



Comune di Modena

*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni (CUG)*

AGGIORNAMENTO

al Piano delle Azioni Positive

Triennio 2019-2021

Anno 2021

Premessa

L'art.48 del dlgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

A seguito dell'istituzione dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (L. n.183/2010, art.21), il compito di redigere tali piani spetta ai C.U.G.

La Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019 definisce che, a partire dall'anno 2020, i piani triennali delle azioni positive vengano aggiornati annualmente entro il termine del 31 gennaio di ogni anno.

Il presente documento costituisce l'aggiornamento con integrazione per l'anno 2021 degli obiettivi del Piano di Azioni Positive relativo al triennio 2019-2021, approvato con Delibera di Giunta n. 5/2019.

Obiettivi ed azioni del Piano 2019-2021 – AGGIORNAMENTO E INTEGRAZIONE

Rispetto a quanto riportato nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021 aggiornato con Delibera di Giunta n. 5/2019, si ritiene di aggiornare le azioni previste con lo scopo di:

- cogliere i nuovi adempimenti e ruoli introdotti dalla sopracitata Direttiva n. 2/2019
- proseguire con il coordinamento con l'Organismo paritetico per l'innovazione, previsto dalle CCNL e istituito nel novembre 2019, con il quale il CUG condivide alcune delle tematiche di interesse
- aggiornare le previsioni rispetto alla realizzazione del lavoro agile, alla luce dell'esperienza realizzata nel corso del 2020 relativa allo smart working attivato per la situazione di emergenza sanitaria da Covid-19, e in considerazione dell'avvio del POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile)
- inserire nuove attività promosse dall'Assessorato alle Pari opportunità, finalizzate a diffondere, tramite azioni concrete, le iniziative di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nel tessuto economico e sociale della città e ad accrescere la sensibilità, anche tra i dipendenti, nei confronti delle pari opportunità e della prevenzione delle discriminazioni

Il Piano delle Azioni Positive dell'Ente aggiornato per l'anno 2021 risulta quindi così articolato:

Obiettivo n. 1

garantire da parte del CUG un monitoraggio continuo, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente

➔ Azione positiva 1.1

Redigere ogni anno, in occasione della relazione annuale del CUG prevista dal Regolamento e dalla Direttiva n. 2/2019, una sintesi della situazione del personale anche in un'ottica di genere per poter cogliere informazioni in merito a eventuali situazioni di rilievo rispetto alla distribuzione del personale tra categorie e aree, alla diffusione del part-time, alla distribuzione delle posizioni di responsabilità tra i

generi ed eventuali differenze retributive, alla fruizione delle misure di conciliazione quali lavoro agile, orari flessibili e congedi parentali.

→ **Azione positiva 1.2**

Procedere ad un'analisi dei risultati di eventuali indagini sui dipendenti, anche in un'ottica di "giustizia sociale".

→ **Azione positiva 1.3**

Analizzare i dati relativi al numero dei dipendenti inidonei, al fine di conoscere più approfonditamente la tematica per i suoi risvolti soprattutto sul piano degli interventi di formazione mirati alla riconversione professionale, mediante diffusione dell'utilizzo del Kit multimediale e della piattaforma SELF per sfruttare l'opportunità della formazione a distanza, anche alla luce del potenziamento che questa ha avuto durante il corso del 2020, dovuta all'emergenza sanitaria.

→ **Azione positiva 1.4**

Analizzare i dati relativi alla fruizione dei diversi istituti di assenza da parte del personale pubblicati nel Conto Annuale, con particolare riferimento a quelli correlati ai temi della conciliazione vita-lavoro (ad esempio congedi parentali e permessi legge 104/1992).

L'analisi dei dati relativi alle assenze del personale e della fruizione dei diversi istituti di assenza rientra anche tra le competenze che il CCNL attribuisce all'Organismo paritetico per l'innovazione. Pertanto, si prevede che il CUG si coordini con tale Organismo, proseguendo la collaborazione avviata nel 2020, in un'ottica di efficienza ed economicità.

Obiettivo n. 2

favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e favorire il benessere organizzativo e lavorativo all'interno dell'Ente.

→ **Azione positiva 2.1**

Proseguire nel favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da

assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile dell'ufficio o di chi ha sostituito la persona assente o del collega, sia attraverso l'ottimizzazione e l'aggiornamento del pacchetto formativo "kit multimediale" per colmare le eventuali lacune.

➔ **Azione positiva 2.2**

Ottimizzare gli strumenti di lavoro offerti dalla intranet comunale per migliorare l'operatività dei dipendenti e promuovere processi di innovazione e buone pratiche. In particolare si intende potenziare ed estendere l'utilizzo di strumenti di coordinamento delle attività di gruppi, reti e comunità orizzontali tematiche, nonché ampliare l'offerta del catalogo di strumenti di autoapprendimento quali manuali, video tutorial, forum.

➔ **Azione positiva 2.3**

Predisposizione, approvazione e attuazione del POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), secondo quanto previsto dal D.L. 34/2020. Il piano, che costituisce una sezione del Piano della Performance, è volto a definire le misure organizzative, i requisiti tecnologici e i percorsi formativi del personale, nonché gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, in un'ottica di miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità dei servizi erogati.

Le attività di previsione del POLA e di verifica relativamente alla sua realizzazione impegneranno in misura consistente l'Amministrazione e verranno svolte in collaborazione con il CUG e l'Organismo paritetico per l'innovazione.

Obiettivo n. 3

Proseguire nella realizzazione di iniziative di formazione interna che, attraverso il potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di *knowhow* e di esperienze tra dipendenti, favoriscano la crescita professionale, apportando anche un maggiore benessere organizzativo

➔ **Azione positiva 3.1**

Proseguire nell'organizzazione di iniziative di formazione ed aggiornamento su tematiche relative all'area amministrativa e all'area tecnico-informativa per quanto attiene in particolare l'utilizzo di nuovi strumenti informatici e procedure in dotazione all'Ente

→ **Azione positiva 3.2**

Aumentare l'offerta di corsi in e-learning, attraverso la convenzione regionale per l'utilizzo della piattaforma SELF, per favorirne la fruizione da parte del personale. La formazione in modalità FAD (Formazione A Distanza) permette ai dipendenti di usufruire dei corsi in modalità autonoma e autogestita, così da permettere una migliore organizzazione del proprio tempo lavoro, soprattutto in considerazione delle giornate di smart working che si conciliano in modo ottimale alla fruizione della formazione in questa modalità.

Obiettivo n. 4

promuovere anche tra il personale la comunicazione, la diffusione delle informazioni e l'educazione sui temi delle pari opportunità tra uomo e donna e sulle tematiche LGBT, in collaborazione con l'assessorato competente.

→ **Azione positiva 4.1**

Garantire il continuo aggiornamento del sito WEB dedicato alle Pari Opportunità al fine di divulgare l'attività dell'amministrazione comunale ai dipendenti ed ad altre realtà esterne e continuo aggiornamento con pubblicazioni di news nella pagina Facebook dedicata alle tematiche delle Pari Opportunità con una prospettiva di ampliare i fruitori.

→ **Azione positiva 4.2**

Continuare a condividere la programmazione delle iniziative per la ricorrenza dell'8 marzo e del 25 novembre per ricordare il ruolo e l'importanza delle donne nella società e sensibilizzare sul problema della violenza di genere.

Condividere inoltre la programmazione di attività ed eventi di sensibilizzazione sulle tematiche LGBT, in particolare nel mese di maggio, essendo il 17 maggio la giornata mondiale contro l'omofobia e la transfobia.

→ **Azione positiva 4.3**

Proseguo dell'attività di revisione dei documenti amministrativi dell'Ente in un ottica di genere e monitoraggio dell'applicazione delle linee guida sull'utilizzo del genere negli atti amministrativi attraverso un intervento mirato della Prof.ssa Robustelli, collaboratrice del Comune sulla tematica e redattrice delle Linee guida adottate dall'Ente medesimo.

→ **Azione positiva 4.4**

Continuare a sostenere le tematiche LGBT, unitamente alle associazioni locali coinvolte, come stabilito dalla Carta d'intenti della rete RE.A.DY, sottoscritta dall'amministrazione nel 2015 a seguito dell'adesione alla rete stessa.

Proseguire con la realizzazione delle attività previste dalla rinnovata Convenzione con le Associazioni LGBT, promuovendo in particolare iniziative ed azioni positive a favore delle persone lgbt.

Proseguire l'attività dello sportello LGB-TRANS.

→ **Azione positiva 4.5**

Il Comune di Modena e gli organismi rappresentativi delle realtà imprenditoriali, grazie al contributo della Regione Emilia Romagna, intendono promuovere e sostenere progetti e azioni per realizzare misure innovative di welfare aziendale e di sostegno al lavoro professionale femminile, per valorizzare e sostenere servizi innovativi nel campo della conciliazione tra vita privata e tempo dedicato al lavoro.

A seguito dell'esplosione della pandemia e la situazione di lockdown, la Regione Emilia Romagna ha concesso una proroga dei tempi per la realizzazione del progetto che originariamente sarebbe dovuto terminare entro il 31 dicembre 2020 prevedendo, come nuova data di conclusione delle attività, il 30 giugno 2021.

→ **Azione positiva 4.6**

Il progetto cofinanziato dalla Regione Emilia-Romagna "Educare alle differenze per promuovere la cittadinanza di genere" è stato finanziato anche per l'annualità 2020, in continuità con gli anni precedenti. Il Comune di Modena e la Regione Emilia-Romagna, in collaborazione con altri Comuni della Provincia, l'Università e le

Associazioni femminili del territorio, propongono una serie di laboratori per studenti delle Scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado, volti ad affrontare le tematiche dell'educazione alle differenze ed alla cultura del rispetto e della non discriminazione.

A seguito dell'esplosione della pandemia e la situazione di lockdown, la Regione Emilia Romagna ha concesso una proroga dei tempi per la realizzazione del progetto che originariamente sarebbe dovuto terminare entro il 31 dicembre 2020 prevedendo, come nuova data di conclusione delle attività, il 30 giugno 2021.

Nel corso del 2020 sono stati riprogettati i laboratori per adeguarli alle nuove esigenze del mondo scuola condizionato dalle misure di contenimento della pandemia: si è introdotta la DDI come nuova modalità di realizzazione dei moduli formativi.

Inoltre, in conseguenza alla situazione emergenziale che vede il posticipo di tutta l'attività formativa nelle scuole, verrà posticipata nel primo semestre 2021, anche l'attività di monitoraggio, l'attività di disseminazione dell'attività laboratoriale oltre che la restituzione pubblica del progetto.

Obiettivo n. 5

prevenire, riconoscere ed evitare le forme di discriminazioni che possono manifestarsi nell'ambito lavorativo

→ Azione positiva 5.1

Monitorare, anche nell'ambito dell'analisi dei dati di contesto di cui alla relazione annuale, il rispetto delle diverse previsioni normative in tema di prevenzione delle discriminazioni, siano esse di genere o di altra natura.

Obiettivo n. 6

Valutazione di eventuali sviluppi per il CUG e per l'Amministrazione rispetto ai temi di interesse, in attuazione della Direttiva n. 2/2019 e anche mediante il confronto e coordinamento con i CUG di altri enti.

→ Azione positiva 6.1

Valutare le esperienze di altri CUG sul territorio nazionale per fare analisi di *benchmarking* mediante la piattaforma che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha recentemente messo a disposizione

della rete dei CUG (sebbene i contenuti siano ancora da implementare), così come previsto nella Direttiva n. 2/2019.

Proporre l'attivazione di un confronto con altri CUG presenti sul territorio provinciale, al fine di confrontarsi su temi di natura generale e di programmare eventuali azioni congiunte sia in ambito formativo sia per valutare possibili sviluppi per l'elaborazione di un Codice di condotta relativo a molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Durata e monitoraggio del piano

Il presente aggiornamento degli obiettivi del Piano delle Azioni Positive ha valenza per il periodo residuo del triennio, corrispondente all'anno 2021.

Nel periodo di vigenza saranno effettuati il monitoraggio dello stato di attuazione e gli aggiornamenti annuali, così come previsto dalla Direttiva n. 2/2019.