3.1.1.3 – Gli obiettivi delle azioni positive

Il presente piano si pone come obiettivi:

- garantire le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono le pari opportunità;
- porre al centro “l’attenzione alla persona” favorendo le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, attraverso azioni che prendono in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all’interno dell’Ente comunale;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione e aggiornamento del personale;
- individuare le competenze di genere da valorizzare per implementare, nell’interesse dell’Ente, la capacità di trattenere all’interno le professionalità migliori, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo in generale;
- accogliere le istanze della Commissione Pari Opportunità del Comune in base ai compiti affidatagli propositivi, consultivi, di verifica e di promozione della cultura delle pari opportunità ed il rispetto della persona nel contesto lavorativo.

3.1.1.4 – Progetti ed azioni positive da attivare triennio 2023-2025

Azione positiva 1: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L’ente si impegna a favorire, compatibilmente con le proprie esigenze, la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari anche attraverso strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità di orario e attraverso un’elastica fruizione dei permessi riconosciuti per legge a lavoratrici e lavoratori per esigenze di conciliazione work-life balance (cura parentale e caregiver).

Modalità di attuazione:

- 1) Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali quali ad esempio a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistenza a familiari o a portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
 - inserimento in progetti terapeutici di recupero di cui all’art. 44 del vigente CCNL;
 - situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - svolgimento di attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
- 2) Diversa organizzazione dell’orario di lavoro dedicato al personale affetto da patologie oncologiche e invalidanti qualora sia indispensabile per conciliare le difficoltà emergenti dalla necessità di sottoporsi a cure, interventi e terapie salvavita; ù
- 3) Massima flessibilità delle modalità di richiesta dei permessi previsti dalla legge: in casi di urgenze non preventivabili, l’autorizzazione alla fruizione di permessi e ferie viene concessa anche per lo stesso giorno della richiesta, ferma restando la comunicazione verbale telefonica dell’assenza.
- 4) Promozione del lavoro agile a favore di dipendenti con problemi familiari e/o personali. L’amministrazione, in caso di necessità, darà la priorità all’accesso al lavoro agile:
 - a. ai genitori con figli in età scolare (fino 16 anni compiuti);

- b. ai dipendenti con familiari conviventi titolari della L. 104/92;
- c. ai dipendenti con familiari conviventi che necessitano di cure anche se non titolari della legge 104/92 (previa acquisizione agli atti di documentazione medica);
- d. ai dipendenti con distanza casa-lavoro, calcolata sui tempi di percorrenza del trasporto pubblico superiori a 1 ora per singolo viaggio;
- e. altre situazioni particolari, la cui valutazione sarà effettuata dal competente Responsabile.

Azione positiva 2: Comitato Unico di garanzia

L'Ente si impegna a ricostituire il comitato e collaborare, nel rispetto delle tempistiche definite dalla legge, negli atti riguardanti le pari opportunità.

L'ente si propone di aderire alla rete provinciale dei CUG.

Modalità di attuazione:

- 1) Predisposizione di tutti gli atti per la nomina del CUG entro il 31/12/2023.
- 2) Istruttoria per adesione alla rete provinciale dei CUG: verifica modalità di adesione in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di Parità e predisposizione provvedimento entro il 31/12/2023.

Azione positiva 3: Assunzioni e sviluppo di carriera

Nel rispetto dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006 l'Ente si propone comunque di non discriminare l'accesso alle donne pur non essendo necessario intraprendere azioni per diminuire il divario tra i generi.

L'Ente si impegna a garantire le pari opportunità tra uomini e donne sia nelle procedure di selezione del personale che nelle procedure di avanzamento di carriera.

L'affidamento degli incarichi di responsabilità deve avvenire sulla base dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Modalità di attuazione:

- 1) Programmare percorsi formativi *specifici* rivolti sia la personale femminile che maschile.
- 2) Utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- 3) Affidamento di mansioni di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.
- 4) Esplicitare i dati relativi al genere in riferimento a qualunque avviso di selezione bandito dall'ente.

Azione positiva 4: Informazione

L'Ente si impegna a favorire la diffusione di informazioni relativamente sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità con lo scopo di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Modalità di attuazione:

- 1) Attivare azioni di sensibilizzazione e informazione rivolte ai responsabili dei Settori/Servizi sul tema delle pari opportunità, tramite incontri e/o distribuzione interna di materiale anche digitale (opuscoli, informazioni, normative, link) sull'argomento.
- 2) Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, utilizzando comunicazioni interne, distribuzione normative e link a siti web che si occupano dell'argomento.

Azione positiva 5: Formazione

Si proseguirà nella formazione come finora, favorendo il coinvolgimento delle donne, secondo livelli finora raggiunti, nel rispetto dei programmi e delle procedure in vigore.

Va consentita pari possibilità ai dipendenti di frequentare corsi di formazione, consentendo la conciliazione tra vita personale e professionale.

Obiettivo specifico è la formazione dei dipendenti con riferimento al CUG al fine di incentivare la partecipazione all'organo.

Modalità di attuazione:

- 1) Avvio di contatti con comuni limitrofi al fine di organizzare congiuntamente un incontro di formazione collettivo invitando la Consigliera di Parità della Provincia.

Azione positiva 6: Spazi di dibattito

L'Ente si impegna a promuovere e diffondere informazioni sulle tematiche delle pari opportunità e sensibilizzare lavoratrici e lavoratori dell'Ente alla cultura rispettosa del genere, anche attraverso appositi spazi di dibattito.

Modalità di attuazione:

- 1) Invito di Associazioni Femminili accreditate sul territorio provinciale ed iscritte al Runts a tenere incontri informativi/formativi sulla promozione dei diritti delle donne, sul tema delle pari opportunità e dell'empowerment femminile (2023);
- 2) Invito Centro antiviolenza attivo sul territorio della provincia di Ferrara per illustrare al personale dipendente dell'Ente, i servizi attivi sul territorio provinciale e gli ambiti di intervento di un centro antiviolenza (2024).

3.1.1.5 – Ulteriori informazioni