

Valore pubblico VP4. Benessere amministrativo/istituzionale: miglioramento della qualità dei servizi diretti e indiretti erogati a cittadini e imprese

Area	OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	AZIONI	INDICATORI	INDICATORI ATTESI	Report Indicatori al 30.06.2026	SAL obiettivo al 30.06.2026 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - Per tutti gli enti facenti capo all'Unione	Report Indicatori al 31.12.2026	SAL obiettivo al 31.12.2026 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - Per tutti gli enti facenti capo all'Unione	
1. CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA COMPRESI GLI OBIETTIVI DI INCLUSIONE LAVORATIVA	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 neoassunti formazione alla persona con la spiegazione di programmi applicativi, circolari e modulistica (1 ora circa a persona)	n. piani di formazione personalizzati per neoassunti o rientri dopo lunghe assenze; n. dipendenti neo assunti o con assenza prolungata rientrati in servizio n. interventi formativi di o n boarding da parte ufficio personale per neo assunti	n. interventi formativi di on boarding da parte ufficio personale per neo assunti su totale assunti >=90%							
	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. Novità introdotte anche dall'ultima finanziaria 2024.	n. orari particolareggiati attivati per sostegno maternità/paternità; n. incontri con persone direttamente interessate	n. autorizzazioni ad orari flessibili su n. dip. interessati >60%; Incontri programmati per aggiornamenti su congedi, istituti per conciliare vita privata e lavoro su totale dipendenti interessati al tema >80%							
	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 spatio-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	effettuazione monitoraggio							
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. Condivisione con i dipendenti attraverso la pubblicazione in Intranet dei DVR ed esiti riunioni annuali sicurezza. Attenzione all'ambiente di lavoro per dipendenti con disabilità che necessitano di adattamenti. Predisporre nuovo questionario/indagine con focus specifici sullo stato di salute dei dipendenti con il supporto della RETE PROVINCIALE DEI CUG.	N. DVR pubblicati su Intranet indagine/questionari restituiti sul totale dei dipendenti coinvolti	1 per ciascun ente 60%							
	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. Divulgazione informazioni in relazione alla Consigliera di Parità; - Adesione e partecipazione alla Rete Provinciale Cug per replicazione buone prassi	n. segnalazioni ricevute dal CUG mantenimento adesione alla Rete Provinciale - n. incontri	effettuazione analisi annualmente >=1							
	3. Gestione dello stress nell'ambiente di lavoro e delle richieste lavorative	Garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate nel rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti. Spirito di gruppo: condividere obiettivi, metodologie e strumenti di lavoro con tutti i colleghi coinvolti nel processo lavorativo Mindfulness (pratica che aiuta a trasformare lo stress in una risorsa positiva cambiando la percezione che si ha di esso affrontando le sfide con una visione positiva. Facilita le prestazioni e il processo decisionale).	nr. Richieste specifiche sul tema attraverso CUG; N. eventi formativi con modalità per sviluppare lo spirito di gruppo	Monitoraggio >=1							

OBIETTIVI 2026-2028  
AZIONI POSITIVE  
per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	AZIONI	INDICATORI	INDICATORI ATTESI	Report Indicatori al 30.06.2026	SAL obiettivo al 30.06.2026 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - Per tutti gli enti facenti capo all'Unione	Report Indicatori al 31.12.2026	SAL obiettivo al 31.12.2026 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - Per tutti gli enti facenti capo all'Unione
3. PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE e SUL RISPETTO DELLE DIVERSITA' PIU' IN GENERALE	1. Diffusione e monitoraggio del Piano delle Azioni Positive.	<p>Publicazione 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 procedere annualmente, così come previsto dalla richiamata Dirett. n. 2/2019, ad interventi di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia.</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. 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.</p>	nr. eventi organizzati e pubblicati in sezione specifica della intranet;	>=1						
	2. Formazione componenti del Comitato e Informazione sulle attività del CUG.	<p>Ricognizione delle esigenze formative del CUG e promozione di interventi formativi apposti 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 Consiglieria di Parità della Provincia. Inserimento del CUG nella rete provinciale dei CUG e la maggior interrelazione del CUG con la Consiglieria provinciale.</p>	n. incontri rete CUG; nr. ore di formazione dedicata ai componenti del Cug	>=1 >=2						
	3. Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento. Adeguamento per l'espletamento dei concorsi (Tutela Equilibrio di genere introdotta dalla Riforma concorsi DPR 82/2023).	<p>L'Unione ed i comuni aderenti, si impegnano ad assicurare, nelle commissioni di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile/maschile (riportato nell'avviso e nella determinazione di nomina commissione), salvo motivata impossibilità.</p> <p>Regolamento concorsi</p>	Monitoraggio componenti commissione concorso: n. commissioni in cui non è stato rispettato il rapporto	monitoraggio						
	4. Sensibilizzazione della direzione.	<p>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.</p> <p>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; Si sostengono tramite pubblicazioni sulla intranet dei dipendenti, le iniziative organizzate dagli Enti (ad es. in occasione delle ricorrenze 8 marzo, 25 novembre, ecc.) per sottolineare l'importanza del ruolo della donna e sensibilizzare sul problema della violenza di genere.</p>	- n. incontri con direzione - n. eventi organizzati.	Incontri annui almeno =1						
	5. Diffusione utilizzo linguaggio non discriminatorio nei documenti prodotti dall'ente	<p>Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio rispettoso delle differenze di genere. Si prosegue con 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 .</p>	divulgazione linee guida	divulgazione annualmente						

OBIETTIVI 2026-2028  
AZIONI POSITIVE  
per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	AZIONI	INDICATORI	INDICATORI ATTESI	Report Indicatori al 30.06.2026	SAL obiettivo al 30.06.2026 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - Per tutti gli enti facenti capo all'Unione	Report Indicatori al 31.12.2026	SAL obiettivo al 31.12.2026 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - 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	<p>Promozione e realizzazione di un Piano di formazione rivolto a dirigenti e 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.</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 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;</p> <p>attivare modalità per frequenza in differita per consentire la massima partecipazione</p> <p>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);</p> <p>Formazione Syllabus. 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.</p> <p>Effettuazione analisi per genere per evidenziare eventuali discriminazioni</p>	<p>Analisi indicatori:</p> <p>n. ore formazione annue per ente per genere (vedere piano della formazione);</p> <p>n. eventi formativi a distanza su totale eventi formativi organizzati</p> <p>n. richieste di informazioni per PA110 lode;</p> <p>n. Richieste di utilizzo permesso studio (150 ore);</p>	effettuazione analisi annualmente							
	2. Direttiva Ministro per la pubblica Amministrazione del 28/11/2023 per l'adeguamento del sistema della valutazione della performance.	<p>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</p>	<p>n. ore di formazione per ciascun dirigente/responsabile</p>	Previste almeno 24 ore per ciascun dirigente							
	3. Riqualificazione Professionale.	<p>Nel rispetto della normativa vigente, prevedere tutte le forme contrattuali che consentano di valorizzare lo sviluppo e la carriera professionale dei dipendenti (progressioni). Effettuazione analisi per genere per evidenziare eventuali discriminazioni</p>	<p>n. progressioni di carriera per genere;</p> <p>n. progressioni orizzontali;</p> <p>n. progressioni verticali</p>	effettuazione analisi annualmente							
	4. Formazione in materia antidiscriminatoria rivolta tutto il personale. Diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità.	<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 mobbing, comportamenti discriminatori in generale.</p> <p>Diffusione della normativa vigente nazionale e comunitaria.</p>	<p>n. eventi realizzati nei 4 enti con divulgazione con intranet e news ai dipendenti</p>	almeno 1 per ente							

OBIETTIVI 2026-2028  
 AZIONI POSITIVE  
 per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	AZIONI	INDICATORI	INDICATORI ATTESI	Report Indicatori al 30.06.2026	SAL obiettivo al 30.06.2026 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - Per tutti gli enti facenti capo all'Unione	Report Indicatori al 31.12.2026	SAL obiettivo al 31.12.2026 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - Per tutti gli enti facenti capo all'Unione
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	Almeno 1 incontro						
	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 <b>estensione del lavoro agile</b> 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).	%feedback positivi dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile (desunto dal questionario)	effettuazione analisi annualmente						
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 con disabilità nel processo reclutativo messo in atto per la copertura dei posti vacanti (compreso lo svolgimento delle prove selettive), monitoraggio collocamento obbligatorio del personale disabile 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 ( <b>quali la nomina del dirigente dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità</b> ) - attenzione all'ambiente di lavoro per l'accoglienza di lavoratori in condizione di disabilità.	Adempimento annuale (31/01) e copertura posti lavoratori con disabilità nel rispetto della L. 68/1999;  Richiesta di ausili/tempi aggiuntivi per lo svolgimento delle prove selettive;	Rispetto normativa - effettuazione adempimento nei tempi  rispetto normativa per il 100% concorsi						
	2. Individuare e proporre azioni positive e interventi volti a promuovere l'integrazione dei lavoratori con particolare riguardo alle persone con disabilità per la realizzazione di un ambiente di lavoro informato ai principi di pari opportunità e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza.	1) promuovere la consapevolezza e la sensibilizzazione del personale sulle tematiche della disabilità, attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni su tali temi all'interno e all'esterno dell'Ente anche attraverso percorsi formativi volti a migliorare l'inclusione dei dipendenti e degli utenti diversamente abili; 2) aggiornamento continuo della modulistica e degli istituti utilizzabili (L.104, permessi, congedi, ecc..) pubblicazione sulla Intranet degli Enti;	n. segnalazioni su temi di disabilità raccolta da CUG e ufficio personale Pubblicazioni e aggiornamenti Intranet;	monitoraggio						
					grado realizzazione complessivo (valore medio)	#DIV/0!			#DIV/0!	