



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

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2026/2028

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 2025, avrà durata triennale con aggiornamenti annuali e si pone in continuità con i Piani precedenti ed in particolare con quello relativo all'ultimo Triennio 2025/2027 approvato dai rispettivi Enti con propria deliberazione.

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 2025/2027 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 31.12.2025:

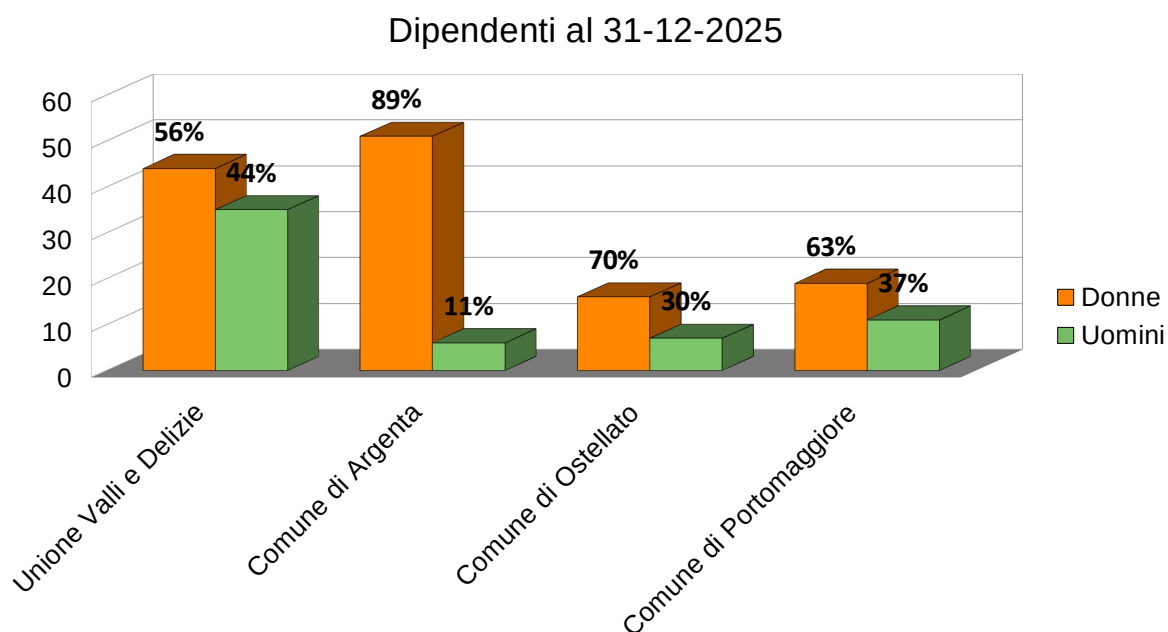
n. 186 di cui 130 donne e 56 uomini (compresi Segretari, Dirigenti e Funzionari con incarico di EQ). Non sono stati inseriti i dipendenti a Tempo determinato/Interinali.

Funzionari con incarico di EQ al 31.12.2025:

n. 10 di cui 6 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 31/12/2025 – Dati di genere



UNIONE VALLI E DELIZIE = DIPENDENTI 76 DI CUI DONNE 44 E UOMINI 32
 COMUNE DI ARGENTA = DIPENDENTI 57 DI CUI DONNE 51 E UOMINI 6
 COMUNE DI OSTELLATO = DIPENDENTI 23 DI CUI DONNE 16 E UOMINI 7
 COMUNE DI PORTOMAGGIORE = DIPENDENTI 30 DI CUI DONNE 19 E UOMINI 11

Dati di Genere espressi in percentuale al 31/12/2025:

| ENTE | DONNE | % donne | UOMINI | % uomini | TOTALE |
|--------------------------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| Unione Valli e Delizie | 44 | 56% | 32 | 44% | 76 |
| Comune di Argenta | 51 | 89% | 6 | 11% | 57 |
| Comune di Ostellato | 16 | 70% | 7 | 30% | 23 |
| Comune di Portomaggiore | 19 | 63% | 11 | 37% | 30 |
| Totale per genere | 130 | 70% | 56 | 30% | 186 |

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.

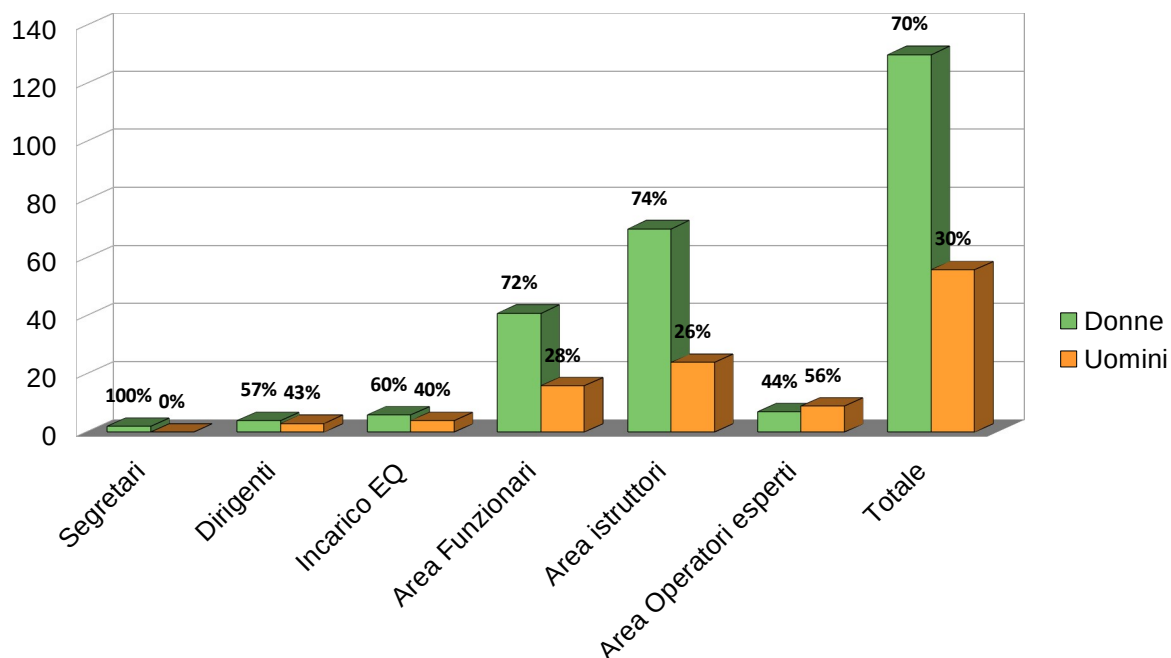
Personale in Part-time dati al 31/12/2025:

| 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



| | Segretari | Dirigenti | Incarico EQ | Area Funzionari | Area Istruttori | Area Operatori Esperti | Totale |
|---------------|-----------|-----------|-------------|-----------------|-----------------|------------------------|------------|
| Donne | 2 | 4 | 6 | 41 | 70 | 7 | 130 |
| Uomini | 0 | 3 | 4 | 16 | 24 | 9 | 56 |
| Totale | 2 | 7 | 10 | 57 | 94 | 16 | 186 |

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 31/12/2025

| | n. DONNE | | | | | n. UOMINI | | | | | Totale |
|------------------------------|----------------|------------|------------|------------|----------------|----------------|------------|------------|------------|----------------|-----------|
| Profilo Professionale | 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 | 2 | 1 | | | | 2 | 1 | 7 |
| Incarico EQ | | 1 | 1 | 3 | 1 | | | 1 | 1 | 2 | 10 |
| Area Funzionari | 4 | 2 | 15 | 16 | 4 | | 6 | 2 | 8 | | 57 |

| | | | | | | | | | | | |
|------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|----------|------------|
| Area Istruttori | 3 | 7 | 22 | 26 | 12 | 1 | 2 | 11 | 7 | 3 | 94 |
| Area Operatore esperto | | | | 4 | 3 | | | 2 | 5 | 2 | 16 |
| Totale per età | 7 | 10 | 39 | 53 | 21 | 1 | 8 | 16 | 23 | 8 | 186 |

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 E PATERNITÀ ANNO 2025

| Totale dipendenti | n. Donne | Note | n. Uomini | Note |
|--------------------------|-----------------|-------------|------------------|-------------|
| 14 | 12 | | 02 | |

Il numero dei dipendenti che ha usufruito nel corso dell'anno **2025**, di permessi/congedi a tutela della maternità e paternità, è di 14 persone corrispondente al **7,52%** sul totale dei dipendenti dell'Unione Valli e Delizie e dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore (Totale dipendenti di riferimento n.186).

Rientrano in questa tipologia: congedo di maternità, congedo parentale, congedo paternità obbligatorio, permessi pre-natali e riduzione orario per allattamento;

Si segnala che l'utilizzo è stato prevalente quello delle donne dovuto a n. 4 congedi di maternità obbligatori, ma grazie all'introduzione delle nuove modalità di concessione del congedo parentale (D.Lgs. 105/2022), c'è stato un utilizzo anche da parte degli uomini.

DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEGLI ISTITUTI A TUTELA DELLA DISABILITÀ ANNO 2025

| Totale dipendenti | n. Donne | Note | n. Uomini | Note |
|--------------------------|-----------------|-------------|------------------|-------------|
| 29 | 23 | | 6 | |

Il numero dei dipendenti che ha usufruito nel corso dell'anno **2025**, di permessi/congedi a tutela della disabilità, è di 29 persone, corrispondente al **15,59%** sul totale dei dipendenti dell'Unione Valli e Delizie e dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore (Totale dipendenti di riferimento n. 186).

Rientrano in questa tipologia di istituto anche il congedo retribuito biennale (art.42 D.Lgs. 151/2001).

L'utilizzo dei permessi sopra descritti, è riferito sia per l'assistenza a persone/famigliari, che per se stessi.

Dal 01 gennaio 2026 entrerà pienamente in vigore la legge nr. 106/2025 che rafforza ed integra la precedente L.104/1992, introducendo nuove tutele per i lavoratori dipendenti affetti da gravi patologie, da malattie invalidanti o croniche (anche rare) che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

PARTE SECONDA

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Il Piano di azioni positive **2026/2028**, **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 2026/2028". 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 **31/12/2025** relativo agli obiettivi del 2025 contemplati nel piano delle azioni positive 2025/2027 quale allegato al PIAO 2025/2027 sono riportati in **ALLEGATO**
"Schede di monitoraggio obiettivi di performance 2025".

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 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) | 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 | | | | | | |

| 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 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 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. 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. | 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 del CUG e la maggior interrelazione del CUG con la Consigliera provinciale. | 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). | 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 | 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. | - 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 . | divulgazione linee guida | divulgazione annualmente | | | | | | |

| 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 | 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. 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 | 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'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 | 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 | 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. | n. eventi realizzati nei 4 enti con divulgazione con intranet e news ai dipendenti | almeno 1 per ente | | | | | | |

| 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 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). | %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. | 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 disabilità raccolta da CUG e ufficio personale Pubblicazioni e aggiornamenti Intranet; | monitoraggio | | | | | | |
| | | | | | grado realizzazione complessivo (valore medio) | #DIV/0! | | | #DIV/0! | |

| OBIETTIVI 2025-2027 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 30.06.2025 | SAL obiettivo al 30.06.2025 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100) | Descrizione stato di avanzamento - Per tutti gli enti facenti capo all'Unione | Report Indicatori al 31.12.2025 | 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) | 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% | - Piano di formazione personalizzato = in fase di predisposizione. Accesso alla formazione da usufruire in "differita" in particolare quella obbligatoria. - nr. Totale di dipendenti neo assunti o con assenza prolungata =10 Unione = 5, Argenta = 4, Ostellato = nessuno e Portomaggiore = n.1 rientro da lunga assenza. - nel 1° semestre 2025 gli interventi dell'ufficio personale sono pari al nr. delle nuove assunzioni | 50% | Il piano formativo predisposto per tutte le nuove assunzioni o per chi rientra d alunghe assenze, prevede l'accesso a Syllabus, alla formazione obbligatoria registrata. In fase di predisposizione di un piano di formazione personalizzato che comprenda formazione obbligatoria e sicurezza sul lavoro. sono compresi anche gli assunti dal 30/12/2024 inseriti nella formazione del 2025 e i dip provenienti da altro Ente Per assenza prolungata si intende un'assenza di almeno 60 gg consecutivi (che prevede anche la visita del medico competente prima del rientro). l'ufficio personale dedica almeno 1 ora per ogni nuovo assunto o per chi rientra da lunghe assenze, per la formazione inerente l'utilizzo del portale presenze, degli istituti (quali ferie, malattia congedi, ecc), utilizzo della Intranet, ecc | Nr Totale dei dipendenti neoassunti e assenti per lungo tempo: 17 Unione = 8 Argenta = 4 Ostellato = 3 Portomaggiore = 2 Il servizio Risorse Umane ha provveduto a creare interventi formativi per tutti i nuovi assunti e assenti da lungo tempo (17) mettendo a disposizione i link della formazione obbligatoria per la visione in differita e provvedendo alle registrazioni sul portale Syllabus | 100% | OBIETTIVO RAGGIUNTO Il piano formativo predisposto per tutte le nuove assunzioni o per chi rientra da lunghe assenze, prevede l'accesso a Syllabus, alla formazione obbligatoria registrata. In fase di predisposizione di un piano di formazione personalizzato che comprenda formazione obbligatoria e sicurezza sul lavoro. Per assenza prolungata si intende un'assenza di almeno 60 gg consecutivi (che prevede anche la visita del medico competente prima del rientro). l'ufficio personale dedica almeno 1 ora per ogni nuovo assunto o per chi rientra da lunghe assenze, per la formazione inerente l'utilizzo del portale presenze, degli istituti (quali ferie, malattia congedi, ecc), utilizzo della Intranet, ecc |
| | 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% | - n. 4 richieste di orario flessibile; - gli incontri non sono programmati in quanto l'assistenza è continua con le persone direttamente interessate | 50% | in linea con le previsioni ed in parte rimandato al secondo semestre | -Nr. 8 richieste di orario flessibile per conciliare al meglio la vita privata e quella lavorativa TUTTE accettate. - gli incontri rilevati (sia in presenza che telefonicamente) con i diretti interessati per tutti e 4 gli enti sono: UNIONE = nr. 2 maternità e permessi pre-natali e nr. 9 congedo parentale e permessi allattamento; ARGENTA = nr. 1 maternità e permessi pre-natali e nr. 10 congedo parentale e permessi allattamento; OSTELLATO = nr. 1 maternità e permessi pre-natali e nr. 2 congedo parentale e permessi allattamento; PORTOMAGGIORE = nr. 0 maternità e permessi pre-natali e nr. 3 congedo parentale e permessi allattamento; | 100% | OBIETTIVO RAGGIUNTO Fornita adeguata informazione agli aventi diritti sia telefonica che in presenza). Garantito costante aggiornamento delle informazioni e della modulistica e assistenza continua con le persone direttamente interessate. |
| | 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 | effettuazione monitoraggio | - Progetti lavoro agile tot 24: Argenta = accordi Individuali lavoro agile attivi n. 12 su tot dip 59; Ostellato = accordi Individuali lavoro agile attivi n. 2 su tot dip 21; Portomaggiore = accordi Individuali lavoro agile attivi n. 4 su tot dip 31; Unione = accordi Individuali lavoro agile attivi n. 6 su tot dip 78 . - Progetti lavoro da remoto = 0 richieste | 50% | in linea con le previsioni | - Progetti lavoro agile tot 37: Argenta = accordi Individuali lavoro agile attivi n. 19 su tot dip 61; Ostellato = accordi Individuali lavoro agile attivi n. 3 su tot dip 23; Portomaggiore = accordi Individuali lavoro agile attivi n. 5 su tot dip 33; Unione = accordi Individuali lavoro agile attivi n. 10 su tot dip 83 . -Progetti lavori da remoto: 0 (Non sono pervenute richieste) | 100% | OBIETTIVO RAGGIUNTO Il nr. dei dipendenti è comprensivo anche dei cessati in corso d'anno. Tutte le istanze presentate dai dipendenti sono state accolte e sono stati registrati i relativi accordi individuali nel portale del Min.Lavoro. L'ufficio RU fornisce adeguata informazione tramite intranet. Inserite domande specifiche nell'indagine benessere organizzativo annuale svolto novembre 2025 |
| 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% | 5 | 50% | Questa verifica ha cadenza biennale, purché non emergano situazioni di criticità e di rischio, che rendano necessaria una verifica straordinaria. (4 Enti + corpo di PL) | 1 DVR per ciascun Ente oltre ad un documento per la polizia locale per un totale di nr. 5 Nr 1 Indagine/questionario svolto a novembre 2025 - coinvolti i dipendenti di tutti e 4 gli enti per tot dip 185. Ritorno questionari compilati nr. 136 (partecipazione pari a 73,51%) | 100% | OBIETTIVO RAGGIUNTO |
| | 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 | - nr. 2 segnalazioni/richieste di informazione su flex orario; - si continua l'adesione alla Rete Cug non si rilevano incontri | 50% | in linea con le previsioni | - nr. 2 segnalazioni/richiesta informazioni su flessibilità orario - si continua l'adesione alla Rete Provinciale Cug di Ferrara - nr. 1 incontro con Sindaco di Argenta, Dirigente RU e consigliera di Parità Ferrara | 100% | OBIETTIVO RAGGIUNTO Si valuta l'adesione anche alla Rete Nazionale Cug per semplificare gli adempimenti della circolare 2/2019 con compilazione online dei Format. Adesione consigliata dal Presidente Cug Unione |

OBIETTIVI 2025-2027
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 30.06.2025 | SAL obiettivo al 30.06.2025 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100) | Descrizione stato di avanzamento - Per tutti gli enti facenti capo all'Unione | Report Indicatori al 31.12.2025 | 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 |
|--|--|--|---|--------------------------|--|--|---|--|--|--|
| | 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 svilippare lo spirito di gruppo | Monitoraggio >=1 | - nessuna; - in programmazione | 0% | in linea con le previsioni ed in parte rimandato al secondo semestre | Nessuna richiesta specifica al Cug. Eventi formativi in programma primi mesi del 2026 in collaborazione con la Consigliera di Parità Ferrara Implementazione pagina Cug con collegamenti/link all'iniziativa organizzata dal CUG dell'INAIL denominata "I giovedì del Cug" | 100% | OBIETTIVO RAGGIUNTO É 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. In programma l'organizzazione di una serie di incontri formativi destinati ai dirigenti e ai responsabili di servizio dell'Unione e dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore con la partecipazione della consigliera di Parità di Ferrara. |
| 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 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. 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. | nr. eventi organizzati e pubblicati in sezione specifica della intranet; | >=1 | - n. 4 eventi: aggiornamenti Syllabus; seminario Osservatorio Appalti; Formazione obbligatoria; Formazione Sicurezza sul lavoro D.Lgs.81/2008 | 50% | in linea con le previsioni | Nr. 5 Eventi pubblicizzati sulla Intranet: - aggiornamenti Syllabus ; - seminari Osservatorio appalti (AESS); - Formazione obbligatoria in materia di Anticorruzione; - Formazione sulla Sicurezza sula Lavoro D.Lgs. 81/2008; - Valore PA - Eventi di formazione interna per avvicinare i dipendenti al portale e per l'utilizzo dei nuovi software; - Syllabus: formazione per corretto utilizzo del linguaggio negli atti e pubblicazioni della PA | 100% | OBIETTIVO RAGGIUNTO Sulla Intranet è pubblicato nella sezione dedicata al CUG il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 (ESTRAZIONE PIAO). Raccolti i suggerimenti del CUG al fine della predisposizione del nuovo piano 2026/2028 anche frutto della indagine sul benessere organizzativo dell'anno 2025. Abitata su Syllabus percorsi formativi con particolare riguardo alla formazione avente per oggetto: la cultura del rispetto/RiformaMentis e lotta alle discriminazioni |
| | 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 | >=1 >=2 | - 1 il 04/03/2025 - in programmazione | 50% | in linea con le previsioni | nr. 1 incontro con Rete Nazionale Cug per 2° sem 2025: 26/09/2025 nr. 6 ore di formazione per componenti Cug | 100% | OBIETTIVO RAGGIUNTO Tema della formazione: La promozione della Parità e delle Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione organizzato da PROMOPA per un totale di n. 6 ore. Erogato in modalità FAD ASINCRONA, senza vincoli di tempo, orario e ubicazione dei partecipanti, accessibile da qualsiasi postazione internet e disponibile per 1 anno dall'attivazione. Rivolto in particolare a tutti i componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG) oltre che al personale del servizio Risorse Umane dell'Unione. É stato individuato un ulteriore gruppo di partecipanti individuati dai rispettivi dirigenti/responsabili di settore per un totale di iscritti 35. |
| | 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 | Monitoraggio componenti commissione concorso: n. commissioni in cui non è stato rispettato il rapporto | monitoraggio | 100% | 50% | Monitoraggio ad ogni concorso o selezione. Garantito al 100% | Rispettato 100% | 100% | In tutte le commissioni concorso nominate nel 2025 all'interno dell'Unione e dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore sono stati rispettati il rapporto di presenza di almeno 1/3 di copponenti di sesso femminile/maschile. |
| | 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. | - n. incontri con direzione - n. eventi organizzati. | Incontri annui almeno =1 | - in programmazione | 0% | da realizzare | nr. 2 incontri Cug: 04/03/2025 e 25/09/2025 - nr. 5 Eventi pubblicizzati organizzati dalle amministrazioni comunali (Argenta, Ostellato e Portomaggiore) in concomitanza delle giornate: 8 marzo, 25 novembre, Fiera, ecc.. - nr. 3 pubblicazioni Deliberazioni di Consiglio comunale (1 per ciascun ente) in materia: proclamazione del proprio Ente quale "Safe Place for Women" - luogo sicuro per le donne". | 100% | OBIETTIVO RAGGIUNTO 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. 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 . | divulgazione linee guida | divulgazione annualmente | si | 50% | pubblicate sulla Intranet e divulgate in concomitanza della pubblicazioni dei verbali incontro Cug o altri eventi inerenti attività Cug | Si prosegue con la riorganizzazione della modulistica per lavoratori/e e utenti | 100% | OBIETTIVO RAGGIUNTO Implementata la pagina Intranet dedicata al Comitato Unico di Garanzia, con la pubblicazione dei verbali elle sedute del Comitato, Piani Azioni positive e adempimenti della circolare 2/2019. |

OBIETTIVI 2025-2027
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 30.06.2025 | SAL obiettivo al 30.06.2025 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100) | Descrizione stato di avanzamento - Per tutti gli enti facenti capo all'Unione | Report Indicatori al 31.12.2025 | 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 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. 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 | 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 | Ore di formazione complessiva per ogni Ente: Unione = 565; Argenta = 988; Ostellato = 463; Portomaggiore = 366 '- nessuna richiesta PA110 lode; - Richiesta 150 ore diritto allo studio: n.1 Unione, n.1 Portomaggiore vedere report formazione | 50% | Il totale delle ore di formazione è complessivo e comprende anche i dirigenti e segretari; il dato è provvisorio in quanto la formazione non è stata ancora inserita completamente | Ore di formazione complessiva per ogni Ente divisa per genere: Unione = tot ore 3037 Di cui ore 1812,71 Donne e ore 1224,29 Uomini; Argenta = tot ore 2570,61 Di cui ore 2325,69 Donne e ore 244,92 Uomini; Ostellato = tot ore 931,64 Di cui ore 715,29 Donne e ore 216,35 Uomini; Portomaggiore = tot ore 1254,51 Di cui ore 851,78 Donne e ore 402,73 Uomini nessuna richiesta di Informazioni PA110 Lode; Richiesta diritto allo studio 150 ore: tot nr.2 (1 Unione e 1 Portomaggiore) | 100% | OBIETTIVO RAGGIUNTO Il totale delle ore di formazione è complessivo e comprende anche i dirigenti e segretari; Realizzato il piano di formazione contenuto nel PIAO comune ai 4 enti. Complessive ore risultanti dall'acquisizione web dei dati inseriti nella nuova sezione del portale presenze dedicata alla formazione. |
| | 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 | n. ore di formazione per ciascun dirigente/responsabile | Previste almeno 24 ore per ciascun dirigente | - Unione = ore 49 per nr. 3 dir - Argenta = ore 24 per nr. 3 dir; - Ostellato = ore 122 per nr. 4 EQ; - Portomaggiore = 46 ore per nr. 3 dir vedere report formazione | 50% | Le ore sono un "di cui", dei totali riportati sopra Il dato è provvisorio in quanto la formazione non è stata ancora inserita completamente | Totale ore anno 2025 Segretari/dirigenti = 389,5 così suddivise: - UNIONE media ore = 34,47 (ore totali 103,42 per nr. 3 DIR); - COMUNE DI ARGENTA media ore = 14,25 (ore totali 42,75 per nr. 2 Dir e nr. 1 Seg.); - COMUNE DI OSTELLATO media ore = 31 (ore totali 124 per nr. 4 EQ); - COMUNE DI PORTOMAGGIORE media ore = 39,77 (ore totali 119,33 per nr. 2 Dir e nr.1 Seg). Totale ore solo su leadership e personale: - UNIONE media ore = 11,33 (ore totali 34 per nr. 3 DIR); - COMUNE DI ARGENTA media ore = 8 (ore totali 24 per nr. 2 Dir e nr. 1 Seg.); - COMUNE DI OSTELLATO media ore = 12,6 (ore totali 50,5 per nr. 4 EQ); - COMUNE DI PORTOMAGGIORE media ore = 12 (ore totali 36 per nr. 2 Dir e nr.1 Seg). | 80% | Si è concluso nei primi mesi del 2025 il progetto formativo specifico su personale e leadership con Sistema Susio per i dirigenti e EQ di Ostellato . Fornite nel 2025 12 ore procapite. Programmato per il 2026 una nuova edizione della formazione sulla leadership. Il 2025 ha rappresentato il primo anno in cui i dirigenti hanno potuto attuare le tecniche apprese nella gestione del personale Lasciata ai singoli dirigenti l'aggiornamento su tali materia attraverso altri canali. I dirigenti sono stati coinvolti nella formazione complessiva (si vedano indicatori) |
| | 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 | n. progressioni di carriera per genere; n. progressioni orizzontali; n. progressioni verticali | effettuazione analisi annualmente | n. progressioni di carriera per genere progressioni orizzontali : 1/7 uomini 6/7 donne Unione; 1/4 uomini 3/4 donne Argenta; 1/5 uomini 4/5 donne Ostellato; 2/5 uomini 3/5 donne Portomaggiore; n. progressioni verticali: non realizzate | 100% | in linea con le previsioni | Nr progressioni di carriera orizzontali per genere: UNIONE: totale PEO 7 di cui 6 donne e 1 uomo; ARGENTA: totale PEO 4 di cui 3 donne e 1 uomo; OSTELLATO: totale PEO 5 di cui 4 donne e 1 uomo; PORTOMAGGIORE: totale PEO 5 di cui 3 donne e 2 uomini. | 100% | Progressioni orizzontali realizzate nel corso del 2024 (decorrenza 01/01/2024); Nessuna progressione verticale per l'anno 2025 |
| | 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 nei 4 enti con divulgazione con intranet e news ai dipendenti | almeno 1 per ente | - nessuno | 0% | prevista nel secondo semestre | - nr. 1 Evento organizzato con PROMOPA; - Abilitati diversi corsi per tutti i dipendenti dei 4 enti registrati sul portale di Syllabus, in materia di Cug, discriminazioni di genere, violenza sul posto di lavoro, ecc.. | 100% | OBIETTIVO RAGGIUNTO Evento organizzato con la ditta PROMOPA dal titolo: La promozione della Parità e delle Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione che ha visto coinvolti tutti i componenti Cug e altri dipendenti dei vari Enti indicati dai dirigenti per un totale di nr. 35 persone; |

OBIETTIVI 2025-2027
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 30.06.2025 | SAL obiettivo al 30.06.2025 (Grado di raggiungimento in termini % - da 0 a 100) | Descrizione stato di avanzamento - Per tutti gli enti facenti capo all'Unione | Report Indicatori al 31.12.2025 | 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 | 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 | Unione : - Settore RU : effettuata riunione 17/01/2025 . - Settore Finanze : nessuna riunione collegiale è stata effettuata; è avvenuta però una informativa puntuale e individuale con i singoli dipendenti. - Settore URB : effettuate riunioni peridiche coinvolgendo tutto il personale del settore, a singoli gruppi per materia/obiettivi. - Settore SIA : confronto costante su obiettivi e monitoraggio con il personale del settore. - Settore CUC : il confronto è frequente e gli aggiornamenti per il monitoraggio della programmazione costanti. - Settore PL : effettuate riunioni peridiche coinvolgendo tutto il personale del settore, a singoli gruppi per materia/obiettivi. - Settore STAFF : condivisi gli obiettivi in fase di elaborazione, monitoraggio e di reportazione. | 50% | | Settore RU : 3 riunioni Settore SIA: almeno 3 riunioni Settore CUC : effettuate riunioni periodiche (n° > 1) Settore Staff : effettuati diversi confronti in corso d'anno, anche per migliorare la collaborazione reciproca e definire il riparto dei compiti Programmazione Territoriale : efettuati diversi incontri con i Servizi e due incontri con tutto il personale del Settore: (n° > 1) Settore Finanze : nessuna riunione collegiale è stata effettuata; è avvenuta però una informativa puntuale e individuale con i singoli dipendenti. Settore SIA : effettuate riunioni periodiche (n° > 1) Settore PL : effettuate riunioni periodiche (n° > 1) | 100% | Unione : - Settore RU : condivisi gli obiettivi con il personale nel corso di tutto l'anno. Effettuata riunione specifica inizialmente il 17/01/2025, riunione report intermedio a giugno e riunione per report finale e nuovi obiettivi 2026 09/1/2026. - Settore SIA : durante tutto l'anno sono state organizzate riunioni, in presenza e da remoto, cadenziate per monitorare e discutere l'andamento degli obiettivi del SIA. Sono state organizzate 2 riunioni in presenza in gennaio per discutere degli obbiettvi da presentare e successivamente per esporre quanto definito, una riunione in presenza a giugno per discurrete del primo SAL e un ultima riunione da remoto a dicembre - Settore CUC : effettuato costante monitoraggio su obiettivi condivisi con il personale. - Settore Staff : gli obiettivi sono stati condivisi, monitorati e reportati in collaborazione con i collaboratori. - Programmazione Territoriale : effettuati diversi incontri con i Servizi e due incontri con tutto il personale del Settore. - Settore Finanze : nessuna riunione collegiale è stata effettuata; è avvenuta però una informativa puntuale e individuale con i singoli dipendenti. - Settore PL : effettuate riunioni peridiche coinvolgendo tutto il personale del settore, a singoli gruppi per materia/obiettivi. |
| | 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). | %feedback positivi dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile (desunto dal questionario) | effettuazione analisi annualmente | - nessuno | 0% | Il questionario sarà somministrato nel secondo semestre 2025 | Feedback questionario: il 60% ritiene che vorrebbe lavorare in modalità "lavoro agile" ed il 40% preferisce in presenza; il 79% dei dipendenti che lavorano in modalità "agile" non ha avuto difficoltà ad attivare l'accordo per il lavor agile, mentre il 21% non è d'accordo. | 100% | OBIETTIVO RAGGIUNTO Questionario somministrato a tutti i dipendenti dei 4 enti. Questionari inviati nr. 185, questionari compilati e restituiti = 136 (pari a 73,51%) |
| 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. | 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 | Adempimento annuale (31/01) e copertura posti lavoratori con disabilità nel rispetto della L. 68/1999 - fatto Richiesta di ausili/tempi aggiuntivi per lo svolgimento delle prove selettive- previsto in tutti i concorsi e realizzato | 50% | in linea con le previsioni | - Fatto per i 4 enti (20/01/2025) - nr. 1 richiesta ausilio/tempi aggiuntivi | 100% | OBIETTIVO RAGGIUNTO INTERPELLO del 06/05/2025: la richiesta di tempi aggiuntivi e di ausili per lo svolgimento delle prove, è stata completamente soddisfatta |
| | 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 disabilità raccolta da CUG e ufficio personale Pubblicazioni e aggiornamenti Intranet; | monitoraggio | n. segnalazioni su temi disabilità raccolta da CUG e ufficio personale: nessuna Pubblicazioni e aggiornamenti Intranet- pubblicate - garantito aggiornamento modulistica | 50% | Monitoraggio continuo | Nessuna segnalazione pervenuta al CUG | 100% | Prossimi aggiornamenti e pubblicazioni previsti per gennaio 2026 in applicazione della L.106/2025 OBIETTIVO RAGGIUNTO |
| grado realizzazione complessivo (valore medio) | | | | | | 42% | | | 98,95% | |