



*Comune di Goro*

*Provincia di Ferrara*

**PIANO TRIENNALE  
DELLE AZIONI  
POSITIVE  
2023-2025**

Approvato con delibera della Giunta Comunale n. 71 del 14/09/2023

## **INDICE**

### **1    *PREMESSA***

### **2    *QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO***

2.1    *IL CONTESTO EUROPEO*

2.2    *ALCUNE DELLE PRINCIPALI FONTI NORMATIVE DI RIFERIMENTO*

### **3    *IL PERSONALE DEL COMUNE DI GORO: ALCUNI DATI***

### **4    *OBIETTIVI***

4.1    *PARITA' E PARI OPPORTUNITA'*

4.2    *BENESSERE ORGANIZZATIVO*

4.3    *CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VILENZA  
MORALE O PSICHICA*

### **5    *INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA - LAVORO E LA CONDIVISIONE DEI CARICHI DI CURA TRA UOMINI E DONNE***

5.1    *NUOVI MODELLI DI LAVORO*

5.2    *AZIONI DI SOSTEGNO*

5.3    *CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI*

5.4    *AZIONI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO*

### **6    *RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE***

### **7    *MONITORAGGIO DEL PIANO***

### **8    *DURATA***

## **1 PREMESSA**

Il Piano triennale delle Azioni Positive che le Amministrazioni pubbliche devono predisporre secondo quanto previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), rappresenta uno strumento centrale 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 di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, l'obiettivo cardine dei *Piani Triennali di azioni positive* è quello di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Piano per il triennio 2023-2025 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano 2023-2025 si pone in continuità con il precedente Piano 2020-2022, tenendo però debitamente conto del mutamento del contesto, interno ed esterno all'Ente, che l'emergenza epidemiologica ha inevitabilmente causato in ogni ambiente di lavoro. Ciò impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP) e con il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) con particolare riferimento alle sezioni relative alla Performance alla Trasparenza e Anticorruzione. La redazione di questo Piano è espressione di una visione globale dello sviluppo dell'organizzazione e mira, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze, a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa così come stabilito dalla legge sul procedimento amministrativo del 1990.

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 conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

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 conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza 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.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Obiettivo precipuo del piano, oltre alla promozione delle pari opportunità, è quello di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro proprio attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato ai principi di benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto a ogni forma di violenza o discriminazione nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il Comune di Goro:

- con determinazione del Responsabile Servizio Personale n. 173 del 11/05/2022 avente ad oggetto “Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità- Nuova Costituzione” ha costituito il CUG;
- con deliberazione della Giunta Comunale 106/2011 ha approvato il Regolamento per il funzionamento del CUG.

## **2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

### **Il contesto europeo**

Direttiva 2000/43/CE - Nel giugno 2000, la Commissione Europea adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Il contesto normativo nazionale di riferimento si riassume come segue: il decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna") ed in particolare l'art. 48 ("Azioni positive nelle pubbliche Amministrazioni") dello stesso impone (..) ai comuni (..) di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella di "assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". L'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro e la direttiva n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche"), precisa ulteriormente quali siano queste misure, specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire:

- la cultura organizzativa;
- le politiche di reclutamento e di gestione del personale;
- la formazione;
- l'organizzazione del lavoro.

Rilevante è altresì l'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) che prevede che "le pubbliche Amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla

religione alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro" inoltre le pubbliche Amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al "benessere organizzativo", aprendo l'ambito di intervento ad azioni positive.

### **Alcune delle principali fonti normative di riferimento**

- Art. 3 della Costituzione Italiana;
- Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7 - 54 - 57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni;
- D. Lgs 1 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21 - 23), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" (modifica il D. Lgs. n. 165/2001 e costituisce il Comitato Unico di Garanzia);
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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";
- Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";
- La comunicazione della Commissione Europea di Bruxelles del 5.3.2020 al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni "Un' Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025".

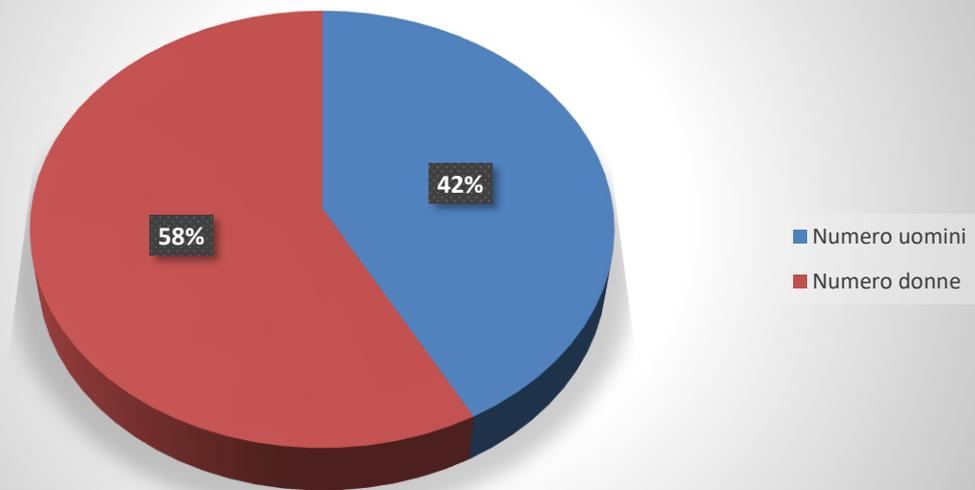
### **3 IL PERSONALE DEL COMUNE DI GORO: ALCUNI DATI**

La seguente tavola rappresenta una "fotografia" della popolazione organizzativa scattata alla data del 31 marzo 2023. Il personale del Comune di Goro è composto da 19 unità, tutte a tempo indeterminato.

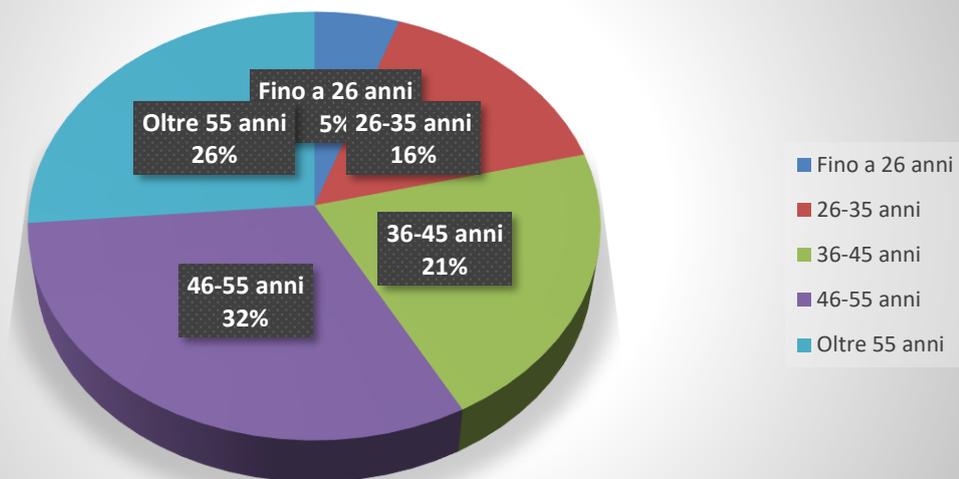
ETA'

		Genere	<26	26-35	36-45	46-55	>55	TOTALE	%su categoria
Categorie	Area dei funzionari	M	0	0	0	2	0	2	50%
		F	0	0	0	0	2	2	50%
	Area degli istruttori	M		2	2	0	0	4	30.76%
		F		1	2	3	3	9	69.24%
	Area degli operatori esperti	M	1			1		2	100%
		F							
	Area degli operatori	M							
		F							
	TOTALE	F	0	1	2	3	5	<b>11</b>	57,90%
	TOTALE	M	1	2	2	3	0	<b>8</b>	42,10%
TOTALE	GENERALE	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	100%	

## Parità di Genere



## Fasce età del Personale



Si osserva una leggera prevalenza della popolazione femminile; rappresentano infatti il 57.90% del totale.

Particolarmente interessante è anche la distribuzione per fasce di età che evidenzia la concentrazione del personale nelle fasce più anziane della popolazione. Il 5.26% ha meno di 26 anni; Il 15.78% ha tra i 26 e i 35 anni d'età; il 21.06% ha tra i 36 e i 45 anni di età; il 31.58% ha tra i 46 e i 55 anni di età e il 26.32% oltre i 55 anni di età. In ogni caso, si evidenzia rispetto all'anno precedente un evidente ringiovanimento delle fasce d'età del personale.

## **4 OBIETTIVI**

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 comprende i seguenti obiettivi generali:

- Parità e Pari Opportunità;
- Benessere Organizzativo;
- Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

### **4.1 Parità e Pari Opportunità**

L'emergenza sanitaria ha fatto emergere con urgenza il tema delle pari opportunità soprattutto in relazione alla necessità di una migliore conciliazione tra lavoro e vita personale e alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Questo Ente è molto attento alle esigenze dei propri dipendenti, attraverso diverse forme di flessibilità. Le ridotte dimensioni di questo Comune non consentono una applicazione del lavoro agile in modo sistematico, garantendo tuttavia il suo utilizzo nei casi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, contemperando in ogni caso le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

La pandemia e ancor più le sfide del PNRR impongono una forte accelerazione sulla strada della riduzione del *digital gap*, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti nella popolazione organizzativa, come quella che separa giovani e anziani.

Si ritiene pertanto necessario implementare la formazione dei dipendenti in ambito digitale 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 dall'innovazione tecnologica.

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 informazione sarà potenziata utilizzando le attuali tecnologie e potranno essere estese anche alla predisposizione di

percorsi formativi che garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura, anche attraverso orari e modalità flessibili.

#### **4.2 Benessere Organizzativo**

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono su 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.

Altro obiettivo che si intende conseguire in questo ambito è l'affiancamento del personale neoassunto da parte dei colleghi con maggiore anzianità di servizio al fine di una proficua collaborazione e di uno scambio intergenerazionale di conoscenze e competenze che non potrà fare altro che arricchire ciascun dipendente e, di riflesso, l'attività dell'Amministrazione.

#### **4.3 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, è stato istituito con determinazione del Responsabile Servizio Personale n. 173 del 11/05/2022 avente ad oggetto "Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità- Nuova Costituzione" il Comitato Unico di Garanzia, che avrà una relazione continua e strutturata con l'Ufficio Personale.

Il Comune di Goro, attraverso il Piano delle azioni positive 2023-2025, si impegna a promuovere l'uso di una comunicazione rispettosa della differenza di

genere.

In particolare, il Comune di Goro sarà tenuto a:

- promuovere una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi;
- promuovere e svolgere almeno una attività di informazione o di comunicazione tesa alla valorizzazione dell'identità di genere;
- valorizzare le politiche di genere già in atto e promuoverne altre;
- valorizzare e condividere con gli altri sottoscrittori le buone pratiche ed esperienze maturate e sviluppate nel proprio territorio.

## **5 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA - LAVORO E LA CONDIVISIONE DEI CARICHI DI CURA TRA UOMINI E DONNE**

Gli obiettivi descritti sopra trovano attuazione attraverso le seguenti "iniziative" 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.

Infine viene consolidata la relazione con il Piano della Performance in quanto gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive sono integrati nel Piano della Performance e le misure per il conseguimento degli obiettivi sono declinati nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative.

### **5.1 Nuovi modelli di lavoro**

**Obiettivi:** Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

**Azioni:**

- Incrementare l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni fornite dalla legislazione nazionale e dalla contrattazione collettiva, facendo sì che da strumento emergenziale possa divenire, nel rispetto delle esigenze dell'Ente e dei dipendenti, una modalità sempre più diffusa di attuazione della prestazione lavorativa
- Proseguire nell'ammodernamento della dotazione tecnologica attraverso la sostituzione delle vecchie attrezzature con strumentazione moderne e più funzionale, oltre ad un incremento delle piattaforme digitali che abilitano il lavoro agile con lo scopo disfrutarne le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento

di “risultati” che al mero “tempo di lavoro”.

- Tutelare l’equilibrio e il bilanciamento tra vita professionale e vita privata in tema di lavoro agile attraverso un’ applicazione “più netta” del Diritto alla Disconnessione. Mantenere la distanza tra spazi di vita privata e attività lavorativa, oltre a consentire una maggior tutela del lavoratore, giova anche al mantenimento di buoni standard di salute psico fisica con evidenti ripercussioni sulle prestazioni dei dipendenti.

Diritto alla Disconnessione che si traduce in una maggior attenzione e definizione ai tempi di riposo e alle misure tecniche ed organizzative, cosicché il lavoratore nel rispetto delle condizioni contrattuali possa interrompere i collegamenti informatici e disattivare i dispositivi elettronici.

- Definire la tipologia delle attività lavorative che possono essere svolte in modalità agile o da remoto, nonché una verifica logistica per valutare la possibilità di nuove modalità e luoghi di lavoro, anche attraverso accordi con altre PA o con spazi di coworking, al fine di ridurre i tempi di tragitto casa-lavoro o limitare gli spostamenti.
- Programmare percorsi di formazione a distanza e in presenza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile.
- Allargare ed estendere la possibilità della più ampia flessibilità di orario e di lavoro per favorire esigenze familiari su richiesta del dipendente. Uno strumento di flessibilità, che già è previsto da molti contratti e a cui si potrebbe ricorrere, è l’orario concentrato ovvero la possibilità data al lavoratore di rinunciare alla pausa pranzo per poter uscire anticipatamente dal posto di lavoro. Un altro strumento previsto dalla normativa che appare fondamentale, e che andrebbe incentivato per facilitare l’equilibrio tra vita lavorativa e quella privata, è il ricorso ai permessi legati alla cura parentale e caregiver.

**Attori coinvolti:** Area amministrativa, Ufficio Personale e Area Tecnica.

## **5.2 Azioni di sostegno**

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

### **Azioni:**

- Rafforzamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia. Il ruolo del CUG diventa centrale nel monitoraggio delle disuguaglianze all'interno dell'Ente, in quanto ha il compito di prevenire e monitorare situazioni di violenza di genere negli ambienti di lavoro nonché di agire quale "antenna" del disagio lavorativo nell'Ente. Appare quindi necessario e opportuno - alla luce dell'importanza che ricopre il Comitato - valorizzarne le funzioni, fornirgli maggior visibilità attraverso eventi informativi destinati ai dipendenti, potenziarne le sinergie con il settore Personale e ampliarne il raggio d'azione occupandosi anche del "Benessere Organizzativo" che per mandato si occupa del benessere dei dipendenti.
- Gestione, attraverso il CUG, dei casi di fragilità sul posto di lavoro mettendo in atto soluzioni concertate e funzionali non solo al benessere individuale dei dipendenti ma anche all'efficacia stessa dell'organizzazione offrendo quindi un supporto ai dipendenti che necessitano di essere affiancati dal punto di vista psicologico attraverso un "servizio di ascolto".

### **diversity management (genere):**

- Azioni di sensibilizzazione finalizzate ad una riflessione su una migliore condivisione dei compiti di cura e alle azioni di sensibilizzazione sull'esercizio di questo diritto;
- Azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (malattia, maternità e aspettative).

***diversity management (disabilità):***

- In collaborazione con le organizzazioni di rappresentanza delle persone con disabilità attuare un percorso di sensibilizzazione e formazione che fornisca gli strumenti per un sostegno, anche alle attività lavorative quotidiane, attraverso l'attuazione e il rispetto della normativa sul tema della disabilità;
- Riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori disabili e dei cittadini utenti;
- Continuo abbattimento delle barriere architettoniche al fine di consentire un agevole accesso alla sede comunale per tutti i cittadini e le cittadine.

***diversity management (età):***

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (aging diversity) del personale maturo tramite un percorso di valorizzazione della professionalità e la trasmissione dell'enorme know how professionale acquisito, attraverso momenti di reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni. Creare gruppi di lavoro eterogenei quindi evitando di far lavorare solo giovani con giovani e senior con senior.
- Attraverso e con l'aiuto delle associazioni sportive e di volontariato del territorio favorire momenti di condivisione utili all'acquisizione di competenze funzionali ad un futuro impegno sociale.
- Verifica di eventuali ulteriori fabbisogni di formazione digitale per i dipendenti.

***diversity management (orientamento sessuale):***

- In collaborazione con le associazioni non profit della provincia mettere in atto azioni di sensibilizzazione/informazione in tema di contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere.

### **5.3 Informazione, Formazione e Sensibilizzazione**

**Obiettivi:** Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

**Azioni:**

- Informare, formare e sensibilizzare contro la violenza di genere ad esempio attraverso incontri mirati con le operatrici del Centro Antiviolenza Iris che consentano di promuovere le pari opportunità la prevenzione delle discriminazioni di genere anche sul luogo di lavoro.
- Informare, formare e sensibilizzare sul tema del mobbing: invitare esperti per riconoscere i segnali di stress, favorire forme di comunicazione efficaci, gestione dei conflitti.

**Attori coinvolti:** L'Area AA.GG. promuove iniziative formative e sostiene proposte avanzate da altre strutture organizzative, Comitato Unico di Garanzia.

### **5.4 Azioni di sviluppo organizzativo**

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

**Azioni:**

- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno e il senso di appartenenza attraverso attività di team building ma anche, sotto il profilo più pratico e professionale, ottimizzando i canali di comunicazione interna e responsabilizzando i singoli attraverso una maggiore autonomia decisionale, aumentando così il senso di fiducia reciproco.
- Utilizzare le nuove funzioni della Intranet aziendale sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, che per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le tecnologie;
- Implementazione della formazione interna dei dipendenti attraverso la

predisposizione di corsi, a distanza ma anche e soprattutto in presenza ai fini di una maggior condivisione collettiva delle esperienze formative, un maggior livello di interazione e comunicazione orizzontale/verticale con importanti benefici sotto il profilo dell'apprendimento delle nozioni. In particolare quelle di tipo pratico;

- Valorizzare le competenze interne attraverso gli strumenti forniti dalla contrattazione collettiva nazionale come ad esempio procedure valutative per la progressione verticale/orizzontale del personale di ruolo.
- Prevedere l'uso del genere nel linguaggio anche nelle comunicazioni dell'Ente; sia nella modulistica rivolta all'esterno che nelle comunicazioni istituzionali, comprese anche quelle effettuate sui canali social.

**Attori coinvolti:** L'Area AA.GG. promuove azioni di sviluppo organizzativo.

## **6 RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE**

Il Comune di Goro si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando a eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

## **7 MONITORAGGIO DEL PIANO**

Il Piano triennale 2023-2025 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà di svolgere attività di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

## **8 DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente, nella sezione Amministrazione trasparente;

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti per migliorare la sua applicazione.


 PROVINCIA DI FERRARA  
 Ufficio della Consiglieria di Parità

Ferrara, 12 giugno 2023

Alla C.a.

Rag. Ippolita Veronesi

Responsabile Servizio  
Tributi e Personale

Comune di Goro (Fe)  
LL.SEDI

**OGGETTO: formulazione parere di cui all'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, in merito al Piano di azioni positive, triennio 2023/2025**

Gentilissima,  
dopo attenta disamina del Piano di Azioni Positive emendato e inviato da parte dell'Amministrazione in indirizzo, sono a rilasciare PARERE FAVOREVOLE.

Ringrazio per aver accolto le proposte di integrazione avanzate, fatte con lo spirito di valorizzare al meglio ed implementare il protagonismo delle donne all'interno della vostra realtà amministrativa.

Credo fortemente nel valore del lavoro di squadra, e nell'azione sinergica degli attori istituzionali di questo territorio, finalizzata ad una crescita improntata all'equità, del personale che opera all'interno delle varie pubbliche amministrazioni.

Ritengo che il Piano di azioni positive formulato per il prossimo triennio, sia strumento di politiche innovative ed efficaci nella promozione e realizzazione di pari opportunità dirette a favorire un'occupazione femminile di qualità, garantendo l'uguaglianza sostanziale tra generi nel luogo di lavoro.

Complimentandomi quindi per l'approdo raggiunto, si coglie l'occasione per inviare un cordiale saluto.

Dott.ssa Annalisa Felletti  
(Consigliera Provinciale di Parità)

Castello Estense – Largo Castello,1 – 44121 Ferrara - tel. 0532/299240-299241

e-mail : [consiglieradiparita@provincia.fe.it](mailto:consiglieradiparita@provincia.fe.it)

<http://www.provincia.fe.it/> - Codice Fiscale e Partita IVA 00334500386

