



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

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026

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

Sottosezione 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 2023, 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, in continuità con il piano approvato per il triennio 2023/2025 previo parere della Consigliera Provinciale di Parità, avviene su proposta del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione Valli e Delizie rappresentativo altresì dei comuni aderenti.

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.

Dall'anno 2024 il presente piano è stato integrato tenendo conto delle novità introdotte dal D.Lgs. 222 del 13/12/2023 in tema di Inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità.

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 01.01.2024:

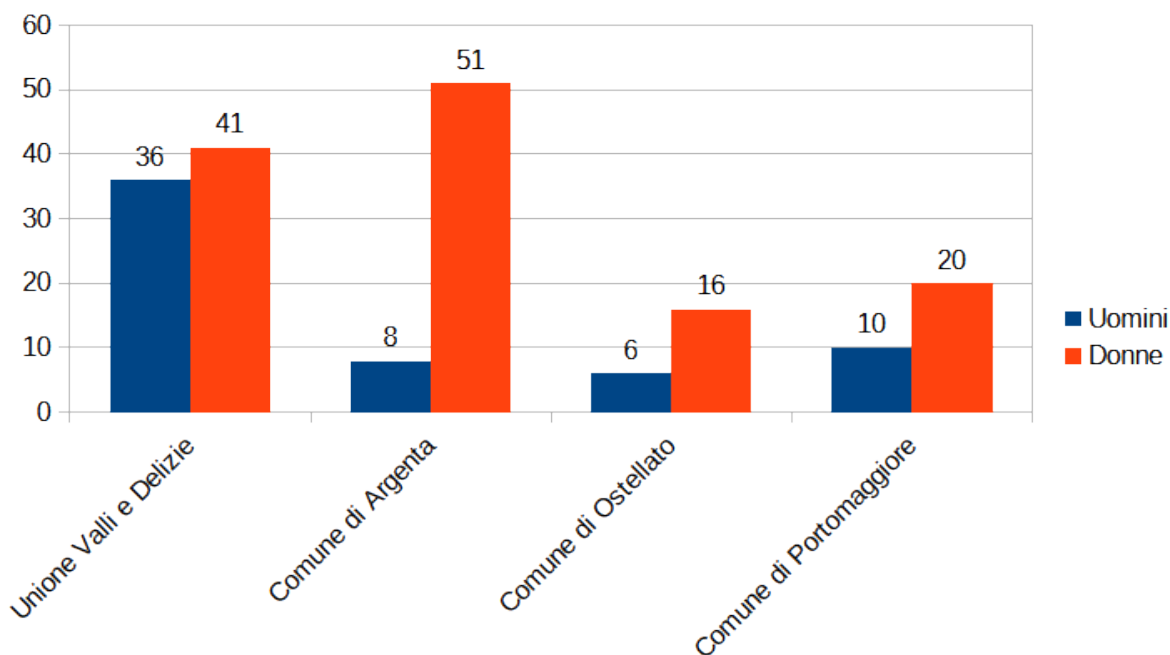
n. 188 di cui 128 donne e 60 uomini (compresi Segretari, Dirigenti e Funzionari con incarico di EQ)

Funzionari con incarico di EQ al 01.01.2024:

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.

Dipendenti in servizio al 01/01/2024 – Dati di genere



UNIONE VALLI E DELIZIE = DIPENDENTI 77 DI CUI DONNE 41 E UOMINI 36
 COMUNE DI ARGENTA = DIPENDENTI 59 DI CUI DONNE 51 E UOMINI 8
 COMUNE DI OSTELLATO = DIPENDENTI 22 DI CUI DONNE 16 E UOMINI 6
 COMUNE DI PORTOMAGGIORE = DIPENDENTI 30 DI CUI DONNE 20 E UOMINI 10

Dati di Genere espressi in percentuale al 01/01/2024:

ENTE	DONNE	% donne	UOMINI	% uomini	TOTALE
Unione Valli e Delizie	41	53,25%	36	46,75%	77
Comune di Argenta	51	86,44%	8	13,56%	59
Comune di Ostellato	16	72,73%	6	27,27%	22
Comune di Portomaggiore	20	66,67%	10	33,33%	30
Totale per genere	128	69,23%	60	30,77%	188

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 01/01/2024:

ENTE	n. UOMINI	n. DONNE	TOTALE
Unione Valli e Delizie	0	2	2
Comune di Argenta	1	3	4
Comune di Ostellato	0	4	4
Comune di Portomaggiore	0	0	0
Totale per genere	1	9	10

Totale per età	6	10	52	50	11	3	10	19	22	5	188
----------------	---	----	----	----	----	---	----	----	----	---	-----

Dalla tabella sopra riportata emerge che la maggior parte dei dipendenti ricade nella fascia di età compresa tra i 40 e i 60 anni.

DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEGLI ISTITUTI A TUTELA DELLA MATERNITÀ ANNO 2023

Totale dipendenti	n. Donne	Note	n. Uomini	Note
	09		4	

Il numero dei dipendenti che ha usufruito nel corso dell'anno **2023**, di permessi/congedi a tutela della maternità, è pari al **6,91%** sul totale dei dipendenti dell'Unione Valli e Delizie e dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore (Totale dipendenti di riferimento n.188).
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 2023

Totale dipendenti	n. Donne	Note	n. Uomini	Note
	19		11	

Il numero dei dipendenti che ha usufruito nel corso dell'anno **2023**, di permessi/congedi a tutela della disabilità, è pari al **15,95%** sul totale dei dipendenti dell'Unione Valli e Delizie e dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore (Totale dipendenti di riferimento n. 188).
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 **2024/2026**, **costituisce integrazione agli obiettivi di performance del PIAO**, riconosce come fondamentale e 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 nelle seguenti **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**

6) INCLUSIONE SOCIALE E LA POSSIBILITÀ DI ACCESSO ALLE PERSONE CON DISABILITÀ (D.Lgs. 222/2023)

Ogni area viene declinata in azioni/obiettivi riportati nell'allegato 7/A al presente piano. 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.

Nel corso del triennio si effettuerà il monitoraggio delle Azioni inserite nel presente Piano organizzando incontri tra il Settore Risorse Umane ed il C.U.G. per l'analisi degli interventi realizzati e la verifica dei risultati delle Azioni Positive individuate.

Saranno, inoltre, raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento del presente Piano.

Il report al 31/12/2023 relativo agli obiettivi del 2023 contemplati nel piano delle azioni positive 2023/2025 quale allegato al PIAO 2023/2025 sono riportati nell'allegato 7/B al presente piano

ALLEGATO 7 A al PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026
 OBIETTIVI per l'Unione e i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2024/2026	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti
1. CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA COMPRESI GLI OBIETTIVI DI INCLUSIONE E ACCESSIBILITA' DELLE	1. Sostegno al rientro da prolungati periodi di assenza maggiori o pari a 60 giorni (per gravidanza, malattia, assistenze familiari...). 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.	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. Possibilità 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	n. corsi di formazione/piano di formazione interna specifica su n. dipendenti con assenza prolungata rientrati in servizio	2024-2025-2026	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti rientrati da prolungati periodi di assenza
	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 e/o disabilità, nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale. Maggiore divulgazione dell'informazione sull'utilizzo del nuovo congedo obbligatorio di paternità (prima del 2022 riservato solo ai lavoratori padri del settore privato), attraverso news pubblicate sulla Intranet compreso l'aggiornamento di tutta la modulistica.	n. orari particolareggiati attivati per sostegno maternità/paternità; n. incontri con persone direttamente interessate	2024-2025-2026	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati
	3. Promozione del lavoro a distanza nell'ottica di, da un lato, favorire la produttività dei dipendenti riducendone le assenze, dall'altro promuovere una maggior cooperazione tra dipendente ed ente.	Promozione, tramite la pubblicazione sulla Intranet, del Regolamento per il lavoro a distanza, nel quale è gestita la disciplina del Lavoro Agile, quale modalità ordinaria di prestazione di lavoro, in coerenza con le indicazioni del CCNL 16.11.2022 del PIAO o altro strumento analogo. Accesso al lavoro agile secondo criteri di priorità definiti dal regolamento che tutelano prevalentemente i lavoratori con figli, dipendenti con disabilità o che assistono persone disabili, lavoratrici in stato di gravidanza nonché la distanza casa-lavoro. Introduzione di diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (lavoro agile e da remoto). Costante aggiornamento della modulistica (Istanza e accordi individuale) Implementazione dei supporti tecnologici. Facilitazione accesso al lavoro da remoto di cui all'art. 68 del CCNL 16/11/2022. Realizzazione nuova indagine sull'utilizzo della modalità di lavoro agile e lavoro da remoto introdotto.	n. progetti lavoro agile n. progetti lavoro remoto	2024-2025-2026	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati
2. BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE	1. Tutelare il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, salubre e di comfort per le persone, ed adeguato nel caso di disabilità.	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 investimenti necessari. Attenzione all'ambiente di lavoro per dipendenti disabili che necessitano di adattamenti. Predisporre nuovo questionario/indagine con focus specifici sullo stato di salute dei dipendenti tenendo conto del momento storico, con il supporto della RETE PROVINCIALE DEI CUG.	n. spazi relax per ciascun ente indagine/questionari restituiti sul totale dei dipendenti coinvolti	2024-2025-2026	CUG e Responsabile della sicurezza	Personale CUG e Responsabile della sicurezza
	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.	- Attivazione Punto d'ascolto per raccolta richieste, suggerimenti o semplicemente favorire e incentivare l'utilizzo di istituti vari in tema di congedi, salute, disabilità 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	2024-2025-2026	CUG	Personale CUG

ALLEGATO 7 A al PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026
 OBIETTIVI per l'Unione e i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2024/2026	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti
3. PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE e SUL RISPETTO DELLE DIVERSITA' PIU' IN GENERALE	1. Diffusione e monitoraggio del Piano del Azioni Positive.	Pubblicazione del Presente Documento sia sulla Intranet aziendale che sulla pagina web esterna; 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; 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. 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. Promuovere un corretto utilizzo del linguaggio istituzionale negli Atti della Pubblica Amministrazione in un'ottica di riequilibrio di genere; Pubblicazione ed invito alla lettura delle Linee Guida elaborate da Cecilia Robustelli. Sono stati presi accordi con gli uffici dei comuni aderenti all'Unione che organizzano eventi o momenti formativi (anche aperti al pubblico) al fine di interagire con loro per proporre eventi o momenti formativi che affrontino argomenti inerenti la discriminazione delle donne sul luogo di lavoro, la violenza di genere, l'utilizzo di un linguaggio in un'ottica di riequilibrio di genere.	Pubblicazione in sezione specifica della intranet; Nr. eventi organizzati	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale
	2. Formazione componenti del Comitato e Informazione sulle attività del CUG.	Ricognizione delle esigenze formative del CUG e promozione di interventi formativi appositi anche in collaborazione con altri enti. 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 Provincia. Inserimento del CUG nella rete provinciale dei CUG e la maggior interrelazione del CUG con la Consigliera provinciale.	n. incontri rete CUG; nr. ore di formazione dedicata ai componenti del Cug	2024-2025-2026	CUG	Personale CUG
	3. Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento. Adeguamento della procedura post-emergenza per l'espletamento dei concorsi	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.	Monitoraggio componenti commissione concorso: n. commissioni in cui non è stato rispettato il rapporto	2024-2025-2026	Risorse Umane	Personale Risorse Umane
	4. Sensibilizzazione della direzione.	Organizzazione un incontro almeno una volta all'anno tra CUG e direzione per sensibilizzare la direzione sul tema della diversità, 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.	2024-2025-2026	Tutti i settori, CUG e dirigenti	Tutto il personale
	5. 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	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale

ALLEGATO 7 A al PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026
 OBIETTIVI per l'Unione e i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2024/2026	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti
4. FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	1. Favorire lo sviluppo delle competenze professionali per garantire l'acquisizione di nuove competenze necessarie all'ente. Si aggiungono informazioni e suggerimenti emersi dal questionario somministrato nell'estate del 2022 a tutti i dipendenti.	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 e degli aggiornamenti normativi. 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 performance. Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning. Programmazione di Formazione obbligatoria scegliendo diversi livelli formativi per far fronte alle diverse esigenze (aggiornamenti annuali per esperti o base per neoassunti). Si segnala la necessità di elaborazione di piani della Formazione che dovranno 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); Formazione Syllabus: applicazione di quanto previsto dalla Direttiva del 23/03/2023 emanata dal Ministero della pubblica amministrazione che prevede, che entro il 2023 almeno il 30% dei dipendenti registrati abbia iniziato l'attività formativa, entro il 2024 il 55% e entro il 2025 il 75%. Percorsi di istruzione e qualificazione del personale attraverso percorsi gestiti dal Ministero della Funzione Pubblica quali PA 110 e lode oppure attraverso l'utilizzo delle 150 ore di permessi per diritto allo studio concessi all'interno della vita lavorativa.	n. ore formazione annue per ente per genere (vedere piano della formazione); nr richieste di informazioni per PA110 lode; Nr. Richieste di utilizzo permesso studio (150 ora);	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale
	2. Direttiva Ministro per la pubblica Amministrazione del 28/11/2023 per l'degumento del sistema della valutazione della performance.	Promuovere eventi formativi, che coinvolgano in particolare segretari, dirigenti e responsabili, finalizzati all'accrescimento individuale ed organizzativo dei livelli di digitalizzazione e volte a rafforzare le competenze trasversali, soft skills, ecc	Previste almeno 24 ore per ciascun dirigente	2024-2025-2026	Tutti i settori interessati	Personale interessato
	3. Riqualficazione Professionale.	Nel rispetto della normativa vigente, prevedere tutte le forme contrattuali che consentono di valorizzare lo sviluppo e la carriera professionale dei dipendenti (progressioni).	n. progressioni di carriera per genere: n. progressioni orizzontali; n. progressioni verticali	2024-2025-2026	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati
	4. Formazione in materia antidiscriminatoria rivolta tutto il personale. Diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità.	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 mobbing, comportamenti discriminatori in generale. Diffusione della normativa vigente nazionale e comunitaria.	n. eventi realizzati	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale
5. ORGANIZZAZIONE E LAVORO	1. Condivisione dei Progetti e dei Piani elaborati inseriti nel PIAO	Calendarizzazione annuale di una riunione organizzata dai Dirigenti e dalle PO con i dipendenti avente come oggetto la presentazione degli Obiettivi di performance in corso approvati, le modalità e i tempi di realizzazione ed eventuali criticità di attuazione	n. incontri	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale
	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 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. Si segnala la necessità di promuovere l'aggiornamento dei dipendenti attraverso Syllabus	Indicatori syllabus	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale

ALLEGATO 7 A al PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026
 OBIETTIVI per l'Unione e i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2024/2026	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti
6. Inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità	1. Attuazione normativa in materia di accesso al lavoro delle persone disabili, attenzione al lavoratore disabile e attuazione D.Lgs. 222/2023	- Attuazione normativa in materia di accesso al lavoro delle persone disabili nel processo reclutativo messo in atto per la copertura dei posti vacanti (compreso lo svolgimento delle prove selettive), monitoraggio collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68 secondo quanto previsto dalla normativa e dell'accordo tra enti dell'Unione S.P. n. 59 del 06/08/2018 -attuazione della nuova normativa di cui al D.Lgs. 222/2023 (quali la nomina del dirigente dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità) - attenzione all'ambiente di lavoro per l'accoglienza di lavoratori disabili	effettuazione adempimento annuale e copertura posti di sabili nel rispetto della L. 68/1999	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale

Area	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2023/2025	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	SAL obiettivo al 31.12.2023 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
1. CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA	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.	<p>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;</p> <p>Formazione programmata in funzione delle esigenze lavorative emerse di cui al punto precedente;</p> <p>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.</p> <p>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>	<p>n. corsi formazione/piano di formazione interna specifica</p> <p>su n. dipendenti con assenza prolungata rientrati in servizio</p>	2023-2024-2025	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti rientrati da prolungati periodi di assenza	100%	L'iscrizione a Syllabus è stata effettuata anche per i dipendenti assenti per lunghi periodi e per tutti i nuovi assunti. Tutti i corsi programmati dalla piattaforma Syllabus, sono disponibili e rimangono a disposizione dei dipendenti da visualizzare autonomamente. Per la formazione obbligatoria, si è provveduto a abilitare il dipendente che rientrava da una lunga assenza, a seguire il corso in modalità differita n. 4 corsi. Per l'anno 2023, gli assenti per lunghi periodi, si quantificano n. 2 per malattia (Comune di Portomaggiore ed Unione) e n. 1 per maternità (Unione). (Nei dipendenti rientrati da lunghi periodi di assenza, si considerano i dipendenti assenti per maternità o per malattia che supera i 60 giorni consecutivi e per i quali è richiesta anche la visita straordinario dal medico competente). Per il rientro da maternità (Unione) è stato garantito un piano formativo personalizzato per aggiornamento normativo e novità organizzative nel frattempo intervenute.
	2. Mantenimento e promozione dell'utilizzo della flessibilità oraria.	<p>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.</p> <p>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).</p>	<p>n. orari particolareggiati attivati per sostegno maternità/paternità</p>	2023-2024-2025	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati	100%	Previsti ma non attivati orari particolareggiati anche grazie alla possibilità di usufruire di ampia flessibilità di orario per tutti i lavoratori, rafforzata dalle tutele sui congedi. Congedo di paternità obbligatorio utilizzato da tutti gli aventi diritto pari a n. 2 dipendenti (Unione). Divulgazione informazioni e modulistica sulla paternità con news del 18/08/2022. È stata fornita informazione ad personam per i neo papà. N. 13 sui 4 enti richieste di congedo parentale di cui n. 1 utilizzo a ore
	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>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>	2023-2024-2025	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati	100%	Effettuate costanti pubblicazioni sulla INTRANET per dare adeguata informazione ai lavoratori rispetta all'attivazione del lavoro agile. Garantito supporto tecnologico adeguato a tutti i lavoratori interessati grazie alle dotazioni di portatili. Complessivamente attivati n. progetti di lavoro agile n. 48 (di cui n. 32 Argenta; n. 2 Ostellato; n. 1 Portomaggiore; n. 13 Unione). N. progetti lavoro da remoto = 0. Approvato nei 4 enti a dicembre 2023 il nuovo Regolamento per il lavoro a distanza in coerenza con il CCNL 16/11/2022 in cui all' art.6 sono previsti criteri di priorità a tutela di situazioni di fragilità (Verbale di confronto sindacale prot.n.40374 del 18/12/2023). Realizzata indagine a tutti i dipendenti con domande mirate relative al lavoro agile (termine di chiusura indagine 5/1/2024) dalla quale è emerso che il 60% ha apprezzato l'esperienza del lavoro agile
2. BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE	1. Tutelare il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, salubre e di comfort per le persone.	<p>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.</p> <p>Predisporre focus specifici sullo stato di salute dei dipendenti tenendo conto del momento storico.per ciascun ente con il supporto della RETE PROVINCIALE DEI CUG.</p>	<p>n. spazi relax per ciascun ente</p> <p>Realizzazione indagine n. questionari restituiti/totale dipendenti</p>	2023-2024-2025	CUG e Responsabile della sicurezza	Personale CUG e Responsabile della sicurezza	100%	Divulgati i DVR attraverso pubblicazione nella INTRANET. Implementato uno spazio per ristoro in più nel 2023 presso sede di Argenta Effettuata indagine sui 4 enti (termine di chiusura indagine 5/1/2024) restituiti 129 su 186 dipendenti.

ALLEGATO 7B AL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026
REPORT AL 31/12/2023 per l'UNIONE E I COMUNI DI ARGENTA, OSTELLATO e PORTOMAGGIORE

Area	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2023/2025	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	SAL obiettivo al 31.12.2023 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
	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.	- 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	2023-2024-2025	CUG	Personale CUG	100%	È stata istituita apposita casella di posta elettronica cug@unionevalliedelizie.fe.it per ricevere richieste e segnalazioni da parte dei dipendenti. L'Ufficio Risorse Umane è a disposizione giornalmente per fornire informazioni e assistenza nell'utilizzo dei vari istituti di assenza in particolare per i congedi di maternità e parentali. Non ci sono state segnalazioni all'indirizzo di posta elettronica istituito per il Cug. N.1 adesione alla Rete Provinciale Cug nel 2022 valida anche per il 2023
3. PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE	1. Diffusione e monitoraggio del Piano del Azioni Positive.	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione del Presente Documento sia sulla Intranet aziendale che sulla pagina web esterna; • 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; 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. Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente a cui si aggiunge la seguente azione: -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.	Pubblicazione in sezione specifica della intranet	2023-2024-2025	Tutti i settori	Tutto il personale	100%	Sulla Intranet è pubblicato nella sezione dedicata al CUG il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 (ESTRAZIONE PIAO). Raccolti i suggerimenti del CUG al fine della predisposizione del nuovo piano 2024/2026 anche frutto della indagine sul benessere organizzativo
	2. Formazione componenti del Comitato e informazione sulle attività del CUG.	Ricognizione delle esigenze formative del CUG e promozione di interventi formativi appositi anche in collaborazione con altri enti. 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 Provincia. Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente a cui si aggiunge: - inserimento del CUG nella rete provinciale dei CUG e la maggior interrelazione del CUG con la Consigliera provinciale.	n. incontri rete CUG	2023-2024-2025	CUG	Personale CUG	100%	Ricognizione esigenze formative del nuovo Comitato nominato il 30/08/2023 con determinazione del dirigente settore risorse umane, n.452/2023. Realizzata formazione mirata per i componenti a marzo 2023 in materia: Pari opportunità; rispetto della presenza femminile. Gli adempimenti per l'invio dei dati al Ministero del Dipartimento Funzione Pubblica, sono puntuali ed il prossimo è previsto entro il 30/03/2024. Gli Eventi organizzati dalla Rete provinciale Cug, sono stati n. 6, il presidente o componenti Cug hanno partecipato a n. 2
	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.	Monitoraggio componenti commissione concorso: n. commissioni in cui non è stato rispettato il rapporto	2023-2024-2025	Risorse Umane	Personale Risorse Umane	100%	Nessuna commissione in cui non è stato rispettato il rapporto. Tutte rispettano il rapporto di almeno 1/3 di presenza femminile.
	4. Sensibilizzazione della direzione.	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.	2023-2024-2025	Tutti i settori, CUG e dirigenti	Tutto il personale	80%	Il Cug invia copia del verbale dei propri incontri all'Amministrazione. Ad ogni incontro è presente il dirigente RU o un suo delegato. L'Amministrazione in accordo con gli uffici che organizzano eventi, sostiene e diffonde eventiper la promozione dei diritti delle donne e contro la discriminazione/violenza sul lavoro. N. incontri con la direzione 0- N. eventi organizzati almeno 1 per ente rivolti atutta la cittadinanza
	5. 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	2023-2024-2025	Tutti i settori	Tutto il personale	100%	In corso aggiornamento e adeguamento di tutta la modulistica. Pubblicato in data 03/04/2023 sulla Intranet, le Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo Progetto Genere e Linguaggio - Parole e immagini dell'a Comunicazione svolto in collaborazione con l'Accademia della Crusca di Cecilia Robustelli

ALLEGATO 7B AL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026
REPORT AL 31/12/2023 per l'UNIONE E I COMUNI DI ARGENTA, OSTELLATO e PORTOMAGGIORE

Area	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2023/2025	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	SAL obiettivo al 31.12.2023 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
4. FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	1. Favorire lo sviluppo delle competenze professionali per garantire l'acquisizione di nuove competenze necessarie all'ente. Si aggiungono informazioni e suggerimenti emersi dal questionario somministrato nell'estate del 2022 a tutti i dipendenti.	<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 performance.</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>Si segnala 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)	2023-2024-2025	Tutti i settori	Tutto il personale	100%	Realizzato il piano di formazione contenuto nel PIAO comune ai 4 enti. Complessive ore risultanti da attestati al 31/12/2023: 4348,75. Così suddivise: ore 1561 comune di Argenta (donne ore 1363, uomini ore 198), ore 485,15 comune di Ostellato (donne ore 405,15, uomini ore 77), ore 481,30 comune di Portomaggiore (donne ore 348, uomini ore 133,50), ore 1824 Unione (donne ore 1141, uomini ore 683) n. ore medie per dipendente complessivamente 23 ore (4348/186)
	2. Riqualificazione Professionale.	Nel rispetto della normativa vigente, prevedere tutte le forme contrattuali che consentono di valorizzare lo sviluppo e la carriera professionale dei dipendenti (progressioni).	n. progressioni di carriera per genere	2023-2024-2025	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati	100%	progressioni orizzontali realizzate nel corso del 2023 (01/01/2022): Comune di Argenta totale n. 10 di cui n. 10 femmine e 0 maschi, Comune di Ostellato totale n. 2 di cui n. 1 femmine e n. 1 maschi, Comune di Portomaggiore totale n. 2 di cui n. 2 femmine e n. 0 maschi, Unione totale n. 11 di cui n. 8 femmine e n. 3 maschi. Progressioni verticali realizzate nel corso 2023: 0
	3. Formazione in materia antidiscriminatoria rivolta tutto il personale. Diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità.	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 mobbing. Diffusione della normativa vigente nazionale e comunitaria.	n. eventi realizzati	2023-2024-2025	Tutti i settori	Tutto il personale	100%	Data priorità alla formazione dei componenti del nuovo CUG. Sono stati contattati gli uffici dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore che organizzano eventi ed incontri per la Promozione e realizzazione di eventi atti a sensibilizzare contro la violenza di genere, le molestie sul luogo di lavoro, mobbing e qualsiasi forma di discriminazione. Diffusione della normativa vigente nazionale e comunitaria attraverso la pubblicazione in Intranet.
5. ORGANIZZAZIONE E LAVORO	1. Condivisione dei Progetti e dei Piani elaborati inseriti nel PEG/PdP.	Calendarizzazione annuale di una riunione organizzata dai Dirigenti e dalle PO con i dipendenti avente come oggetto la presentazione degli Obiettivi del PEG/PdP in corso approvati, le modalità e i tempi di realizzazione ed eventuali criticità di attuazione	n. incontri	2023-2024-2025	Tutti i settori	Tutto il personale	80%	Effettuati incontri mirati nell'ambito di ciascun settore. Non monitorati gli indicatori
	2. Nuove modalità organizzative di lavoro.	<p>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).</p> <p>Programmazione di percorsi di formazione a distanza 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.</p> <p>Si segnala la necessità di promuovere l'aggiornamento dei dipendenti attraverso Syllabus</p>	Indicatori syllabus	2023-2024-2025	Tutti i settori	Tutto il personale	100%	Promossa ripetutamente la formazione attraverso il canale di syllabus. Al 31/12/2023 il Dipartimento della Funzione Pubblica non fornisce dati ripilogativi dettagliati. La formazione è implementata in continuazione nell'area riservata di ciascun dipendente, dal Ministero con nuovi corsi che il dipendente può seguire autonomamente. La percentuale pari a 86,67% è riferita alle persone registrate al portale. I percorsi formativi conclusi sono n. 136 su un totale avviati dal Ministero di 495 (pari al 27,50%). Il dato riferito al totale dei dipendenti dei 4 Enti. Sono state effettuati n. 6 incontri per un totale di 12 ore di Formazione specifica per il referente di Syllabus. Periodicamente dal Ministero viene inviata una e-mail per promuovere la formazione attraverso Syllabus.
						grado realizzazione complessivo (valore medio)	97%	