



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

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027

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

**SEZIONE 2 PIAO Valore pubblico, Performance e
Anticorruzione**

Sottosezione 2.2.2. Obiettivi di pari opportunità

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 2024, avrà durata triennale con aggiornamenti annuali e si pone in continuità con i Piani precedenti ed in particolare con quello relativo all'ultimo Triennio 2024/2026 approvato dai rispettivi Enti con propria deliberazione:

- Unione con G.U. n. 05 del 13/02/2024 modificata con G.U n.36 del 06/06/2024;
- Comune di Argenta con G.C. n. 36 del 29/02/2024 modificata con G.C n.152 del 19/09/2024;
- Comune di Ostellato con G.C. n. 14 del 15/02/2024 modificata con G.C n. 37 del 30/05/2024;
- Comune di Portomaggiore con G.C. n. 13 del 15/02/2024 modificata con G.C n.59 del 04/06/2024;

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 2024/2026 previo parere non vincolante 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 31.12.2024:

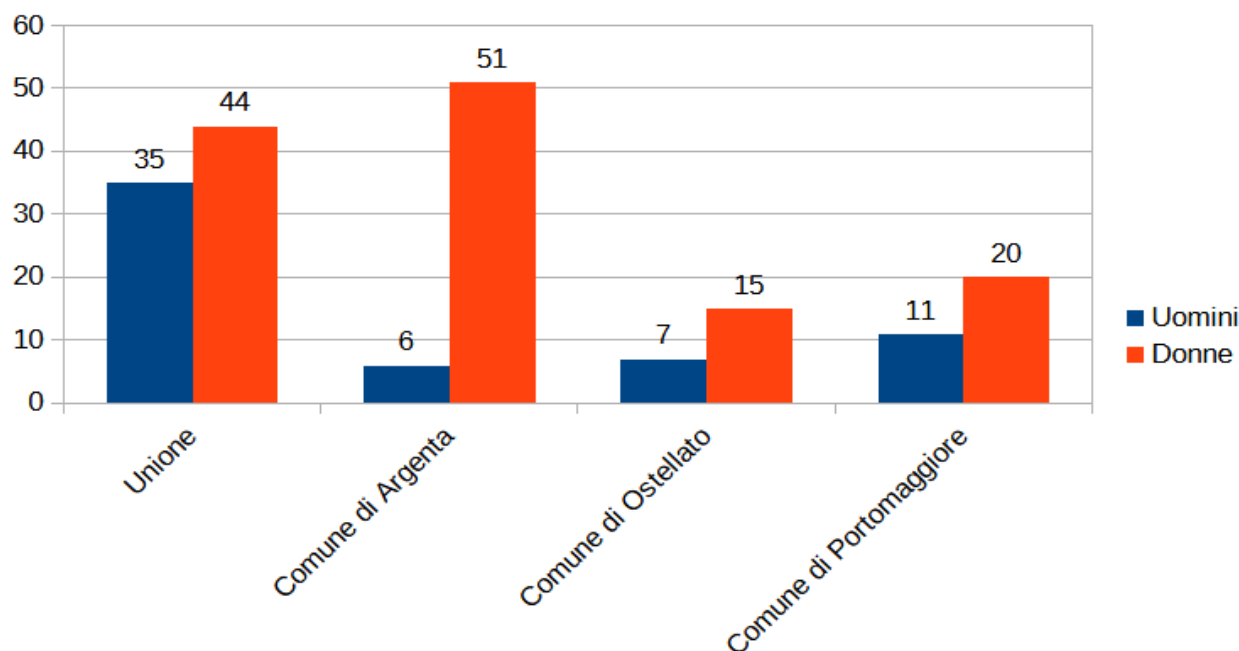
n. 189 di cui 130 donne e 59 uomini (compresi Segretari, Dirigenti e Funzionari con incarico di EQ)

Funzionari con incarico di EQ al 31.12.2024:

n. 11 di cui 7 donne e 4 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 31/12/2024 – Dati di genere



UNIONE VALLI E DELIZIE = DIPENDENTI 79 DI CUI DONNE 44 E UOMINI 35
 COMUNE DI ARGENTA = DIPENDENTI 57 DI CUI DONNE 51 E UOMINI 6
 COMUNE DI OSTELLATO = DIPENDENTI 22 DI CUI DONNE 15 E UOMINI 7
 COMUNE DI PORTOMAGGIORE = DIPENDENTI 31 DI CUI DONNE 20 E UOMINI 11

Dati di Genere espressi in percentuale al 31/12/2024:

ENTE	DONNE	% donne	UOMINI	% uomini	TOTALE
Unione Valli e Delizie	44	55,70%	35	44,30%	79
Comune di Argenta	51	89,47%	6	10,53%	57
Comune di Ostellato	15	68,18%	7	31,82%	22
Comune di Portomaggiore	20	64,51%	11	35,49%	31
Totale per genere	130	68,78%	59	31,22%	189

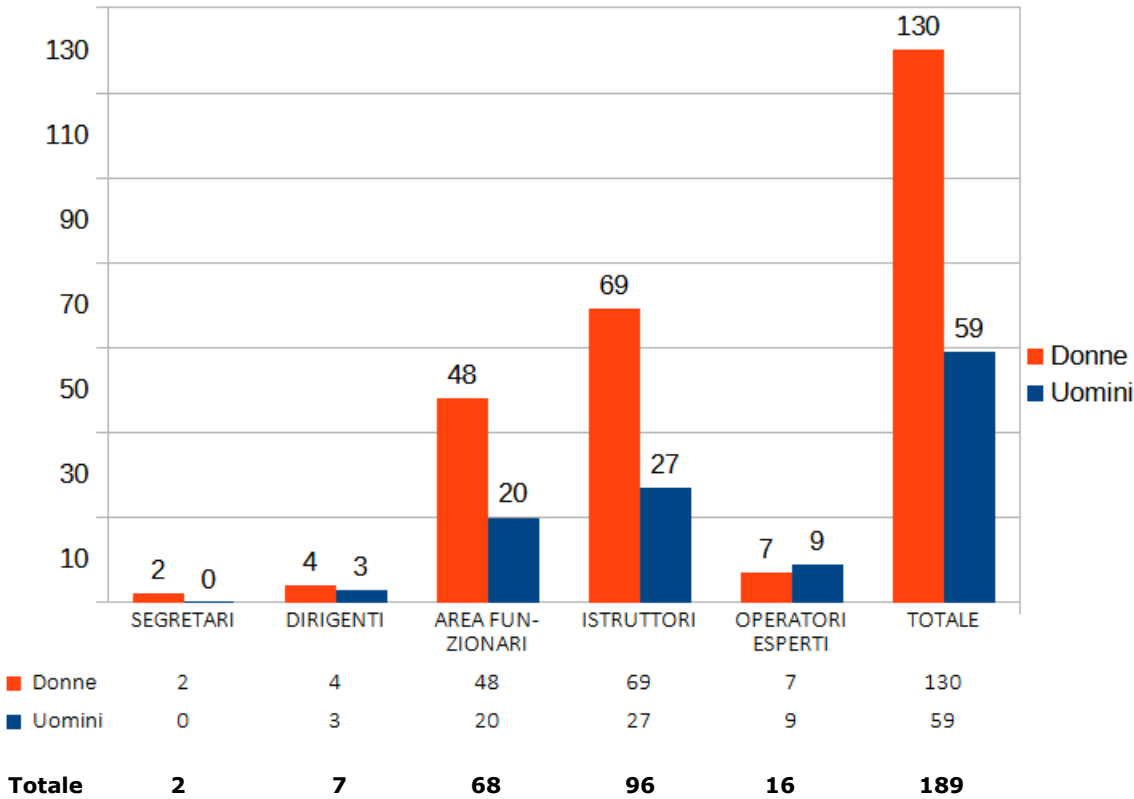
Dal prospetto emerge che la presenza del genere femminile all'interno dell'Unione e dei comuni ad essa aderenti è notevolmente superiore a quella maschile.

Personale in Part-time dati al 31/12/2024:

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

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 per aree di inquadramento**



Sul totale di ogni profilo professionale, la percentuale è la seguente:

	SEGRETARI	DIRIGENTI	FUNZIONARI EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI
DONNE	100%	57%	70%	72%	44%
UOMINI		43%	30%	28%	56%

Nella distribuzione fra le diverse categorie, prevale la presenza femminile eccezione fatta per l'Area Operatori Esperti (a cui appartengono i profili professionali degli operai).

DISTRIBUZIONE PER GENERE ED ETA' ANAGRAFICA – DATO AGGREGATO DATI AGGIORNATI AL 31/12/2024

Profilo Professionale	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			1	3					2	1	7
Funzionari EQ	4	4	14	20	6		6	4	8	2	68
Istruttori	5	4	25	30		3	3	11	7	3	96

Operatore esperto				4	3			3	5	1	16
Totale per età	9	8	40	59	14	3	9	18	22	7	189

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 2024

Totale dipendenti	n. Donne	Note	n. Uomini	Note
13	08		05	

Il numero dei dipendenti che ha usufruito nel corso dell'anno **2024**, di permessi/congedi a tutela della maternità, è 13 persone corrispondente al **6,88%** sul totale dei dipendenti dell'Unione Valli e Delizie e dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore (Totale dipendenti di riferimento n.189).

Si segnali che l'utilizzo è stato abbastanza equo sia per i maschi che per le femmine, grazie all'introduzione delle nuove modalità di concessione del congedo parentale (D.Lgs. 102/2022).

DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEGLI ISTITUTI A TUTELA DELLA DISABILITÀ ANNO 2024

Totale dipendenti	n. Donne	Note	n. Uomini	Note
29	21		8	

Il numero dei dipendenti che ha usufruito nel corso dell'anno **2024**, di permessi/congedi a tutela della disabilità, è di 29 persone, corrispondente al **15,35%** sul totale dei dipendenti dell'Unione Valli e Delizie e dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore (Totale dipendenti di riferimento n. 189).

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 **2025/2027**, **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 all'interno dell'**ALLEGATO**
"OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025/2027". 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 31/12/2024 relativo agli obiettivi del 2024 contemplati nel piano delle azioni positive 2024/2026 quale allegato al PIAO 2024/2026 sono riportati in **ALLEGATO**
"Schede di monitoraggio obiettivi di performance 2024".

OBIETTIVI 2024-2026 AZIONI POSITIVE per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore									
Area	OBIETTIVI 2024/2026	AZIONI 2024/2026	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	Report Indicatori	SAL obiettivo al 31.12.2024 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento 31/12/2024 - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
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 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.	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	N. 1 corso di Formazione obbligatoria in materia di "Etica pubblica". Dipendenti con assenze prolungate - anno 2024: n. 2 per il comune di Argenta; Nessuno per il comune di Ostellato; n. 1 per il comune di Portomaggiore; n. 1 per l'Unione - assenza tutt'ora in corso.	100%	La registrazione al Progetto Formativo Syllabus è stata effettuata anche per tutti i dipendenti assenti per lunghi periodi e per tutti i nuovi assunti. Tutti i corsi inseriti nella piattaforma Syllabus, sono disponibili e rimangono a disposizione dei dipendenti da seguire 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. 1 corso inerente l'Etica del dipendente pubblico. Per l'anno 2024, gli assenti per lunghi periodi, si quantificano n. 3 per malattia e terapia salvavita (Comune di Argenta, Portomaggiore ed Unione), n. 1 per maternità (Comune di Argenta) e n. 1 dipendente per aspettativa senza retribuzione per motivi personali (Comune di Portomaggiore). Sono state considerate assenze prolungate, tutte le assenze dal servizio superiori ad un periodo continuativo uguale o maggiore a 60 giorni. Il superamento di tale termine comporta il nullaosta del medico competente per la ripresa lavorativa. Le assenze, di cui sopra, sono state dedotte dalla Tab.11 - Assenze del conto annuale 2024 (predisposto in modalità provvisoria).
	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	Nessun Orario particolare. Rilasciato n. 1 certificato attestante il servizio di un dipendente Unione per utilizzare il PRE-SCUOLA	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. Divulgazione informazioni e modulistica sulla paternità con news del 18/08/2022. È stata fornita informazione ad personam per i neo mamme e neo papà. N. 1 richiesta di congedo di maternità sui 4 enti e n. 12 richieste di congedo parentale di cui n. 2 con utilizzo a ore.
	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	Sono stati attivati i seguenti progetti di lavoro agile: Comune di Argenta accordi sottoscritti: n.32 su 57 dip. (pari al 56%), Comune di Ostellato accordi sottoscritti: n. 5 su 22 dip. (pari al 22%), Comune di Portomaggiore accordi sottoscritti: n.2 su 31 dip. (pari al 6%), Unione accordi sottoscritti: n. 15 su 80 dip. (pari al 18%). Dato complessivo dei 4 Enti: 28% (totali accordi 54 su 190 dip). Nessun progetto di lavoro da remoto	100%	Garantito il supporto tecnologico adeguato a tutti i lavoratori interessati grazie alle dotazioni di portatili. 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 in collaborazione con la Rete provinciale Cug, per tutti i dipendenti con 1 domanda relativa al lavoro agile (termine di chiusura indagine 22/11/2024) dalla quale è emerso che il 64% è d'accordo sulla seguente affermazione: <i>"la mia richiesta di lavoro agile è stata accolta positivamente da subito?"</i>

OBIETTIVI 2024-2026
AZIONI POSITIVE
per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI 2024/2026	AZIONI 2024/2026	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	Report Indicatori	SAL obiettivo al 31.12.2024 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento 31/12/2024 - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
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	Nessun ulteriore spazio ristoro. Dal questionario somministrato a fine anno 2024 è emerso che il 67% circa del personale è soddisfatto degli spazi dedicati alla pausa caffè o pranzo. (persone 89 che hanno risposto positivamente su 132). N.1 questionario somministrato a tutti i dipendenti dei 4 enti: su un totale di 187 dipendenti (compreso i dirigenti e i segretari), i questionari pervenuti compilati sono stati 132, pari a circa al 71%.	100%	Divulgati i DVR attraverso pubblicazione nella INTRANET. Confermati gli spazi per ristoro già previsti nel 2023 nelle varie sedi. Nessuna segnalazione in merito. Effettuata indagine sui 4 enti (termine di chiusura indagine 22//2024) restituiti 132 su 187 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.	- 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	Nessuna segnalazione per l'anno 2024. Adesione alla Rete Provinciale Cug effettuata in data 06/02/2023	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 nell'anno 2023.
	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	Pubblicate news per esito questionario anno 2023; Incontri Cug e relativo verbale; Piano Azioni Positive e adempimenti direttiva 2/2019. Pubblicizzati diversi eventi dedicati alla lotta contro le discriminazioni delle donne (con l'invio di n. 6 newsletter a tutti i dipendetei dei 4 enti). Gli eventi organizzati dai comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore riguardavano Mostre, Rassegne cinematografiche, presentazione di libri, eventi in genere.	100%	Sulla Intranet è pubblicato nella sezione dedicata al CUG il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 (ESTRAZIONE PIAO). Raccolti i suggerimenti del CUG al fine della predisposizione del nuovo piano 2025/2027 anche frutto della indagine sul benessere organizzativo dell'anno 2024.

OBIETTIVI 2024-2026 AZIONI POSITIVE per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore									
Area	OBIETTIVI 2024/2026	AZIONI 2024/2026	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	Report Indicatori	SAL obiettivo al 31.12.2024 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento 31/12/2024 - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
3. PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE e SUL RISPETTO DELLE DIVERSITA' PIU' IN GENERALE	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	N. 2 Incontri Cug per l'anno 2024: 27 febbraio 2024 e 03 ottobre 2024. Tutti i componenti del comitato unico di garanzia, il personale dell'ufficio risorse umane - Unione e alcuni Funzionari EQ del comune di Ostellato, sono stati coinvolti in un evento formativo di n. 4 ore il 24/09/2024 in tema di discriminazioni nella PP.AA.	100%	Tema della formazione: Tutela della parità di genere e contrasto alle discriminazioni nelle PP.AA. I Piani triennali di azioni positive Comitati unici di garanzia: composizione, costituzione, e competenze" organizzato da ACSEL s.r.l - Partecipazione n. 14. In data 24/09/2024 per un totale di n. 4 ore. dipendenti
	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	Nessuna	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 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	n.1 con la direzione delle Risorse Umane (che ha poi riprotato ai colleghi dirigenti) N. 6 newsletter (n.2 Argenta, n.3 Portomaggiore e n. 1 Ostellato) inviate per pubblicizzare gli eventi organizzati dai comuni di Argenta Portomaggiore e Ostellato	100%	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. Diversi Eventi organizzati dai comuni di Argenta, Portomaggiore e Ostellato rivolti a tutta la cittadinanza, sono stati pubblicizzati sulla intranet per sensibilizzare tutti i dipendenti su argomenti sopra descritti.
	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	Modulistica aggiornata	100%	Implementata la pagina Intranet dedicata al Comitato Unico di Garanzia con le seguenti letture: 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

OBIETTIVI 2024-2026
AZIONI POSITIVE
per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI 2024/2026	AZIONI 2024/2026	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	Report Indicatori	SAL obiettivo al 31.12.2024 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento 31/12/2024 - 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.	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 ore).	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale	Totale ore formazione n. 4100,51 e così suddivise: ore 1221,50 comune di Argenta (donne ore 1045,5, uomini ore 176); ore 550,66 comune di Ostellato (donne ore 498,66, uomini ore 52); ore 977,35 comune di Portomaggiore (donne ore 665,85, uomini ore 311,5); ore 1351 Unione (donne ore 726, uomini ore 625). N. ore medie per dipendente complessivamente 22 ore (4100,51/190). Nelle 22 ore di formazione pro-capite NON sono comprese le ore di formazione Syllabus. Nessuna richiesta di PA110 Lode; Richieste per utilizzo permessi di studio "150 ore" n. : 3 richieste di cui 1 per il comune di Argenta e n. 2 per l'Unione	100%	Realizzato il piano di formazione contenuto nel PIAO comune ai 4 enti. Complessive ore risultanti da attestati e rilevate da determinazioni impegno spesa al 31/12/2024: 4100,51.
	2. Direttiva Ministro per la pubblica Amministrazione del 28/11/2023 per l'adeguamento 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	N.2 Eventi Formativi: n.1 Progetto di n. 7 giornate per complessive 28 ore (con prosecuzione nel 2025); n.1 evento in materia di: direttiva Zangrillo misurazione Performance (videoregistrazione);	100%	Alla domanda: "ha avuto la possibilità di frequentare corsi di formazione", dal questionario è emerso che 89 persone su 132, sono soddisfatte (pari al 67% circa) mentre le restanti 43 persone non sono soddisfatte.
	3. 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: n. progressioni orizzontali; n. progressioni verticali	2024-2025-2026	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati	N. progressioni di carriera totale = 33 di cui 19 femmine e 14 Maschi - vedi dettaglio: N. progressioni orizzontali = 24 di cui Femmine 13 e Maschi 11; N. progressioni verticali = 9 di cui Femmine 6 e Maschi 3	100%	Progressioni orizzontali realizzate nel corso del 2024 (decorrenza 01/01/2023): Comune di Argenta totale n. 5 di cui n. 4 femmine e 1 maschi; Comune di Ostellato totale n. 3 di cui n. 2 femmine e n. 1 maschi; Comune di Portomaggiore totale n. 5 di cui n. 3 femmine e n. 2 maschi; Unione totale n. 11 di cui n. 4 femmine e n. 7 maschi. N. progressioni verticali 9 di cui: Argenta 3 Femmine Maschi 0; Ostellato Femmine 0, maschi 1; Portomaggiore Femmine 1 Maschi 0; Unione Femmine 2 maschi 2.

OBIETTIVI 2024-2026
AZIONI POSITIVE
per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI 2024/2026	AZIONI 2024/2026	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	Report Indicatori	SAL obiettivo al 31.12.2024 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento 31/12/2024 - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
	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	n.1 evento formativo realizzato che ha coinvolto n. 14 persone appartenenti ai vari Enti.	100%	Nella pagina Intranet dedicata alla formazione del personale è stato condiviso con tutti i dipendenti il materiale didattico composta da slides.
	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	non disponibile	100%	Effettuati incontri mirati nell'ambito di ciascun settore. Non monitorati gli indicatori
5. ORGANIZZAZIONE E LAVORO	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	Il Dipartimento della Funzione Pubblica non fornisce dati dettagliati ma solo riepilogativi, dai quali risulta che sono stati abilitati n. 202 dipendenti e n.177 i dipendenti che hanno fatto il primo accesso. Si sono correttamente registrati al Portale l'87,62%. I percorsi formativi sono in continuo aggiornamento. Il fascicolo della formazione di ciascuna dipendente è stato aggiornato con un nuovo algoritmo che evidenzia le ore di formazione effettuata, in coerenza con quanto indicato nella Direttiva del Ministro per la PA del 23/03/2023 per il raggiungimento delle 24 ore di formazione annuale.	100%	AMBITI TEMATICI SYLLABUS PROGRAMMI ATTIVATI E ASSEGNATI nel 2024 Transizione digitale • Competenze digitali per la PA • Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA • Qualità dei servizi digitali per il governo aperto Transizione ecologica • La trasformazione sostenibile per gli Enti territoriali • La trasformazione sostenibile per la Pubblica Amministrazione Transizione amministrativa • Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023) • Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto • Accountability per il governo aperto • Elezioni amministrative e poi... un toolkit per l'insediamento Principi e valori della PA • La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa • La cultura del rispetto

OBIETTIVI 2024-2026
AZIONI POSITIVE
per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI 2024/2026	AZIONI 2024/2026	INDICATORI ATTESI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	Report Indicatori	SAL obiettivo al 31.12.2024 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento 31/12/2024 - note per tutti gli enti facenti capo all'Unione
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 disabili nel rispetto della L. 68/1999	2024-2025-2026	Tutti i settori	Tutto il personale	Entro il 31/01/2024 verificata copertura posti disabili dei 4 Enti.	100%	Al fine di poter operare eventuali compensazioni tra i 4 Enti è stato sottoscritto un'ACCORDO per la definizione della modalità di computo della quota d’obbligo di cui alla L. 68/1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” di cui alla S.P. n. 59 del 6.8.2018 che permette di coprire eventuali posti "scoperti". Complessivamente nei 4 enti risulta coperta la quota d’obbligo alla data del 31/12/2023 e la verifica del 2024 è in corso. Il Dirigente dell'inclusione e dell'accessibilità persone disabili non risulta essere stato nominato in nessuno dei 4 enti

per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	AZIONI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	INDICATORI	INDICATORI ATTESI	Report Indicatori	SAL obiettivo al 31.12.2025 (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 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.	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)	2025-2026-2027	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti rientrati da prolungati periodi di assenza	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.	2025-2026-2027	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati	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 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.	2025-2026-2027	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati	n. progetti lavoro agile n. progetti lavoro remoto	effettuazione monitoriaggio			
	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.	2025-2026-2027	CUG e Responsabile della sicurezza	Personale CUG e Responsabile della sicurezza	N. DVR pubblicati su Intranet indagine/questionari restituiti sul totale dei dipendenti coinvolti	1 per ciascun ente 60%			

OBIETTIVI 2025-2027
AZIONI POSITIVE
per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	AZIONI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	INDICATORI	INDICATORI ATTESI	Report Indicatori	SAL obiettivo al 31.12.2025 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - Per tutti gli enti facenti capo all'Unione
2. BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE	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	2025-2026-2027	CUG	Personale CUG	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).	2025-2026-2027			nr. Richieste specifiche sul tema attraverso CUG; N. eventi formativi con modalità per sviluppare lo spirito di gruppo	Monitoraggio >=1			
3. PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI	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.	2025-2026-2027	Tutti i settori	Tutto il personale	nr. eventi organizzati e pubblicati in sezione specifica della intranet;	>=1			
	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.	2025-2026-2027	CUG	Personale CUG	n. incontri rete CUG; nr. ore di formazione dedicata ai componenti del Cug	>=1 >=2			

OBIETTIVI 2025-2027
AZIONI POSITIVE
per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	AZIONI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	INDICATORI	INDICATORI ATTESI	Report Indicatori	SAL obiettivo al 31.12.2025 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100)	Descrizione stato di avanzamento - Per tutti gli enti facenti capo all'Unione
GENERE e SUL RISPETTO DELLE DIVERSITA' PIU' IN GENERALE	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).	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. Regolamento concorsi	2025-2026-2027	Risorse Umane	Personale Risorse Umane	Monitoraggio componenti commissione concorso: n. commissioni in cui non è stato rispettato il rapporto	monitoraggio			
	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; 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.	2025-2026-2027	Tutti i settori, CUG e dirigenti	Tutto il personale	- n. incontri con direzione - n. eventi organizzati.	Incontri annui almeno =1			
	5. Diffusione utilizzo linguaggio non discriminatorio nei documenti prodotti dall'ente	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 .	2025-2026-2027	Tutti i settori	Tutto il personale	divulgazione linee guida	divulgazione annualmente			

OBIETTIVI 2025-2027

AZIONI POSITIVE

per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	AZIONI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	INDICATORI	INDICATORI ATTESI	Report Indicatori	SAL obiettivo al 31.12.2025 (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	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 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. Effettuazione analisi per genere per evidenziare eventuali discriminazioni	2025-2026-2027	Tutti i settori	Tutto il personale	Analisi indicatori: n. ore formazione annue per ente per genere (vedere piano della formazione); n. eventi formativi a distanza su totale eventi formativi organizzati n. richieste di informazioni per PA110 lode; n. Richieste di utilizzo permesso studio (150 ora);	effettuazione analisi annualmente			
	2. Direttiva Ministro per la pubblica Amministrazione del 28/11/2023 per l'deguamento 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	2025-2026-2027	Tutti i settori interessati	Personale interessato	n. ore di formazione per ciascun dirigente/responsabile	Previste almeno 24 ore per ciascun dirigente			
	3. 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). Effettuazione analisi per genere per evidenziare eventuali discriminazioni	2025-2026-2027	Tutti i settori interessati	Tutti i dipendenti interessati	n. progressioni di carriera per genere; n. progressioni orizzontali; n. progressioni verticali	effettuazione analisi annualmente			
	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.	2025-2026-2027	Tutti i settori	Tutto il personale	n. eventi realizzati nei 4 enti con divulgazione con intranet e news ai dipendenti	almeno 1 per ente			
	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	2025-2026-2027	Tutti i settori	Tutto il personale	n. incontri	Almeno 1 incontro			

OBIETTIVI 2025-2027
AZIONI POSITIVE
per Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Area	OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI	AZIONI	Tempi previsti di realizzazione	Settori coinvolti	Dipendenti coinvolti	INDICATORI	INDICATORI ATTESI	Report Indicatori	SAL obiettivo al 31.12.2025 (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	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).	2025-2026-2027	Tutti i settori	Tutto il personale	%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 (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 in condizione di disabilità.	2025-2026-2027	Tutti i settori	Tutto il personale	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;	2025-2026-2027 (in parte già realizzati)	Tutti	Tutti	n. segnalazioni su temi disabilità raccolta da CUG e ufficio personale Pubblicazioni e aggiornamenti Intranet;	monitoraggio				
									grado realizzazione complessivo (valore medio)	#DIV/0!	