



Provincia di Modena

## **PIAO 2025-2027**

**Piano delle azioni positive**

**Allegato C**

## **PIANO delle AZIONI POSITIVE per il triennio 2025-2027**

Premessa - Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Modena per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dalla Legge n. 56/2014 e s.m.i. all'art. 1, comma 85, lett. f e dal D. Lgs. n. 198/2006, art. 48. Il Piano Triennale 2025-2027 è strutturato in quattro parti :

1. descrizione
2. contesto
3. obiettivi
4. azioni

## 1. DESCRIZIONE

Il quadro normativo: Il D. Lgs. del 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”, all'art. 48, prevede l'obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, di predisporre “piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.”

Tale adempimento era già stato previsto da alcune normative di settore, quali l'art. 2, comma 6 della legge 10/4/1991 n. 125, e dall'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23/5/2000 n. 196. Le amministrazioni sono state inoltre richiamate a dare attuazione a tale previsione nella Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche". Appare, inoltre, opportuno richiamare le previsioni in materia di pari opportunità contenute nel D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, segnatamente agli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57.

Va ricordata, inoltre, la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante "l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego". In particolare, l'articolo 19 prevede che gli Stati membri tengano conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di occupazione e impiego.

In tempi più recenti, si inserisce anche l'art. 11 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro) che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.

La legge n. 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "a1 proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze, in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing" (art. 57, comma 1).

All'introduzione del CUG ha fatto seguito la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità in materia di "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" del 04/03/2011. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali successivo a quello del 1/04/1999, stipulato il 14.9.2000, prevede, inoltre, all'art. 19 Pari opportunità: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L.125/1991 e degli artt. 7, comma 1, e 61 del D. Lgs. n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici..."

L'art. 34, rubricato " Congedi per le donne vittime di violenza" del CCNL 21.5.2018, prevede ancora che "la lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art.24 del Dec.Lgs n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato".

Ancora, l'art. 72 del sopracitato CCNL 21.5.2018 prevede che le amministrazioni disciplinino, in sede di contrattazione decentrata integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti e delle rispettive famiglie.

La direttiva n. 2, in data 26.6.2019, del Ministro per la Pubblica Amministrazione, delinea inoltre le misure per rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni.

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Modena per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale. La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita infatti di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano per il triennio 2025-2027 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici e i lavoratori la possibilità di svolgere la propria attività in un contesto organizzativo, sicuro, interessante e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che all'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano "Piani triennali di azioni positive" tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP) e del PIAO che al proprio interno contiene il Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole iniziative) e il piano della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). Sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di stretta interrelazione tra conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali" – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di armonizzazione tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Grazie alle segnalazioni del CUG e al questionario inviato a i dipendenti negli anni passati, il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di analisi e risoluzione di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

## 2. CONTESTO

E' inevitabile rilevare che il drastico ridimensionamento delle dotazioni organiche che ha interessato l'Ente è stato improntato al perseguimento di obiettivi di riduzioni di spesa senza tener conto delle necessità e dei fabbisogni organizzativi funzionali allo svolgimento delle attività istituzionali dell'Ente. La palese dimostrazione di tale impostazione è fornita dal fatto che l'Ente ha mantenuto alcune delle competenze antecedenti all'entrata in vigore della Legge 56/14 a cui si sono aggiunte quelle relative al PNRR.

Questo processo che ha interessato le dotazioni organiche dell'Ente ha inevitabilmente determinato effetti di indebolimento complessivo, sia sotto il profilo motivazionale che funzionale, delle risorse umane, che tuttora perdura. Solo recentemente è stato cancellato il blocco delle assunzioni ed è stato possibile assumere personale tecnico e amministrativo indispensabile per espletare le funzioni fondamentali assegnate. Nuove, importanti e necessarie risorse, sia umane che finanziarie, sono strettamente connesse alle misure PNRR che prevedono finanziamenti per effettuare diversi interventi strategici per il territorio (un esempio su tutti l'edilizia scolastica). La dotazione organica e il bilancio portano al loro interno traccia evidente del Piano Nazionale Di Ripresa e Resilienza.

Tale contesto richiede capacità di innovazione amministrativa e organizzativa e di monitoraggio dei processi dell'Ente, che ad oggi è stata adottata senza soluzione di continuità, proseguendo il percorso intrapreso di informatizzazione delle procedure amministrative.

All'interno dell'Ente il contingentamento delle risorse economiche è stato seguito da una manifestazione di flessibilità e di adattamento da parte di tutto il personale.

La struttura organizzativa della Provincia di Modena è ordinata per:

- \* AREE (2)– CHE RAGGRUPPANO PIÙ SERVIZI E A CUI È PREPOSTO UN/UNA DIRETTORE/TRICE
- \* SERVIZI – UNITÀ ORGANIZZATIVE COMPREDENTI DIVERSE UNITÀ OPERATIVE A CUI SONO PREPOSTI I/LE DIRIGENTI
- \* UNITÀ OPERATIVE – UNITÀ SEMPLICI.

## 2.1 La struttura organizzativa

La struttura organizzativa continua ad essere snella ed è composta da 2 Aree: Amministrativa e Tecnica, dirette da 2 diversi Direttori, e da 7 Servizi diretti da 5 Dirigenti. I 2 Direttori hanno ad interim rispettivamente un Servizio ciascuno. I Servizi così come i Dirigenti sono aumentati di una unità: con atto del Presidente n 72 del 1/7/2024 infatti è stata ampliata la struttura organizzativa dell'ente: si è proceduto all'istituzione di una nuova unità di progetto temporanea avente termine al 31/12/2026 denominata "Coordinamento, monitoraggio, rendicontazione PNRR" diretta dal nuovo dirigente, che svolge anche le funzioni fondamentali relative alla programmazione scolastica.

## 2.2 Analisi della struttura del personale

Personale presente in servizio al 30/11/2024:

DIPENDENTI	ex categoria	area di inquadramento	n.	di cui part-time	di cui TD
Maschi	SEG	Segretario	0	0	0
	DIR	Dirigenti	3	0	0
	D	Funzionari ed EQ	40	2	2
	C	Istruttori	49	1	0
	B	Operatori esperti	41	1	0
<b>Totale Maschi</b>			<b>133</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
Femmine	SEG	Segretario	1	0	0
	DIR	Dirigenti	4	0	2
	D	Funzionari ed EQ	52	6	0
	C	Istruttori	36	5	0
	B	Operatori esperti	10	3	0
<b>Totale Femmine</b>			<b>103</b>	<b>14</b>	<b>2</b>
<b>TOTALE personale in servizio al 30/11/2024</b>			<b>236</b>	<b>18</b>	<b>4</b>

I dipendenti in ruolo, al 30/11/2024, sono in totale 232.

N.B. Dal 1° aprile 2023 è entrato in vigore il titolo III del CCNL 2019-2021 con il nuovo "Ordinamento professionale", che supera la classificazione del personale articolata nelle quattro categorie A,B,C,D previste dal CCNL 31/03/1999. La nuova classificazione non prevede più categorie ma aree: Area degli Operatori – Area degli Operatori Esperti - Area degli Istruttori – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

### **2.3 Analisi del contesto dalla parte del personale interno.**

Deve rilevarsi che il CUG della Provincia di Modena nel biennio 2023/2024 è stato promotore di una indagine rivolta a tutti/e i/le dipendenti da cui trarre indicazioni finalizzate a migliorare il contesto lavorativo. L'opinione delle/dei dipendenti in relazione ai diversi aspetti che compongono il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro assume, in questo momento, anche connotazioni aggiuntive e nuove, collegate alle modifiche dello stile di vita e di lavoro. Analoga indagine verrà riproposta nel biennio 2025/2026.

La rilevazione, condotta tramite questionario, ha riguardato le seguenti dimensioni del Benessere organizzativo:

- **Profilo anagrafico,**
- **Carico di lavoro e autonomia,**
- **Riconoscimenti e Formazione,**
- **Conciliazione,**
- **Visione del lavoro,**
- **Soddisfazione/condizioni di lavoro,**
- **Organizzazione del lavoro**
- **Futuro e ulteriori aspetti del benessere organizzativo.**
- **Ambiente fisico di lavoro**

Dal punto di vista temporale, i quesiti hanno riguardato sia la situazione a tutto il 2023, sia il confronto con il 2021, anno in cui è avvenuta l'ultima riorganizzazione degli Uffici (Presidente – Servizio Pianificazione Urbanistica, Territoriale e Cartografica, Area Amministrativa, Area Lavori Pubblici, Area Deleghe) e, per ultimo, le prospettive future.

Il questionario è stato somministrato, con risposta in forma anonima, ai dipendenti dell'Ente tramite la piattaforma online lime survey. Le informazioni sono poi state elaborate unicamente in forma collettiva, nel rispetto della privacy secondo la legislazione vigente. Nel complesso i rispondenti al questionario sono stati 137, 91 dei quali era già in servizio prima del 2021 (anno in cui è avvenuta l'ultima riorganizzazione degli Uffici). La struttura per genere dei rispondenti alla rilevazione evidenzia che hanno risposto il 48,2% delle dipendenti femmine contro il 51,1% dei dipendenti maschi.

In particolare si riporta per estratto una sintesi dei dati salienti emersi dal questionario:




- il 48,2% dei rispondenti è di sesso femminile.
- il 59,5% dei rispondenti ha più di 50 anni.
- il 48,8% dei rispondenti ha il diploma di scuola media superiore e il 46,3% è in possesso di titolo di laurea e post-laurea.
- l'11,7% dei rispondenti ricade nell'Area degli operatori esperti, il 43,3% nell'Area degli istruttori, il 30,8% nell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, il 14% sono titolari di posizioni organizzative o dirigenti.

-



Di seguito il quadro di sintesi dell'indagine

### SINTESI DEI RISULTATI 2023: QUADRO SINOTTICO

Elementi di criticità	Elementi da attenzionare	Elementi di forza
		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scarse possibilità di avanzamenti di carriera all'interno dell'Ente.</li> <li>• Guadagno economico</li> <li>• Rapporto tra attività svolta e aspirazioni personali</li> <li>• Sottodimensionamento degli spazi negli Uffici (Sede via J. Barozzi)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esigenza di partecipare a corsi di formazione per sviluppare/aggiornare le competenze specifiche professionali</li> <li>• Corsi di formazione non sempre utili e coerenti con le attività da svolgere</li> <li>• Valorizzazione e motivazione del personale (anche in termini di sistema incentivante)</li> <li>• Incremento rispetto al passato dei dipendenti che percepiscono situazioni di malessere psico-fisico legate al lavoro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapporti con i colleghi (anche in termini di riconoscimento del lavoro svolto, fiducia e possibilità di ricevere aiuto)</li> <li>• Riconoscimento del lavoro svolto da parte del diretto superiore</li> <li>• Dipendenti generalmente a proprio agio sul lavoro</li> <li>• Vari strumenti che consentono di incrementare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro</li> <li>• Aumentata, rispetto al passato, la soddisfazione rispetto ai rapporti tra i tempi di vita e quelli di lavoro</li> <li>• Impatto del lavoro agile sulla produttività (performance lavorativa) del dipendente all'interno dell'Ente</li> </ul>

- Nel 2023 è stato avviato il progetto intitolato “La parità di genere attraverso il linguaggio: uno strumento di cultura!”. L'intento del progetto è quello di intervenire sul tema della promozione dell'educazione e della formazione alla cittadinanza di genere e alla cultura di non discriminazione come strumento di prevenzione e contrasto di ogni possibile violenza. Tale progetto è continuato per tutto il 2024 con incontri da realizzarsi insieme a studenti e studentesse delle classi quarte e quinte di alcuni Istituti scolastici ubicati nelle Unioni partners della Provincia.
- ▶ Nel 2024 si sono anche tenuti due incontri (14 maggio e 11 ottobre) per sviluppare il corso di formazione sul linguaggio, azione del progetto di cui sopra, rivolto a dirigenti e funzionari/e dei Comuni e delle Unioni della provincia di Modena, con particolare attenzione alle/ai responsabili degli Uffici Relazioni con il pubblico. Questa formazione permetterà probabilmente ai/alle dipendenti degli enti locali di acquisire maggiore consapevolezza in relazione agli stereotipi di genere, molti dei quali legati ad un uso non corretto del linguaggio corrente anche e soprattutto, nell'ambito della comunicazione istituzionale. In tutte le occasioni di incontro è stato distribuito materiale informativo ed illustrativo per coadiuvare l'azione di sensibilizzazione alle tematiche sulla parità di genere e contrasto alle discriminazioni.

### **3. OBIETTIVI**

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027 verte sui seguenti obiettivi generali:

*1: Parità e Pari Opportunità.*

*2: Benessere Organizzativo.*

*3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.*

#### *1: Parità e Pari Opportunità*

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nella Provincia di Modena per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della loro vita quotidiana. Sempre più frequentemente infatti sono necessarie cure e supporto nei confronti dei propri familiari suddividendo i carichi di cura tra uomini e donne.

La Provincia di Modena dedica una particolare attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di tutte le fasi che compongono la vita di una persona attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona singola con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro da remoto si sviluppa ed evolve di concerto con le novità normative e contrattuali.

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.

La formazione è quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

## *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 organizzazione e di contenuti del lavoro, di comunicazione interna e condivisione di decisioni ed obiettivi, nonché di apprezzamenti e riconoscimenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, per 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.

Il CUG, in accordo con l'Amministrazione, intende inoltre riproporre in modo periodico la rilevazione di dati sul benessere lavorativo tramite l'utilizzo del questionario attivato nel corso degli anni precedenti e suggerisce all'Ente di attivare modalità e strumenti di monitoraggio del benessere organizzativo.

## *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, prosegue la collaborazione con l'ufficio delle Consigliere di Parità. L'efficacia della loro azione è condizionata e trae beneficio dalle specifiche competenze, da una relazione continua e strutturata con l'ufficio Pari opportunità provinciale, dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte dell'Ente.

E' in questo contesto che si intende perfezionare una complessiva diffusione e sensibilizzazione alla comunicazione di Genere e al Linguaggio non discriminatorio per promuovere una comunicazione rispettosa della differenza di genere.

Gli obiettivi descritti sopra trovano attuazione attraverso le seguenti "iniziative" che raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni e che concorrono al raggiungimento di diversi obiettivi contemporaneamente.

Gli elementi raccolti e le informazioni standardizzate consentiranno di sviluppare le politiche di parità e di pari opportunità nei consueti strumenti di programmazione strategica e finanziaria dell'ente, inserendoli non solo nel DUP ma anche nel Piano della Performance che sarà poi rendicontato negli appositi SAP:

.

#### 4. PROPOSTE DI AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Le finalità sopra riportate vengono perseguite con le seguenti azioni.

##### **INIZIATIVA N. 1 CONCILIAZIONE**

**Obiettivi:** Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

**Azioni:**

- Proseguire l'esperienza del lavoro da remoto e valutarne l'impatto a regime annualmente (entro il 31 dicembre), in un incontro tra CUG, dirigenti e direttori dell'Ente, nonché alla presenza del Presidente. Occorre evolvere questo strumento che è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientandoli ai risultati e creando fiducia tra dirigenti e collaboratori, facilitando quindi un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili" anche nel rispetto dell'ambiente (mobilità).
- Rafforzare gli strumenti tecnologici al fine di migliorare la modalità di lavoro da remoto nel suo futuro uso ordinario. Si sono definite le tipologie delle attività lavorative che possono essere svolte in modalità da remoto; si tratta ora di verificare la possibilità di nuove modalità e luoghi di lavoro, anche attraverso accordi con altre PA per creare spazi di coworking, al fine di ridurre i tempi di tragitto casa-lavoro o limitare gli spostamenti. I dati riscontrati dal CUG nel questionario suggeriscono all'amministrazione di attenzionare tali aspetti e valutare la portata reale dei suddetti strumenti in base alla disciplina vigente.
- In tale azione si inserisce anche la programmazione di percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove *digital ability* trasversali all'interno dell'organizzazione.

##### **INIZIATIVA N. 2 AZIONI A SOSTEGNO DELLE PARI OPPORTUNITA'**

**Obiettivi:** Pari opportunità

**Azioni:**

- Giornate internazionali: programmazione di iniziative in occasione delle ricorrenze dell'8 marzo e del 25 novembre per sottolineare il ruolo e l'importanza delle donne nella società e mirare alla sensibilizzazione sul problema della violenza di genere.
- Linguaggio di genere: prosieguo dell'attività di revisione dei documenti amministrativi dell'Ente in un'ottica di genere e monitoraggio di detta azione. Inoltre si prevede di promuovere una comunicazione istituzionale interna ed esterna sempre più attenta alle modalità di rappresentazione del genere. Una particolare attenzione verrà riservata all'aggiornamento della modulistica e modellistica, in ottica di genere, sulle piattaforme ad uso quotidiano, come ad esempio quella del protocollo ed atti amministrativi.
- Attivazione dello Sportello Psicologico a partire dal 2025.

### **INIZIATIVA N. 3 MONITORAGGIO**

**Obiettivi:** Benessere Organizzativo, Pari opportunità

**Azioni:**

- Promozione dell'indagine sul benessere organizzativo il quale rappresenta un fattore di fondamentale importanza per l'Ente e per il Comitato Unico di Garanzia. Il CUG della Provincia di Modena alla luce dei dati pervenuti ed elaborati a seguito del questionario 2023/2024 ritiene di mantenere tale indagine come azione costante e di raffronto nel tempo sul tema benessere, a partire dal biennio 2025/2026, con approfondimenti su alcuni temi (ad esempio mobilità interna/esterna dei dipendenti).
- Valutazione ed impatto della redazione della relazione annuale del CUG prevista dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26.6.2019. Si tratta di un'analisi che servirà a documentare le attività svolte dal CUG per promuovere le pari opportunità, il benessere dei lavoratori e contrastare le discriminazioni nel luogo di lavoro.
- Valutazione individuazione di aree "ricreative" per i dipendenti di entrambe le sedi, dedicate alle pause brevi e ristoro.
- Valutazione del ripristino di punti di distribuzione dell'acqua potabile pubblica, nell'ottica di sostenibilità ambientale.
- Adozione di criteri di parità nei bandi di gara: analisi per la valutazione di eventuale introduzione nei bandi di gara/lettere di invito gestiti dalla Centrale Unica degli Appalti di misure premiali agli operatori economici che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, dimostrino di operare con attività orientata a criteri di parità, di inclusione lavorativa di persone con disabilità, di giovani con età inferiore ai 36 anni e di donne. Ciò anche in ottemperanza al decreto adottato della Presidenza del Consiglio dei Ministri –Dipartimento Pari Opportunità del 7 dicembre 2021 che prevede il riconoscimento di un punteggio premiale per la valutazione delle procedure finanziate con le risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e del Piano Nazionale degli Investimenti Complementari (PNC).

#### **INIZIATIVA N. 4 FORMAZIONE**

**Obiettivi:** Pari Opportunità, Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale psichica

**Azioni:**

- Proseguire nell'organizzazione di attività di informazione ed aggiornamento quale strumento essenziale per la realizzazione dell'azione di sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa sul tema delle discriminazioni e pari opportunità. Contestualmente, saranno realizzate iniziative di formazione tese a potenziare le competenze e le abilità dei dirigenti e dei funzionari al fine di raggiungere una organizzazione più evoluta nella gestione dei procedimenti e dei progetti. In particolare, per quanto riguarda la formazione rivolta a dirigenti, si propongono corsi per favorire lo sviluppo degli aspetti relazionali e organizzativi che possano migliorare la collaborazione all'interno degli uffici, al fine di promuovere un fattivo benessere organizzativo e una maggiore omogeneità di intenti nel raggiungimento degli obiettivi.
- Incentivare forme di diffusione del linguaggio di genere e del rispetto. Tale promozione si ritiene debba partire all'interno delle scuole, attraverso attività divulgativa e formativa, supportate eventualmente anche dalle consigliere di parità. Deve essere rilevato che la sensibilizzazione o comunque il tema deve essere posto già in contesti giovanili, quanto meno in termini interrogativi. Il CUG e le consigliere di parità possono farsi parte attiva attraverso incontri rivolti non ad un pubblico istituzionale ma ad utenti giovani, che rappresentano il bacino di crescita dei nuovi linguaggi lessicali. Proprio in tale ambito può essere utile diffondere linguaggi rispettosi del prossimo e sensibilizzare su fenomeni discriminanti e di violenza.

## **INIZIATIVA N. 5 DISCRIMINAZIONI**

**Obiettivo:** Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica

**Azioni:**

- Potenziare la piattaforma tecnologica della Provincia "Sistema Informativo sulla violenza di genere" al fine di garantire a tutti i cittadini di avere accesso alle informazioni riguardanti questo fenomeno e di poter fornire supporto concreto alle vittime di tale violenza. In particolare, il sito deve fungere da ulteriore strumento informativo per combattere la violenza di genere.
- Valorizzare e condividere con tutti i partner le buone pratiche ed esperienze maturate e sviluppate nel proprio territorio. A tal proposito, la Provincia di Modena, dall'anno 2017, ha sottoscritto un "Protocollo d'Intesa per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne" con la Prefettura di Modena, la Questura di Modena, il Comando Provinciale dei Carabinieri di Modena, l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, l'Ufficio scolastico regionale per l'Emilia Romagna- Ufficio VIII ambito territoriale per la provincia di Modena, l'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, l'Unione dei Comuni modenesi dell'Area Nord, l'Unione dei Comuni Terre di Castelli, l'Unione delle Terre d'Argine, l'Unione dei Comuni del Sorbara, l'Unione dei Comuni del Frignano, i Comuni di Modena, Sassuolo, Fiorano Modenese, Maranello, Formigine, Montese, Castelfranco Emilia, San Cesario sul Panaro e Montese, l'Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena, l'Azienda Ospedaliero - Universitaria Policlinico di Modena, la Consigliera di Parità della Provincia di Modena, le Associazioni "Gruppo DOIU1e e Giustizia", "Casa delle donne contro la violenza Centro antiviolenza onlus", "Vivere Donna onlus- Centro antiviolenza" il Ministero delle Pari Opportunità e la Rete dei Comitati Unici di Garanzia, ed in seguito sottoscritto anche dal Ministero per la Pubblica Amministrazione.

Il Piano sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, ai sensi del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia", di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

