



**Unione dei Comuni
Valli e Delizie**
Argenta – Ostellato – Portomaggiore
Provincia di Ferrara

ALLEGATO 7 AL PIAO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025

da applicarsi nei seguenti enti: Unione dei Comuni Valli e Delizie, Comune di Argenta, Comune di Ostellato e Comune di Portomaggiore

SEZIONE 3 PIAO Organizzazione e capitale umano

Sotto sezione 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

PREMESSA

Il Piano triennale delle azioni positive è previsto dal Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (*"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246"*) e, più in particolare, **dall'art. 48** (*"Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni"*), che impone alle Amministrazioni dello Stato, alle Province, ai Comuni e gli altri enti pubblici non economici di predisporre questo documento.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata, dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" del decreto legislativo sopra citato, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, 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 fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Alcune novità sono subentrate con l'approvazione del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 che all'art. 6 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Con il "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entra in vigore il 15 luglio 2022 vengono "soppressi" i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione tra cui il Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Il D.P.R. prevede che tali adempimenti vengano assorbiti in apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Il presente Piano delle Azioni Positive, è un documento attraverso il quale l'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed i comuni ad essa aderenti di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, si dotano di una propria unica programmazione di azioni positive a valenza triennale per le dipendenti e i dipendenti volte alla promozione di obiettivi di parità e pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo oltre che alla prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, nonché alla valorizzazione delle persone.

La pianificazione delle azioni positive rappresenta dunque per l'Unione dei Comuni Valli e Delizie e per i comuni aderenti, una sostanziale opportunità di delineare un percorso concreto di azioni finalizzate al perseguimento, della realizzazione del principio di pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane degli enti e del miglioramento e implementazione delle politiche di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare.

L'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) "teorizza" l'attuale concetto, esteso, di uguaglianza sostanziale sul lavoro: *"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"*.

La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* dà importanti indirizzi per la promozione delle pari opportunità nelle PP.AA. esplicitando concrete linee di azione a cui le PP.AA. si devono attenere per

raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone oltre che a rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

La medesima direttiva prevede che, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive per il benessere organizzativo (PTAP) deve essere aggiornato annualmente, anche come allegato al Piano della performance ora in modo integrato nel PIAO.

Il presente Piano partendo da un monitoraggio dell'annualità 2022, si pone in continuità con i Piani precedenti ed in particolare con quello relativo all'ultimo Triennio 2022/2024 approvato con G.U. n. 79 del 28/12/2021, avrà durata triennale con aggiornamenti annuali.

Si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avendo ben presente la realtà e le dimensioni dell'Unione e dei Comuni ad essa aderenti.

L'adozione del presente Piano, a valere per il **periodo 2023/2025**, avviene su proposta del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione Valli e Delizie rappresentativo altresì dei comuni aderenti, e preceduta dal parere della *Consigliera Provinciale di Parità*.

Il Piano ha una valenza triennale ed è uno strumento dinamico in quanto, ogni anno il presente piano potrà eventualmente essere confermato, integrato o modificato sulla base di nuove o diverse valutazioni.

Nel periodo di validità dello stesso, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Si ricorda che con determinazione dirigenziale n. 557 del 15.12.2016 si è disposta la costituzione del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie rappresentativo anche dei comuni aderenti e s.m.i. e ad esso sono stati esplicitamente assegnati dalla Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011) compiti propositivi, consultivi e di verifica così come successivamente adeguati dalla sopra citata Direttiva della Pubblica Amministrazione - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019.

In un contesto organizzativo in continua evoluzione per l'Unione e per i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore ad essa aderenti, diviene fondamentale la **valorizzazione delle persone** che prestano quotidianamente il loro servizio, obiettivo realizzabile attraverso azioni, comportamenti e lo sviluppo di strategie innovative di gestione delle risorse umane in quanto realmente improntate al benessere organizzativo.

Il Piano di Azioni positive si compone di una prima parte dedicata all'analisi del contesto dell'Unione e dei Comuni aderenti e di una seconda parte dedicata alla programmazione delle azioni positive che si andranno ad implementare e ad aggiornare ogni anno qualora emergano nuove opportunità, nuovi bisogni, nuove emergenze organizzative, nuovi percorsi di miglioramento e nuove strategie da intraprendere.

Il CUG, nell'ambito della relazione annuale di attività, darà conto dello stato di attuazione del Piano delle Azioni Positive, monitorandone lo svolgimento e potrà implementarlo o aggiornarlo, qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità. Il Settore Risorse Umane, comunicherà al Comitato, i dati relativi all'analisi del personale dell'Unione e degli Enti aderenti (*all. 1 Direttiva 2/2019*) e successivamente il CUG, predisporrà entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale dell'Unione Valli e Delizie e comuni aderenti riferita all'anno precedente, contenente un'apposita sezione sull'attuazione del Piano, così come previsto dalla direttiva 2/2019 (*allegato 2*); la relazione sarà destinata, ai vertici degli Enti e dell'Unione, all'organo OIV e agli Organi di Governo che si occupano del monitoraggio del CUG.

PRIMA PARTE
ANALISI DEL CONTESTO
REPORT DEL PERSONALE DIPENDENTE IN OTTICA DI GENERE

BREVE PREMESSA

Le politiche del lavoro adottate fino ad oggi dall'Unione dei Comuni Valli e Delizie e dai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, in modo congiunto, hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto, alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

I dati sotto riportati, dimostrano come l'accesso all'impiego presso l'Unione dei Comuni Valli e Delizie e presso i Comuni aderenti da parte delle donne non incontri ostacoli per tutte le categorie ed anche per i ruoli direttivi. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

La formazione e l'aggiornamento del personale sono attualmente garantiti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione, nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione.

Ogni dipendente ha inoltre la facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento al proprio Dirigente/Responsabile, che valuta l'opportunità di detta partecipazione senza discriminazioni tra uomini e donne.

ANALISI DEL PERSONALE DELL'UNIONE VALLI E DELIZIE E DEI COMUNI DI ARGENTA -OSTELLATO - PORTOMAGGIORE.

Di seguito si riportano i dati che fotografano la situazione odierna del personale dell'Unione e dei comuni ad essa aderenti con particolare riferimento alla *situazione di genere*.

Dipendenti totali aggiornati al 01.01.2023:

n. 195 di cui 135 donne e 60 uomini (compresi Segretari, Dirigenti e P.O.)

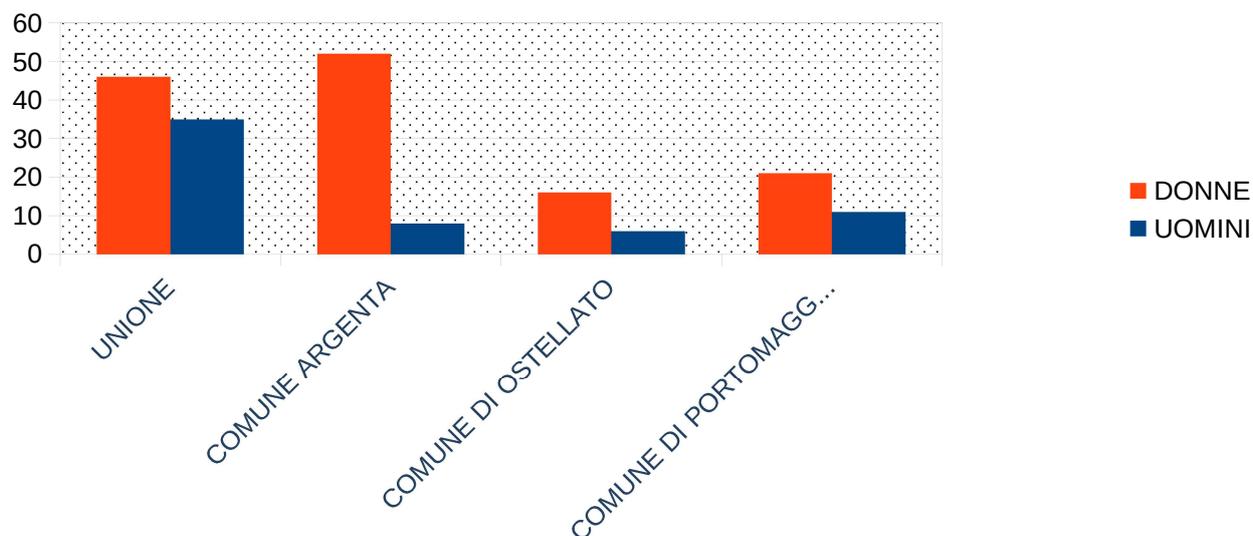
Posizioni Organizzative al 01.01.2023:

n. 12 di cui 9 donne e 3 uomini

Nel totale dipendenti sono comprese anche le figure dei segretari considerando che svolgono servizio oltre che nell'Ente assegnato anche in convenzione in Unione o altri Enti.

RAPPRESENTAZIONE DI GENERE

DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 01.01.2023



UNIONE VALLI E DELIZIE = DONNE 46 UOMINI 35
 COMUNE DI ARGENTA = DONNE 52 UOMINI 8
 COMUNE DI OSTELLATO = DONNE 16 UOMINI 6
 COMUNE DI PORTOMAGGIORE = DONNE 21 UOMINI 11

Personale per Genere dati al 01/01/2023:

ENTE	DONNE	% donne	UOMINI	% uomini	TOTALE
Unione Valli e Delizie	46	56,79%	35	43,21%	81
Comune di Argenta	52	86,67%	8	13,33%	60
Comune di Ostellato	16	72,73%	6	27,27%	22
Comune di Portomaggiore	21	65,63%	11	34,37%	32
Totale per genere	135	69,23%	60	30,77%	195

Dal prospetto emerge che la presenza del genere femminile all'interno dell'Unione e dei comuni ad essa aderenti è notevolmente superiore a quella maschile.

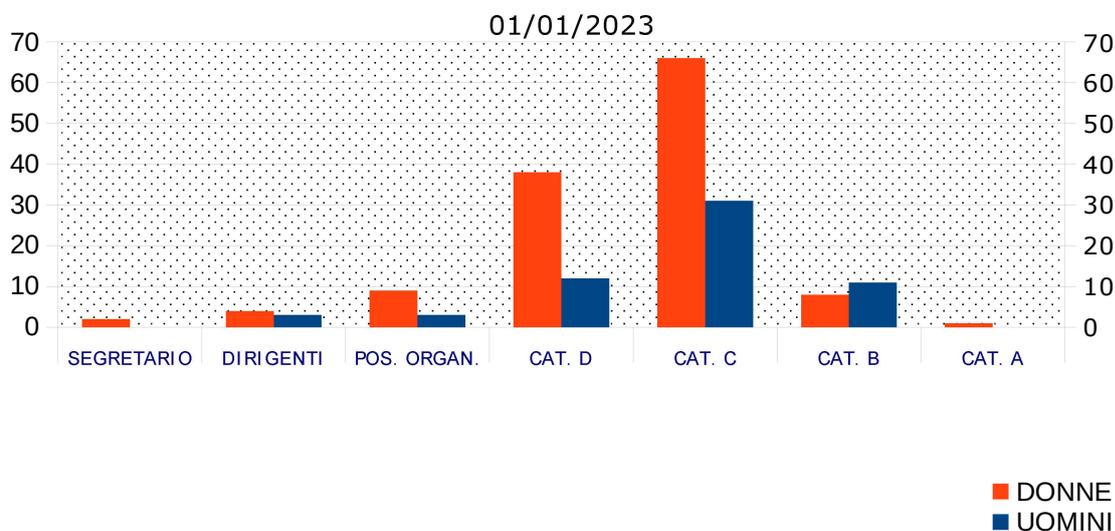
Personale in Part-time dati al 01/01/2023:

ENTE	n. UOMINI	n. DONNE	TOTALE
Unione Valli e Delizie	0	2	2
Comune di Argenta	1	4	5
Comune di Ostellato	0	4	4
Comune di Portomaggiore	0	0	0
Totale per genere	1	10	11

La presenza quasi esclusivamente femminile fra i lavoratori a Part-Time indica la maggior propensione del genere femminile verso la conciliazione tra vita familiare e vita professionale.

UNIONE VALLI E DELIZIE E COMUNI ADERENTI – DATO AGGREGATO

RAPPRESENTAZIONE DI GENERE IN BASE ALLA POSIZIONE ECONOMICA



	SECRETARIO	DIRIGENTI	POSIZIONI ORGANIZZ.	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
DONNE	2	4	9	38	73	8	1	135
UOMINI		3	3	12	31	11		60
TOTALE	2	7	12	50	104	19	1	195

DISTRIBUZIONE PER GENERE ED ETÀ ANAGRAFICA – DATO AGGREGATO DATI AGGIORNATI AL 01/01/2023

Posizione Economica	n. DONNE					n. UOMINI					Totale
	Fino a 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sup. a 60 anni	Fino a 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sup. a 60 anni	
Segretario				2							2
Dirigente			2	2				1	2		7
P.O.		1	3	3	2			1	2		12
D	3	6	19	8	2	2	5	3	2		50
C	3	4	29	31	6	1	4	11	12	3	104
B				5	3		1	3	5	2	19
A				1							1
Totale per età	6	11	53	52	13	3	10	19	23	5	195
% sul totale dipendente (F/M)	3%	5,6%	27,18%	26,67%	7%	2%	4,82%	9,74%	11,79%	2,2%	100,00%

Dalla tabella sopra riportata emerge che la maggior parte dei dipendenti ricade nella fascia di età tra i 40 e i 60 anni. Rispetto all'anno precedente c'è stato un aumento dei dipendenti della fascia di età fino a 40 anni dovuto alle nuove assunzioni effettuate nel 2022.

**DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEGLI ISTITUTI A TUTELA DELLA MATERNITÀ
ANNO 2022**

Totale dipendenti	n. Donne	Note	n. Uomini	Note
	10		4	

Il numero dei dipendenti che ha usufruito nel corso dell'anno **2022**, di permessi/congedi a tutela della maternità, è pari al **7,18%** sul totale dei dipendenti dell'Unione Valli e Delizie e dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore (Totale dipendenti di riferimento n.195).
Si segnala che l'utilizzo è stato abbastanza equo sia per i maschi che per le femmine.

**DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEGLI ISTITUTI A TUTELA DELLA DISABILITÀ
ANNO 2022**

Totale dipendenti	n. Donne	Note	n. Uomini	Note
	17		6	

Il numero dei dipendenti che ha usufruito nel corso dell'anno **2022**, di permessi/congedi a tutela della disabilità, è pari al **11,79%** sul totale dei dipendenti dell'Unione Valli e Delizie e dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore (Totale dipendenti di riferimento n. 195).
Rientrano in questa tipologia di istituto anche il congedo retribuito biennale.
L'utilizzo dei permessi sopra descritti, è riferito sia per l'assistenza a persone/famigliari, che per se stessi.

**PARTE SECONDA
OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE**

Il Piano di azioni positive **2023/2025**, **costituisce integrazione agli obiettivi di performance del PIAO**, riconosce come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità, libertà e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori ed, in evoluzione continua rispetto ai precedenti, si propone, di concerto con il Comitato Unico di Garanzia, i seguenti obiettivi suddivisi in **cinque macro aree**:

- 1) CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA;**
- 2) BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE**
- 3) PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE;**
- 4) FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE;**
- 5) ORGANIZZAZIONE E LAVORO.**

Le azioni indicate pongono al centro "*la persona*" come vero valore e vengono proposte nell'ottica di continuare, da un lato, quanto già realizzato dal precedente Piano, dall'altro, di rafforzare ed implementare alcune attività considerate prioritarie per la salute psico-fisica dei dipendenti, per favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro e per la prevenzione di ogni forma di discriminazione.
Pertanto i destinatari delle azioni del presente Piano, sono tutti i dipendenti dell'Unione Valli e Delizie e dei comuni ad essa aderenti, compreso i soggetti attuatori.

1. CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA

La macro area n. 1) è dedicata all'obiettivo di perseguire a favore del personale dell'ente/degli enti un migliore equilibrio e conciliazione tra il tempo che le persone dedicano nell'arco della propria giornata al lavoro e quello che dedicano all'ambito personale/famigliare.

L'Unione ed i comuni aderenti si pongono l'obiettivo di sostenere e migliorare le proprie politiche di conciliazione a favore dei dipendenti attraverso la realizzazione delle seguenti Azioni:

OBIETTIVI 2022/2024 previste	AZIONI 2022/2024 previste	Stato attuazione al 31/12/2022	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2023/2025	INDICATORI
1. Sostegno al rientro da prolungati periodi di assenza maggiori o pari a 60 giorni (per gravidanza, malattia, assistenze famigliari...). Favorire il reinserimento del dipendente che deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.	<ul style="list-style-type: none"> - Calendarizzare una "giornata di accoglienza" in favore del dipendente/della dipendente rientrato/a dopo un lungo periodo di assenza organizzata dal proprio Dirigente/Responsabile, ove lo si informa sullo stato di lavoro, sullo stato organizzativo dell'ente e su eventuali nuovi programmi software da utilizzare; - Formazione programmata in funzione delle esigenze lavorative emerse di cui al punto precedente; - Favorire le condizioni di turn over sia in termini di accoglienza per i neoassunti, sia in termini di "gestione" della fine della carriera lavorativa per i dipendenti vicini al pensionamento. 	L'Ufficio Risorse Umane provvede costantemente ad informare i dipendenti che rientrano da un lungo periodo di assenza, delle novità riguardanti la gestione delle assenze/presenze. È stata garantita una particolare attenzione alla divulgazione delle informazioni relative agli istituti fruibili (Permessi allattamento, congedi parentali, Permessi L.104/1922) e alle nuove iniziative formative dedicate a tutto il personale. Il rientro in servizio dopo una assenza per malattia o infortunio superiore a 60 giorni, è subordinato al parere favorevole del Medico competente.	1. Obiettivo confermato anche nel prossimo triennio.	Si confermano e si portano avanti le stesse azioni del triennio precedente, cercando di concretizzare momenti di condivisione e di "ascolto" per chi rientra da lunghe assenze, per i neoassunti o per chiunque ne faccia richiesta, per colmare eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante. Vista l'importanza della formazione (in particolare modo quella obbligatoria) anche per chi è stato assente, si provvederà, dove possibile, all'acquisto di corsi registrati da poter visionare al momento del rientro. Prevista sezione specifica per raccolta fabbisogno formativo	<p>n. corsi formazione/piano di formazione interna specifica</p> <p>su n. dipendenti con assenza prolungata rientrati in servizio</p>
2. Mantenimento e promozione dell'utilizzo della flessibilità oraria.	Verifica della possibilità di Articolazioni Orarie differenziate sorrette da motivazioni legate alla tutela della salute e/o della maternità/paternità, nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale.	L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un ampio orario flessibile in entrata ed in uscita, compatibilmente con orari di apertura al pubblico di alcuni servizi. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste delle/dei dipendenti. L'Ufficio delle Risorse Umane	2. Obiettivo confermato anche nel prossimo triennio.	Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente a cui si aggiunge l'azione di divulgazione dell'informazione sull'utilizzo del nuovo congedo obbligatorio di paternità (prima del 2022 riservato solo ai lavoratori padri del settore privato).	n. orari particolareggiati attivati per sostegno maternità/paternità

		rende disponibile la consultazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della rete Intranet dell'Ente ed all'invio di circolari interne. Nel rispetto della normativa vigente e delle percentuali previste dal CCNL, sono stati trasformati rapporti di lavoro da tempi pieno a tempo parziale su richiesta di dipendenti. Le richieste sono state gestite con sollecitudine.			
3. Promozione del Telelavoro e dello Smart working nell'ottica di, da un lato, favorire la produttività dei dipendenti riducendone le assenze, dall'altro promuovere una maggior cooperazione tra dipendente ed ente.	<ul style="list-style-type: none"> - Promozione, tramite la pubblicazione sulla Intranet, del Regolamento nel quale è gestita la disciplina del Lavoro Agile, quale modalità ordinaria di prestazione di lavoro, in coerenza con le indicazioni del POLA o altro strumento analogo. - Introduzione di diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (lavoro agile e telelavoro). - Implementazione dei supporti tecnologici. 	<p>Nella Intranet sono state pubblicate costantemente tutte le novità riguardanti il Piano POLA, il suo Regolamento, l'informativa sulla sicurezza e tutta lo relativa modulistica per attivare il lavoro agile successivamente all'emergenza secondo quanto previsto dalla L.81/2017.</p> <p>Sono state potenziate le piattaforme tecnologiche per favorire il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo.</p> <p>Il Lavoro Agile è stato portato a regime nel rispetto anche di quanto previsto dal nuovo CCNL sottoscritto il 16/11/2022</p>	3. Obiettivo confermato anche nel prossimo triennio.	<p>Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente a cui si aggiungono le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - facilitazione accesso al lavoro da remoto di cui all'art. 68 del CCNL 16/11/2022 secondo criteri di priorità oggetto di confronto sindacale - realizzazione nuova indagine sull'utilizzo della modalità di lavoro agile e lavoro da remoto introdotto 	<p>n. progetti smart working</p> <p>n. progetti lavoro remoto</p>

2. BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE

OBIETTIVI 2022/2024 previste	AZIONI 2022/2024 previste	Stato attuazione al 31/12/2022	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2023/2025	INDICATORI
1. Tutelare il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, salubre e di comfort per le persone.	Condivisione con il CUG dell'esito del Documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17 comma 1 del D.lgs n. 81/2008 attraverso apposito Incontro di lavoro con il Responsabile della Sicurezza. Possibilità di allestire spazi polifunzionali che possano essere adibiti anche al consumo dei pasti compatibilmente con le regole anti covid e gli investimenti necessari.	Sono stati acquisiti dal CUG i documenti sulla valutazione dei rischi. Saranno esaminati nel prossimo incontro Cug. Riattivati gli spazi pausa caffè anti covid	3. Obiettivo confermato anche nel prossimo triennio.	Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente.	n. spazi relax per ciascun ente
	Predisporre un nuovo questionario per l'analisi dei dati e l'elaborazione di indicatori che consentano una chiara lettura dello stato di salute dei dipendenti tenendo conto del momento storico.	Nell'anno 2022 è stato somministrato un questionario a tutti i dipendenti ai fini dell'indagine sul benessere lavorativo ed organizzativo di tutto il personale dell'Unione e dei comuni ad essa aderenti		Da replicare con focus specifici per ciascun ente con il supporto della RETE PROVINCIALE DEI CUG.	Realizzazione indagine n. questionari restituiti/totale dipendenti
2. Rimozione di eventuali situazioni di disagio, timori e difficoltà di integrazione dedicato a coloro che stanno vivendo un momento di difficoltà o malessere in ambito lavorativo.	Aiuto psicologico a fronte della situazione ancora non conclusa dell'emergenza COVID. Punto d'ascolto per raccolta richieste, suggerimenti o semplicemente favorire e incentivare l'utilizzo di istituti vari in tema di congedi, salute, ecc.. Al momento è stata creato un indirizzo e.mail per contattare ed avere l'appoggio del CUG.	Nel 2022 è proseguita l'attività per diffondere la conoscenza dell'esistenza e dell'importanza del Comitato Unico di Garanzia all'interno dell'Unione. È stato creato un indirizzo e-mail riservato al CUG ed è stata ampliata la pagina della Intranet dedicata alle informazioni, funzioni, contatti, compiti del Cug. Nella stessa pagina vengono pubblicati i verbali degli incontri Cug e le varie informazioni. È stata pubblicizzata la nomina della nuova Consigliera Provinciale di Parità sottolineando l'importanza ed il ruolo di questa figura.	2. Obiettivo confermato anche nel prossimo triennio.	Si rimodulano le azioni nel seguente modo: - Attivazione Punto d'ascolto per raccolta richieste, suggerimenti o semplicemente favorire e incentivare l'utilizzo di istituti vari in tema di congedi, salute, ecc.. da parte del CUG. -Adesione e partecipazione alla Rete Provinciale Cug per replicazione buone prassi	-n. segnalazioni ricevute dal CUG -Adesione alla Rete Provinciale

3. PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

OBIETTIVI 2022/2024 previste	AZIONI 2022/2024 previste	Stato attuazione al 31/12/2022	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2023/2025	INDICATORI
1. Diffusione e monitoraggio del Piano del Azioni Positive.	<p>- Pubblicazione del Presente Documento sia sulla Intranet aziendale che sulla pagina web esterna;</p> <p>- Nella prospettiva del rinnovo del presente piano pubblicazione di un invito rivolto a tutto al personale finalizzato alla raccolta di idee e proposte di nuove azioni;</p> <p>Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili proposte di soluzione ai problemi eventualmente riscontrati da parte del C.U.G., delle Rappresentanze Sindacali e dell'Amministrazione, in modo da poter procedere annualmente, così come previsto dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, ad interventi di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia.</p>	<p>É stata implementata e tempestivamente aggiornata la pagina Intranet dedicata al Piano Azioni Positive e il sito ufficiale dell'Unione al quale sono collegati anche i siti dei comuni ad essa aderenti.</p>	1.Si conferma l'obiettivo del triennio precedente inserendo una maggior attenzione alla diffusione delle nozioni base per l'accesso ai vari siti istituzionali, nonché alla Intranet.	<p>Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente a cui si aggiunge la seguente azione:</p> <p>-Promozione formazione interna per avvicinare tutti i dipendenti ai portali dell'Ente per facilitarne l'utilizzo anche per chi non usa costantemente per lavoro il pc.</p>	<p>Pubblicazione in sezione specifica della intranet</p>
2. Formazione componenti del Comitato e Informazione sulle attività del CUG.	<p>Ricognizione delle esigenze formative del CUG e promozione di interventi formativi appositi anche in collaborazione con altri enti.</p> <p>Pubblicazione delle attività del CUG sul sito istituzionale dell'Unione, invio monitoraggio annuale al Dipartimento della Funzione Pubblica, al Dipartimento per i diritti e le pari opportunità e alla Consigliera di Parità della</p>	<p>É stata svolta una costante attività di sensibilizzazione da parte delle Amministrazioni e del Cug nei confronti del personale dipendente all'utilizzo del sito web e della Intranet interna dove poter consultare tutte le informazioni relative alla composizione del CUG e a tutti gli Adempimenti previsti dalla Dir.2/2019, al Monitoraggio annuale dell'andamento delle pari</p>	2. Formazione componenti del Comitato e Informazione sulle attività del CUG. Rafforzare e sostenere il ruolo del Cug.	<p>Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente a cui si aggiunge</p> <p>- inserimento del CUG nella rete provinciale dei CUG e la maggior interrelazione del CUG con la Consigliera provinciale.</p>	<p>n. incontri rete CUG</p>

	Provincia.	opportunità e dell'attuazione delle azioni positive.			
3. Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento.	L'Unione ed i comuni aderenti, si impegnano ad assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile/maschile, salvo motivata impossibilità.	Nei concorsi è stata rispettata la composizione di genere che prevede che almeno un terzo dei componenti sia di sesso femminile/maschile; I requisiti d'accesso ai concorsi e selezioni sono rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere	3. Si conferma l'obiettivo del triennio precedente. Adeguamento alla normativa post emergenza per l'espletamento dei concorsi	Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente.	Monitoraggio componenti commissione concorso: n. commissioni in cui non è stato rispettato il rapporto
4. Sensibilizzazione della direzione.	Organizzazione un incontro almeno una volta all'anno con CUG per sensibilizzare la direzione sul tema, analizzare i dati e le segnalazioni raccolte.	Periodico incontro con il dirigente del Settore Risorse Umane analizzare segnalazioni e suggerimenti	4. Si ridefinisce l'obiettivo prevedendo la Sensibilizzazione della direzione e di tutto il personale	Si confermano e si portano avanti le stesse azioni del triennio precedente precisamente: Organizzazione un incontro almeno una volta all'anno tra CUG e direzione per sensibilizzare la direzione sul tema, analizzare i dati e le segnalazioni raccolte. A queste azioni si aggiunge la realizzazione di incontri formativi/informativi sulla promozione dei diritti delle donne, sul tema delle pari opportunità e dell'empowerment femminile per tutto il personale anche al fine di potenziare canali comunicativi e di ascolto in merito a situazioni di discriminazioni di genere e molestie sessuali;	n. incontri con direzione n. eventi organizzati.
			5. Nuovo obiettivo: Obiettivo diffusione utilizzo linguaggio non discriminatorio nei documenti prodotti dall'ente	Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio rispettoso delle differenze di genere. Ad esempio attraverso la riorganizzazione della modulistica per i lavoratori/e e per l'utenza. Portare a conoscenza i dipendenti delle Linee guida elaborate da Cecilia Robustelli in collaborazione con l'Accademia della Crusca.	Revisione e adeguamento documenti

4. FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

OBIETTIVI 2022/2024 previste	AZIONI 2022/2024 previste	Stato attuazione al 31/12/2022	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2023/2025	INDICATORI
1. Favorire lo sviluppo delle competenze professionali per garantire l'acquisizione di nuove competenze necessarie all'ente.	<p>Promozione e realizzazione di un Piano di formazione rivolto sia a dirigenti che ai dipendenti da effettuarsi anche in modalità webinar, che tenga conto dei fabbisogni formativi anche individuali.</p> <p>Ciò al fine di indirizzare la progettazione formativa verso progetti in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici previsti dal Piano della <i>performance</i>.</p> <p>Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning.</p> <p>Programmazione di Formazione obbligatoria scegliendo diversi livelli formativi per far fronte alle diverse esigenze (aggiornamenti annuali per esperti o base per neoassunti).</p>	<p>Per il triennio 2022-2024 è stato predisposto il Piano della formazione sulla base delle esigenze emerse dai vari settori/servizi.</p> <p>Oltre alla formazione obbligatoria e vari percorsi formativi a catalogo, l'Unione ed i comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore hanno aderito a diversi progetti pubblici: Riformare la PA – Syllabus e PA110, oltre che al Valore PA promosso dall'INPS.</p>	1. Si conferma l'obiettivo del triennio precedente. Si aggiungono informazioni e suggerimenti emersi dal questionario somministrato nell'estate del 2022 a tutti i dipendenti.	<p>Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente, segnalando la necessità di elaborazione di piani della Formazione che dovranno:</p> <ul style="list-style-type: none"> -tenere conto maggiormente delle esigenze di ogni settore/servizio consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati; - attivare modalità per frequenza in differita per consentire la massima partecipazione - garantire costante formazione attraverso momenti formativi periodici specifici con taglio operativo, gestiti internamente, per il corretto uso degli applicativi di base (protocollo, gestione attività, contabilità) 	n. ore formazione annue per ente per genere (vedere piano della formazione)
2. Riqualificazione Professionale.	<p>Nel rispetto della normativa vigente, prevedere tutte le forme contrattuali che consentono di valorizzare lo sviluppo e la carriera professionale dei dipendenti (progressioni).</p>	<p>Nell'anno 2022 sono state riconosciute sia al personale femminile che maschile, nel rispetto delle normative e della disponibilità economica, incentivi e progressioni economiche</p>	2. Si conferma l'obiettivo del triennio precedente.	<p>Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente.</p>	n. progressioni di carriera per genere
			3. Nuovo obiettivo: formazione in materia antidiscriminatoria rivolta tutto il personale. Diffusione del modello culturale improntato alla	<p>Promozione e realizzazione di eventi di formazione del personale dipendente, atti a sensibilizzare contro la violenza di genere, le molestie sul luogo di lavoro e qualsiasi forma di</p>	n. eventi realizzati.

			promozione delle pari opportunità.	mobbing. Diffusione della normativa vigente nazionale e comunitaria.	
--	--	--	---	--	--

5. ORGANIZZAZIONE E LAVORO

OBIETTIVI 2022/2024 previste	AZIONI 2022/2024 previste	Stato attuazione al 31/12/2022	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2023/2025	INDICATORI
1. Condivisione dei Progetti e dei Piani elaborati inseriti nel PEG.	Calendarizzazione annuale di una riunione organizzata dai Dirigenti e dalle PO con i dipendenti avente come oggetto la presentazione degli Obiettivi del PEG in corso approvati, le modalità e i tempi di realizzazione ed eventuali criticità di attuazione;	Favorita la comunicazione interna tra dirigenti e dipendenti con l'obiettivo di far circolare le informazioni e promuovere "la partecipazione". Ancora critica la percezione da parte dei dipendenti.	1. Si conferma l'obiettivo del triennio precedente.	Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente.	n. incontri
2. Nuove modalità organizzative di lavoro.	Potenziamento delle piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare 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 del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro). Programmazione di percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da	Già attivato in tempi di emergenza covid. Prosegue nel rispetto delle normative vigenti. Promossi e sollecitati percorsi attraverso Syllabus	2. Si conferma l'obiettivo del triennio precedente.	Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente in merito segnalando la necessità di promuovere l'aggiornamento dei dipendenti attraverso Syllabus	Indicatori syllabus

sviluppare nuove <i>digital ability</i> trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in <i>modalità agile</i> .			
---	--	--	--

Il presente Piano delle Azioni Positive, triennio 2023-2025, è stato inviato in data 16/03/2023 alla Consigliera provinciale di Parità di Ferrara.

La Consigliera con nota acclarata al protocollo Unione con n. 9976 del 28/03/2023, ha rilasciato *PARERE FAVOREVOLE* di cui all'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006.