

# **PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) 2023-2026**

Approvato dal CUG con verbale n. 3 del 30/10/2023



## **PREMESSA**

Il presente Piano di Azioni positive (PAP) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Conservatorio per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il CUG, quindi, nella piena consapevolezza del valore aggiunto che può derivare da una gestione delle risorse umane orientata alla valorizzazione delle differenze, propone il presente Piano, relativo al triennio 2023-2026, che si pone, da un lato come adempimento ad un obbligo di legge e dall'altro come strumento semplice e operativo per l'applicazione dei principi indicati con riguardo alla sua realtà e alla sua dimensione.

In sintonia con le più recenti evoluzioni normative, giurisprudenziali e dottrinali in materia, il Piano non è volto solo alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, ma prevede azioni diverse, di varia natura, dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali.

E si rivolge a tutte le componenti del Conservatorio: Personale docente, Personale tecnico amministrativo, componente studentesca.

## **FONTI NORMATIVE**

Il D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, detta norma prevede l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del D.lgs. n. 165 del 2001, che sancisce il divieto di assunzione di nuovo Personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Le azioni positive, in base all'art. 42 del citato Decreto n. 198, sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette 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, sia indiretta, e temporanee in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento. Il Piano di azioni positive rappresenta, dunque, lo strumento per poter attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori e lo strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della PA, diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

L'art. 21 della Legge n. 183 del 2010, che reca misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, ha previsto l'istituzione di un Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato Pari Opportunità e il Comitato Paritetico sui fenomeni del mobbing operanti in ogni Amministrazione ed ha, in linea con la normativa precedente, previsto l'ampliamento delle



garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

È noto, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG.

La normativa citata si inserisce in un più ampio quadro anche a livello europeo, per il quale si ricorda in particolare la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e di impiego.

Di seguito si riporta il quadro normativo completo:

- Costituzione art. 3, comma 2: "pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge"

- Costituzione art. 37, comma 1: "uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro"

- D. Lgs n. 165 del 30/3/2001, art. 57 comma 1 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" con cui sono stati imposti dal legislatore alcuni tipi di Azioni Positive D. Lgs. n. 198 dell'11/4/2006

- Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 246 del 28/11/2005 - che prevede l'obbligo dell'adozione del "Piano Triennale di Azioni positive" per le PP. AA. e sanzioni per l'amministrazione inadempiente

- D. Lgs. n. 198 dell'11/4/2006, Art. 48, comma 1, da cui emerge che il Piano di Azioni Positive debba assicurare "la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità" nonché "realizzi la migliore utilizzazione delle risorse umane nella P.A." aggiungendo che i Piani devono promuovere l'inserimento delle donne nei settori dove sono sottorappresentate

- D. Lgs. n. 198 dell'11/4/2006, art.42 dove viene esplicitato il significato del termine "azione positiva";

- Direttiva "Nicolais - Pollastrini" del 23/5/2007 nella quale si specificano, tra l'altro, i campi di intervento delle Azioni Positive fra cui l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento, la gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa

- D.lgs n. 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"

- L. 183 del 4/11/2010, art.21 (c.d. Collegato Lavoro) di modifica dell'art. 7 comma 1 lett. c) del D.Lgs 165 del 30/3/2001 dove si richiede, tra l'altro, alle PP.AA. di adoperarsi attivamente per eliminare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nelle fasi del lavoro pubblico quali



l'accesso, il trattamento economico, le condizioni di lavoro, la formazione, le promozioni e la sicurezza sul lavoro

- Direttiva del 4/3/2011 "Linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" nella quale si esplicitano i ruoli e le funzioni dei CUG
- L. 124/2015 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"
- D.lgs n. 90/2016 art. 9 "Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell'art. 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196" in materia di bilancio di genere
- D.P.R. n. 105/2016 "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni"
- D.P.C.M. n. 3/2017 "Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere al conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"

### **STRATEGIE E PRINCIPALI OBIETTIVI**

Il Conservatorio è impegnato a diventare un modello di buone prassi in materia di equità e rispetto delle diversità, sia nei confronti della componente studentesca, che del Personale che vi opera, che del territorio in cui è inserito. In questo senso adotta tutte le strategie necessarie a superare gli squilibri esistenti, che rappresentano un elemento di strutturale disuguaglianza, oltre che uno spreco e un costo organizzativo.

Obiettivi generali per il triennio 2023-2026 sono:

- promuovere le pari opportunità di accesso e di crescita professionale tra tutto il Personale dipendente, a prescindere da genere, religione e convinzioni personali, origine etnica, disabilità, età e orientamento sessuale, condizioni contrattuali, attraverso lo sviluppo di misure specifiche per la gestione e la valorizzazione della diversità;
- promuovere azioni concrete rivolte ad evitare la dispersione di risorse e talenti;
- sviluppare una politica di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare di tutte le componenti della comunità;
- contrastare i fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing promuovendo, anche attraverso forme di prevenzione, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni;
- rendere il Conservatorio un esempio in materia di pari opportunità ed equità sostanziale.

Al fine di promuovere le pari opportunità per tutte le componenti della comunità del



Conservatorio, nonché azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, il CUG individua per il triennio 2023 – 2026 le seguenti aree d'intervento:

- Benessere lavorativo ed organizzativo attraverso anche la formazione
- Diffusione della cultura di pari opportunità e assenza di discriminazioni
- Rafforzamento del ruolo del CUG
- Conciliazione tra vita familiare e vita professionale

#### **A. BENESSERE LAVORATIVO ED ORGANIZZATIVO**

La normativa in tema di prevenzione, sicurezza sui luoghi di lavoro e stress lavoro-correlato (Testo Unico di Sicurezza D. Lgs. n. 81/08) introduce esplicitamente la necessità di valutare accanto ai rischi oggettivi anche i rischi di natura psicosociale, sia nella forma diretta (stress lavoro-correlato, rischio di burn-out e vulnerabilità al mobbing nell'ambiente di lavoro) sia nella forma indiretta (conseguenze legate all'esposizione ad altri rischi).

Ogni dipendente ha diritto di svolgere la propria attività lavorativa in un posto di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto delle libertà e dignità della persona.

A tutela del benessere del Personale, il Conservatorio si impegna a garantire che ogni dipendente possa lavorare in un ambiente di lavoro improntato al rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing, prevenendo, rilevando e contrastando ogni forma di violenza o qualsiasi tipo di comportamento teso a discriminare, offendere, emarginare o comunque a determinare situazioni di disagio atte a ledere l'autostima o la motivazione al lavoro.

La legge n. 183/2010 all'art. 21 raccomanda che le Pubbliche Amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione e, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008, novellato dal D.Lgs. n. 106/2009, (Testo Unico in materia di sicurezza) ha introdotto all'art. 28 l'obbligo per tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, di garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti effettuando valutazioni del rischio in ottica di genere, tenendo conto del rischio da stress lavoro-correlato, nonché dei rischi connessi all'età, al Paese di provenienza, alla tipologia contrattuale in base alla quale la prestazione lavorativa viene resa, dandone conto mediante la presentazione obbligatoria di un Documento di Valutazione del Rischio.

Il Conservatorio, nella prospettiva di questi obblighi di legge che incombono alle P.A. nella loro veste di "datori di lavoro" di adottare tutte le misure idonee a garantire il benessere psicofisico di ogni lavoratore, valuta l'adozione delle seguenti azioni positive.





## **1. Codice di condotta per la prevenzione delle molestie.**

Il Conservatorio adotterà un Codice di condotta per la prevenzione delle molestie. La proposta sarà formulata dal CUG per favorire le pari opportunità, per contrastare il mobbing e le molestie, morali e sessuali, e ogni altra forma di disagio lavorativo (discriminazioni, stress lavoro- correlato, ecc.).

Il Codice dovrà contenere le regole generali da osservare, l'indicazione delle finalità cui tende, l'identificazione dei destinatari/e e l'ambito di applicazione.

Esso dovrà indicare gli strumenti e le modalità da attivare a tutela di ogni segnalazione di comportamento lesivo.

Il Codice avrà lo scopo di promuovere un ambiente di lavoro che rispetti la dignità della persona, quale diritto fondamentale che deve essere tutelato in tutti i suoi aspetti al fine di impedire comportamenti e atti che producano discriminazioni e/o creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

Il Codice si prefiggerà, perciò, la prevenzione di ogni forma di molestie e discriminazioni offrendo, nel caso in cui queste si verificano, la possibilità di ricorrere a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi.

Attraverso l'adozione e la diffusione del Codice e con momenti di formazione specifica al Personale, si incoraggerà lo sviluppo di buone prassi volte a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne si rispettino reciprocamente.

In particolare con il Codice si formalizzerà il diritto alla tutela dalle molestie e da atti discriminatori al fine di migliorare la qualità dell'ambiente lavorativo.

Il CUG avrà il compito di assicurare la diffusione ed il rispetto dello stesso. Dovrà designare il/la Consigliere/a di Fiducia, ovvero la persona competente incaricata di dare consulenza e assistenza a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici (personale tecnico/amministrativo e personale docente) e a tutti gli studenti e studentesse, che ritengano di essere oggetto di molestie e/o discriminazioni.

Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge e la possibilità di rivolgersi al/alla proprio/a Consigliere/a di Parità, per chiunque sia stato oggetto di molestie e/o discriminazioni, si individueranno due percorsi possibili da attuare: la procedura informale o quella formale.

## **2. Consigliere di fiducia**

Nell'ambito del Codice di condotta per la prevenzione delle molestie, si procederà all'istituzione della figura del/della Consigliere/a di fiducia, persona esperta che sarà deputata all'individuazione, all'ascolto, alla consulenza e alla gestione delle situazioni critiche segnalate dai lavoratori/lavoratrici.

Si tratta di una figura prevista dalla Raccomandazione dell'Unione Europea del 27/11/1991: il/la Consigliere/a di Fiducia è una persona competente incaricata di fornire assistenza alle lavoratrici e lavoratori, alle studentesse e agli studenti, oggetto di molestie sessuali, morali e/o atti discriminatori.

In particolare l'azione del/della Consigliere/a sarà orientata all'ascolto, alla riservatezza, alla gestione e al monitoraggio di situazioni critiche, di disagio, all'interno dell'Amministrazione.

Per il ruolo di Consigliere/a, dovrà essere scelta una figura, dotata di particolari requisiti, competenze e adeguata formazione, che per la delicatezza del suo ruolo e per garantirne la neutralità è scelta esternamente al Conservatorio.





A tal fine sarà emanato apposito bando al quale potranno partecipare soggetti esterni al Conservatorio. In momenti successivi e con cadenze periodiche, si procederà al monitoraggio delle segnalazioni pervenute al/alla Consigliere/a.

### **3. Indagine sul benessere organizzativo**

Il CUG realizza periodicamente tale indagine, a partire dalla quale lo stesso propone l'avvio di un progetto di approfondimento dei risultati delle rilevazioni per giungere allo studio di strategie di intervento rispetto alle criticità e alle situazioni di malessere eventualmente rilevate e alla elaborazione di proposte di azioni positive o di ulteriori approfondimenti volti ad indagare i vari aspetti connessi allo stress lavorativo.

I risultati dello studio saranno oggetto di valutazione e pubblicazione e serviranno per avere contezza dell'evoluzione dello stato del benessere lavorativo tra il personale del Conservatorio.

### **4. Progetto Euterpe**

E' stato approvato il cosiddetto Progetto Euterpe con un servizio di counseling e supporto psicologico agli studenti per l'a.a. 2022/2023. Il CUG intende chiedere che il progetto venga rinnovato ogni anno accademico e di ampliare l'attività di counseling psicologico, attraverso un punto di ascolto anche al personale dipendente.

## ***B. DIFFUSIONE CULTURA PARI OPPORTUNITA' E ASSENZA DI DISCRIMINAZIONI***

E' necessario diffondere e consolidare la cultura delle pari opportunità, del benessere lavorativo e delle misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro nel Conservatorio attraverso la formazione e l'aggiornamento del Personale, tramite l'organizzazione di percorsi formativi e la realizzazione di specifiche iniziative di informazione, volti non solo alla diffusione della conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità, ma anche a favorire la consapevolezza sulle condizioni delle donne nel lavoro e all'interno del Conservatorio e sugli strumenti di valorizzazione del benessere di chi lavora.

L'informazione e la formazione sono strumenti essenziali affinché la cultura della parità e delle pari opportunità, nonché quella del benessere sul lavoro, possano penetrare nella mentalità delle persone e dunque nelle istituzioni orientandone l'azione.

È pertanto essenziale che siano programmate iniziative con cadenza periodica che sollecitino l'attenzione e la riflessione del Personale su queste tematiche.

In quest'ottica il CUG intende collaborare alla realizzazione di corsi sulle pari opportunità, sul benessere organizzativo, sulle misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, sulle discriminazioni, sulle varie ipotesi di disagio attraverso la partecipazione di esperti/e portatori/trici di conoscenze mediche, psicologiche, organizzative e giuridiche.

### **1. Iniziative in occasione di giornate "sensibili"**

Si ritiene utile la previsione di incontri, conferenze, eventi musicali in occasione di giornate "sensibili" (commemorazioni nazionali o internazionali attinenti alle tematiche delle pari opportunità, del benessere e contro le discriminazioni) per la condivisione e la presentazione di azioni o progetti volti a favorire le condizioni e le politiche per il benessere lavorativo, il rafforzamento del senso di appartenenza, la percezione di gratificazione nel lavoro, la prevenzione del disagio lavorativo ed il tema della disabilità.



2. Pubblicazione sul sito nella sezione CUG delle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR e darne la massima diffusione all'interno del Conservatorio.

### **C. RAFFORZAMENTO RUOLO DEL CUG**

Quest'azione ha l'obiettivo di promuovere le iniziative del Comitato e dare visibilità alle sue azioni tra il Personale e gli/le studenti/esse del Conservatorio.

#### **1. Implementazione sezione sito dedicata al CUG**

L'implementazione e l'aggiornamento del sito costituisce il veicolo delle azioni positive svolte. Il sito deve presentare le seguenti caratteristiche:

- sotto sezione dedicata al CUG sotto la voce "Conservatorio";
- creazione di una sottosezione dedicata a iniziative/eventi di cui verrà data notizia in homepage;
- presenza di una sezione apposita in homepage che colleghi il visitatore direttamente alla sezione del CUG

#### **2. Formazione specifica componenti del CUG e personale interessato**

Si propone di ampliare le competenze dei/delle componenti del CUG e di quanti interessati sulle materie che costituiscono oggetto dell'attività di tale organismo, al fine di agevolarne e potenziarne l'azione. Pertanto, saranno progettati corsi specialistici in tema di pari opportunità, mobbing e valorizzazione del benessere lavorativo. In tale ottica, il Conservatorio favorirà la partecipazione dei/delle componenti del CUG e quanti/e interessati/e ai corsi di formazione che saranno organizzati anche da altre Amministrazioni sulle tematiche di interesse.

#### **3. Rafforzamento dei rapporti tra Istituzioni per la promozione del principio delle pari opportunità**

Il Conservatorio ha aderito alla Rete Provinciale dei CUG di Ferrara, realizzando una concreta collaborazione con le Istituzioni presenti sul territorio che si occupano di pari opportunità. Il Presidente del CUG sarà il referente.

Il Conservatorio intende, altresì farsi promotore del raccordo dell'attività tra il suo CUG e i CUG presenti nelle altre istituzioni AFAM nell'ottica di coordinare iniziative che possano essere svolte congiuntamente. L'iniziativa vuole contribuire attivamente allo sviluppo di un coerente sistema per la promozione della cultura di genere all'interno delle singole istituzioni dell'alta formazione.

### **D. CONCILIAZIONE TRA VITA FAMILIARE E VITA PROFESSIONALE**

La divisione del lavoro di cura all'interno della famiglia è ancora sbilanciata a sfavore della componente femminile. Da qui la necessità di introdurre azioni sistematiche che prendano in considerazione le esigenze della famiglia, quali congedi parentali, soluzioni per la cura dei minori e degli anziani, l'organizzazione di un ambiente di lavoro che agevoli la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e l'adozione del lavoro agile come previsto dalla

normativa vigente.





**CONSERVATORIO  
FRESCOBALDI**  
FERRARA

Le azioni delle quali il CUG intende occuparsi non saranno soltanto legate all'ambito del rapporto genitoriale, ma saranno rivolte anche a coloro che hanno in carico persone con disagi. Si precisa che saranno promosse iniziative per promuovere il lavoro a distanza con maggiore flessibilità (cadenza anche semestrale), sia per i genitori con figli minori di 14 anni sia per coloro che hanno un ruolo di caregiver.

### **CONCLUSIONI**

Il Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo.  
Nel periodo di vigenza del Piano verrà effettuato un controllo in itinere da parte del CUG e saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale interessato al fine di monitorare e adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo), così come previsto dal Regolamento di funzionamento del CUG.

*Piano approvato nella seduta del 30/10/2023 del CUG. Il documento viene trasmesso all'Amministrazione e agli organismi di rappresentanza sindacale del Conservatorio affinché l'iter di approvazione abbia luogo. Una volta approvato, il documento sarà pubblicato sul sito web istituzionale in maniera visibile ed accessibile a tutti i dipendenti.*

*N.B. I tempi di realizzazione delle iniziative sono da intendersi nell'ottica dei processi che determinano le azioni rispetto all'Organo che le pianifica, il CUG, in linea con le azioni promosse dal Conservatorio a cui il CUG sottende (si pensi, ad esempio, al Piano di Formazione del personale, alla Contrattazione Integrativa, alle attività di Comunicazione, etc.).*



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – Alta Formazione Artistica e Musicale  
**Conservatorio Statale di Musica "Girolamo Frescobaldi" Ferrara**

largo M. Antonioni, 1 / 44121 Ferrara Italia / tel. +39 0532 207412 / fax +39 0532 247521 / c.f. 80009060387  
info@consfe.it / www.consfe.it