



## Comune di Modena

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

### ***Piano delle Azioni Positive Triennio 2019-2021***

#### **Normativa di riferimento**

- Dlgs. n.165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Dlgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246”;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- Dlgs. n. 81/2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- Dlgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
- (art.21, legge 4 novembre 2010, n.183)
- Legge Regionale Emilia Romagna n. 6 del 27 giugno 2014, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”

## 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.

Il presente Piano di Azioni Positive costituisce l'aggiornamento del precedente, relativo al triennio 2016-2018, del quale si presenta di seguito una breve sintesi di quanto è stato realizzato.

### Sintesi situazione del personale

Per meglio collocare il Piano delle Azioni Positive, occorre analizzare brevemente la situazione del personale al 31.12.2018.

Al 31/12/2018 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (esclusi i dirigenti), presentava il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne :

<b>DIPENDENTI</b>	<b>N. 1483</b>
<b>DONNE</b>	<b>N. 1070 (72,2%)</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N. 413 (27,8%)</b>

Così suddivisi per Categorie:

CATEGORIA	Uomini	Donne	Totale
A	24	27	<b>51</b>
B1	28	94	<b>122</b>
B3	34	106	140
C	212	614	<b>826</b>
D1	74	150	<b>224</b>
D3	41	79	<b>120</b>
<b>TOTALE</b>	<b>413</b>	<b>1070</b>	<b>1483</b>

A questi vanno aggiunti i dirigenti, così suddivisi:

	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
dirigenti di ruolo	6	6	12
dirigenti a tempo determinato	8	7	15
Totale dirigenti	14	13	27
<b>% dirigenti donne/tot. dirigenti</b>	<b>48,14%</b>		

Per quanto riguarda le classi di età, il personale non dirigente risultava distribuito come segue:

	<b>25-34 anni</b>	<b>35-44 anni</b>	<b>45-54 anni</b>	<b>55-64 anni</b>	<b>65-67 anni</b>
n. dipendenti	55	281	560	572	15
% sul totale	3,7%	18,9%	37,8%	38,6%	1,0%

La limitazione alle assunzioni e la modifica delle norme in materia previdenziale hanno determinato un aumento della già elevata età media, con il 39,6% dei dipendenti che si colloca nella fascia di età superiore ai 55 anni.

Per il personale non dirigente, il ricorso al part-time presentava la seguente situazione:

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Personale di ruolo a tempo pieno	384	847	1231
Personale di ruolo a part-time	29	223	252
<b>% personale di ruolo a part-time</b>	<b>7%</b>	<b>20,8%</b>	<b>17%</b>

## **Principali risultati raggiunti con il Piano delle Azioni Positive 2016-2018**

### **Obiettivo n. 1**

- La relazione redatta annualmente dal CUG, come previsto dal Regolamento del Comitato stesso, ha raccolto i dati relativi alla distribuzione del personale tra categorie per entrambi i generi e all'incidenza del part-time rispetto al totale dei dipendenti. Dall'analisi dei dati raccolti si è osservato un trend piuttosto costante e non si sono evidenziate particolari criticità.
- Nel 2017 è stata realizzata una nuova edizione dell'indagine rivolta a dipendenti e dirigenti comunali sulla base del modello definito dall'ANAC, integrato con alcuni items di interesse mantenuti dalle edizioni precedenti per avere serie storica. I risultati dell'indagine sono stati presentati ai responsabili dei settori in incontri di approfondimento, finalizzati a trarre spunti per azioni di miglioramento all'interno dei propri servizi;

### **Obiettivo n. 2**

- È proseguita l'attività che ha impegnato l'esperta psicologa del lavoro nella progettazione e realizzazione di percorsi di supervisione a gruppi di lavoro per il superamento di criticità organizzative. L'attività si è svolta nei settori dell'ente dove si sono evidenziate situazioni di difficoltà relazionali, motivazionali o altro che incida sull'organizzazione del lavoro. Le problematiche emerse sono state esaminate ed affrontate sia mediante incontri di gruppo col personale che individuali con i responsabili dei servizi e uffici, col metodo del problem-solving, allo scopo di ottimizzare il benessere organizzativo dei dipendenti interessati. Al fine di verificare e consolidare i risultati ottenuti con il percorso, alcuni gruppi sono stati ripresi in una fase successiva per un follow-up. L'attività, che ha dato in genere esito positivo, è stata presentata al CUG di nuova formazione da parte della responsabile dell'Ufficio Organizzazione, formazione, programmazione e ricerche nel corso di un incontro dedicato alle tematiche del benessere organizzativo;
- Su sollecitazione di alcuni componenti del CUG, si è ritenuto di sensibilizzare i dirigenti responsabili di settore affinché in determinate

situazioni tengano conto di eventuali situazioni complesse o di difficoltà che il dipendente si può trovare ad affrontare nella vita privata e/o familiare in un determinato periodo (attività non prevista nel P.A.P. 2016-2018);

- Attraverso l'aggiornamento costante del vademecum pubblicato sul sito Intranet, sono stati informate in modo diffuso le dipendenti e i dipendenti sui diritti e le opportunità offerte dai vari aggiornamenti della normativa, con particolare riguardo ai permessi per particolari motivi personali e per l'espletamento di visite mediche previsti rispettivamente dall'art. 32 e 35 del CCNL sottoscritto il 21.5.2018 (attività non prevista nel P.A.P. 2016-2018);
- Al fine di 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, è stato messo a disposizione di tutti i dipendenti sulla intranet un "Kit multimediale" composto da 15 moduli fruibili on-line, inerenti le diverse tematiche di interesse per i lavoratori dell'Ente, che vanno dalle informazioni generali sul Comune, al rapporto di lavoro a temi trasversali di interesse quali ad esempio trasparenza, anticorruzione, privacy, ecc.;
- Nell'aprile del 2017 è stata messa in funzione la nuova intranet comunale, pensata per essere più intuitiva e comunicativa, in grado di favorire la condivisione di materiali e informazioni e la comunicazione tra l'amministrazione ed il personale, proponendosi come un utile e più innovativo strumento di lavoro;

### **Obiettivo n. 3**

- Nel triennio 2016-2018 si sono realizzate le iniziative di formazione previste dai relativi piani della formazione, elaborati sulla base della rilevazione dei fabbisogni formativi nei settori. In particolare si sono riprese una serie di iniziative di formazione interna su tematiche trasversali per fornire aggiornamenti normativi ed operativi al personale interessato e si è sperimentata la modalità in e-learning mediante l'adesione alla piattaforma regionale SELF per il corso sul Codice di Comportamento e altre possibilità formative offerte dalla piattaforma stessa come il corso base di lingua inglese per operatori della Polizia Municipale;

- Un progetto di particolare rilevanza sviluppato nel triennio è stato quello rivolto a dirigenti e titolari di posizione organizzativa, denominato “Managerialità, Innovazione e Governance” che, attraverso iniziative formative condotte prevalentemente da esperti di gestione delle risorse umane, innovazione tecnologica e approcci manageriali innovativi, ha offerto ai vertici dell'Amministrazione l'occasione per ampliare e consolidare le proprie competenze sia dal punto di vista tecnico che della leadership. Il percorso è stato articolato in 28 giornate di formazione, per un totale di 114 ore e ha ottenuto un gradimento complessivamente molto soddisfacente.

#### **Obiettivo n. 4**

- Si è continuato a promuovere tra tutto il personale l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, non discriminante, identificativo sia del soggetto femminile che di quello maschile. Per diffondere maggiormente le conoscenze a riguardo, sono state messe a disposizione anche nella nuova intranet le relative linee guida, adottate dall'Amministrazione con delibera di Giunta nel 2015;
- È stato garantito il continuo aggiornamento del sito WEB dedicato alle Pari Opportunità al fine di divulgare l'attività dell'amministrazione comunale e del Comitato ai dipendenti ed ad altre realtà esterne; a marzo 2017 è stata aperta la pagina Facebook dedicata alle Pari Opportunità in cui sono state pubblicate news ed azioni dell'Assessorato;
- In occasione della festa della donna l'8 marzo, ogni anno è stato condiviso con l'assessorato alle Pari opportunità un programma di iniziative rivolte alle cittadine ed alle dipendenti, tra cui l'ormai consueto spettacolo teatrale che da anni viene offerto dal Comune alla città;
- Allo stesso modo in occasione della “Giornata internazionale contro la violenza sulle donne” istituita con la risoluzione n. 54/134 dalle Nazioni Unite nel 1999 nella giornata del 25 novembre, ogni anno è stato condiviso con l'assessorato alle Pari opportunità un programma di iniziative volte alla sensibilizzazione su questo problema estremamente grave ed attuale;
- Dal 2015 il Comune di Modena, attraverso l'assessorato alle Pari opportunità, aderisce a READY, “Rete Nazionale delle Pubbliche

Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere". Con l'adesione alla Carta d'intenti RE.A.DY, l'Amministrazione si impegna ad avviare un dialogo con le Associazioni locali LGBT per facilitare l'emersione dei bisogni delle suddette persone sviluppando azioni sul territorio;

- A marzo 2017 è stato inaugurato il nuovo "Sportello LGB-Trans" realizzato dall'Assessorato Pari Opportunità in collaborazione con Arcigay Modena. Lo Sportello intende rappresentare un punto di riferimento specifico per la consulenza e il sostegno a persone transessuali e transgender. Finalità dello sportello sono: contribuire allo sviluppo e all'integrazione della comunità LGBT, fornire possibilità di condivisione e di socializzazione trasversali a persone gay, lesbiche, bisex, trans (attività non prevista nel P.A.P. 2016-2018).

### **Obiettivo n. 5**

- Nell'anno 2018, nell'ambito del progetto europeo ReAcT-ER, Rete Antidiscriminazione Territoriale Emilia-Romagna, si è tenuto internamente all'Ente un corso di formazione in due giornate volto ad illustrare meccanismi e prassi discriminatori che possono essere presenti in procedure, atti e regolamenti di istruttoria e/o di erogazione di servizi; il corso, rivolto ad alcuni dipendenti in rappresentanza dei diversi settori, ha affrontato i temi della discriminazione amministrativa, il diritto antidiscriminatorio e il linguaggio discriminatorio negli atti amministrativi (attività non prevista nel P.A.P. 2016-2018).

Oltre alle azioni positive previste nel Piano, nel corso dell'anno 2017 si è svolta la procedura del rinnovo della composizione del CUG che, per la parte designata dall'Amministrazione, è avvenuta mediante interpello a tutto il personale a tempo indeterminato dell'Ente e successiva valutazione da parte di una commissione appositamente nominata (attività non prevista nel P.A.P. 2016-2018).

### **Obiettivi ed azioni del Piano 2019-2021**

Nel corso del triennio 2019-2021 il piano delle azioni positive dell'Ente si ispira ai seguenti obiettivi, per ciascuno dei quali ci si propone diverse azioni:

## **Obiettivo n. 1**

garantire 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, 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 e rispetto alla diffusione del part-time.

### **→ Azione positiva 1.2**

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

Svolgere un'attività di analisi istruttoria finalizzata alla costruzione di un "concorso delle idee" rivolta al personale dell'Ente.

### **→ 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 fruttare l'opportunità della formazione a distanza.

### **→ 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).

## **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 con le attività di supervisione dei gruppi di lavoro, anche di follow-up - condotta da uno Psicologo del lavoro. L'attività sarà finalizzata in particolare a fornire gli strumenti per lavorare in gruppo, gestire il contrasto, i cambiamenti e lo stress derivante ed a monitorare gli esiti di interventi effettuati.

→ **Azione positiva 2.2**

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 del pacchetto formativo "kit multimediale" per colmare le eventuali lacune.

→ **Azione positiva 2.3**

Ottimizzare gli strumenti di lavoro offerti dalla nuova 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 2.4**

In attuazione di quanto previsto dalla Legge n. 81/2017 nonché dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017, si attiverà uno studio per l'elaborazione di un progetto di sperimentazione di Smart Working all'interno dell'Ente da presentare alla Giunta per una verifica ed eventuale validazione circa la sua attivazione.

**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-informatica per quanto attiene in particolare l'utilizzo di nuovi strumenti informatici e procedure in dotazione all'Ente

→ **Azione positiva 3.2**

Proseguire nella realizzazione del pacchetto formativo sulla Comunicazione efficace, iniziato nel 2018, che, attraverso diverse edizioni, andrà a coinvolgere circa 700 dipendenti di diverse categorie e afferenti alle diverse aree professionali.

Il corso è articolato in quattro percorsi:

- La comunicazione efficace: alleniamo la capacità di capire, farci capire, credere, apprezzare
- Sul lavoro uso la mia voce: comunicare al telefono
- Collaborare nel gruppo di lavoro
- Guidare il gruppo verso il gruppo di lavoro e il TEAM

L'obiettivo è quello di offrire ai partecipanti gli strumenti di conoscenza della teoria e della pratica della Comunicazione, al fine di supportarli nella propria attività lavorativa, in particolare per far fronte ad eventuali criticità sia con l'utenza che con i colleghi aumentando la consapevolezza e il benessere dei lavoratori stessi.

→ **Azione positiva 3.3**

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, individualmente o in gruppo. 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.

**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.

**Obiettivo n. 5**

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

→ **Azione positiva 5.1**

Fornire informazioni ai dipendenti sulla prevenzione in materia di discriminazioni, attraverso anche l'eventuale collaborazione con il "Punto d'ascolto antidiscriminazione" afferente al settore Politiche sociali

**Obiettivo n. 6**

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 Piano delle Azioni Positive ha durata triennale (2019-2021) e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione dedicata al CUG.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dello stato di attuazione e dell'efficacia delle azioni adottate ed eventuale integrazione dello stesso se valutata necessaria.