presente deliberazione di cui è parte integrante;

RITENUTO, pertanto, di integrare la sottosezione 2.2.4 "Il Piano delle Azioni positive" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 approvato con provvedimento di G.C. n. 501 del 04.10.2022 sopra citato, come da "Piano attuativo 2022" Allegato A) alla presente deliberazione di cui è parte integrante e sostanziale;

TENUTO CONTO che tale integrazione 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 Organizzazione, Programmazione e Gestione del Personale e del Responsabile Finanziario 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

1. di integrare, per le motivazioni espresse in premessa e che qui si intendono integralmente riportate, la sottosezione 2.2.4 "Il Piano delle Azioni positive" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 approvato con provvedimento di G.C. n. 501 del 04.10.2022 come da "Piano attuativo 2022-2024" sub Allegato A) alla presente deliberazione di cui è parte integrante;
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 la Responsabile del procedimento è l'avv. Lucia Bergamini Dirigente del Servizio Organizzazione, Programmazione e Gestione del Personale;

Infine, con votazione separata, all'unanimità

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO Alan Fabbri	IL VICE SEGRETARIO dott. Francesco Paparella
----------------------------------	--

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.



COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità

120 - SETTORE SVILUPPO ORGANIZZATIVO, RISORSE UMANE E
TECNICHE

RP 121 - SERVIZIO ORGANIZZAZIONE, PROGRAMMAZIONE E
GESTIONE PERSONALE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA
Proposta di Delibera di Giunta Comunale
2022-678 del 16/11/2022

OGGETTO:

INTEGRAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
PER IL TRIENNIO 2022-2024 - SOTTOSEZIONE 2.2.4 – PIANO DELLE AZIONI
POSITIVE DEL COMUNE DI FERRARA.

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs 267/2000 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta in oggetto.

Annotazioni:

Ferrara, 16/11/2022

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
Lucia Bergamini / INFOCERT SPA

SHA-256 proposta:

8485d8425e5ffef1758da2791015bc8a55158f3c0b017009dd1143f247b471eb



COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità

120 - SETTORE SVILUPPO ORGANIZZATIVO, RISORSE UMANE E
TECNICHE

RP 121 - SERVIZIO ORGANIZZAZIONE, PROGRAMMAZIONE E
GESTIONE PERSONALE

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE
Proposta di Delibera di Giunta Comunale
2022-678 del 16/11/2022

OGGETTO:

INTEGRAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
PER IL TRIENNIO 2022-2024 - SOTTOSEZIONE 2.2.4 – PIANO DELLE AZIONI
POSITIVE DEL COMUNE DI FERRARA.

Ai sensi dell'art. 147 bis del D.Lgs 267/2000 si esprime parere favorevole in ordine alla
regolarità contabile ed alla attestazione di copertura finanziaria della proposta in oggetto.

Annotazioni:

Ferrara, 17/11/2022

IL DIRIGENTE DI RAGIONERIA
Giorgio Bonaldo / INFOCERT SPA

SHA-256 proposta:

8485d8425e5ffef1758da2791015bc8a55158f3c0b017009dd1143f247b471eb



COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE Delibera di Giunta Comunale 2022-610 del 22/11/2022

Ufficio proponente: U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane

OGGETTO:

INTEGRAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
PER IL TRIENNIO 2022-2024 - SOTTOSEZIONE 2.2.4 – PIANO DELLE AZIONI
POSITIVE DEL COMUNE DI FERRARA.

Il sottoscritto

ATTESTA

che la Deliberazione di Giunta Comunale in oggetto viene affissa in data odierna all'Albo Pretorio on-line del Comune e vi rimarrà dal 24/11/2022 al 08/12/2022.

Esecutiva il 22/11/2022.

Ferrara, 24/11/2022

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE

Aldo Rizzoni / InfoCert S.p.A.