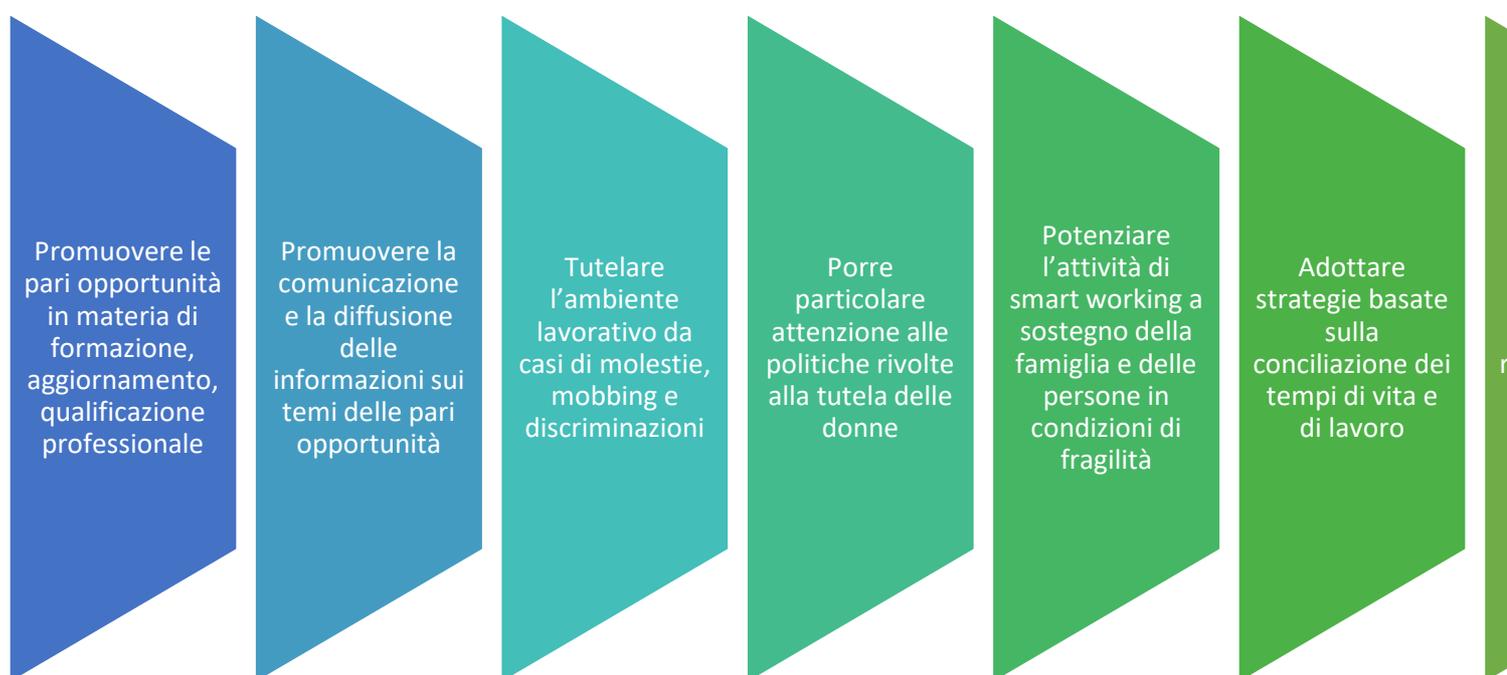


## PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

### OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Il nuovo Piano di azioni positive ha un contenuto programmatico triennale (2022 – 2025), al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. Il Piano nell'anno 2023 è rivolto a promuovere e potenziare all'interno dell'Unione Terre e Fiumi, e dei Comuni di Copparo, Riva del Po e Tresignana, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. Il presente Piano si pone, dunque, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane. In particolare attraverso le seguenti strategie:



- 1) Tutelare l'ambiente lavorativo da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- 2) Porre particolare attenzione alle politiche rivolte alla tutela delle donne;
- 3) Potenziare l'attività di smart working a sostegno della famiglia e delle persone in condizioni di fragilità;
- 4) Adottare strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- 5) Attivare un'indagine di clima per rilevare i bisogni del personale dipendente;
- 6) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento, qualificazione professionale;
- 7) Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

#### **Obiettivo 1 – Tutela nell'ambiente lavorativo**

Le Amministrazioni si impegnano a porre in essere ogni azione necessaria al fine di evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Mobbing;
- Difformità di trattamento e valutazione dei dipendenti;
- Atteggiamenti miranti ad avvilitare il/la dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

### **Azioni**

Si ritiene che il CUG possa fungere, all'interno dell'Amministrazione Pubblica, da importante sensore delle situazioni di malessere collegati alla violenza e alla discriminazione. Al fine di potenziare tali funzioni di verifica si prevedono le seguenti azioni:

- 1) Adottare azioni di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta;
- 2) Adottare con atto dell'Unione Terre e Fiumi un codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001;
- 3) Effettuare verifiche in materia di rischio da stress lavoro correlato conformemente alla normativa nazionale. In particolare, procedere con il secondo step della valutazione approfondita, attraverso l'analisi della percezione soggettiva del rischio, attraverso un reale approfondimento della conoscenza del problema e la rapida individuazione di efficaci misure di miglioramento e di prevenzione.

### **Obiettivo 2 – Politiche rivolte alla tutela delle donne**

La tabella sotto riportata illustra il personale suddiviso per categoria e genere. Il profilo qualitativo del personale è rilevato al 31/12/2022. Le strutture dell'Unione e dei Comuni afferenti ad essa sono composte maggiormente da donne (64%). Nello specifico, questo trend non viene rispettato in tutte le categorie. Infatti, le donne appartenenti alla categoria B rappresentano il 24 % del totale, mentre nella categoria C e D le donne prevalgono numericamente rispettivamente con il 74,04% e il 65,38% del totale. Per quanto riguarda le P.O le donne si trovano in sostanziale equilibrio con gli uomini, pari al 52,94%. Rispetto all'anno precedente, pertanto, non si rilevano in generale e nei ruoli di vertice, modifiche significative della componente femminile.

#### **PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 31/12/2022**

ENTE	CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
UNIONE	B	1	1
UNIONE	C	19	19
UNIONE	D	6	7
UNIONE	D APO	3	3
UNIONE	DIRIGENTE	0	0
Dipendenti al 31/12/2022		29	30

ENTE	CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE	
COPPARO	B	7	3	
COPPARO	B (tempo determinato)		1	
COPPARO	C	3	34	
COPPARO	C (tempo determinato art. 90)		1	
COPPARO	D	2	9	
COPPARO	D APO	0	4	
Dipendenti al 31/12/2022		12	52	64

ENTE	CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE	
RIVA DEL PO	A	0	1	
RIVA DEL PO	B	5	0	
RIVA DEL PO	C	3	11	
RIVA DEL PO	D	1	0	
RIVA DEL PO	D APO	3	0	
RIVA DEL PO	D APO (tempo determinato art. 110)	0	1	
Dipendenti al 31/12/2022		12	13	25

ENTE	CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE	
TRESIGNANA	B	6	2	
TRESIGNANA	C	3	12	
TRESIGNANA	D	0	1	
TRESIGNANA	D APO	2	2	
Dipendenti al 31/12/2022		11	17	28

Tale composizione impone la promozione di politiche di organizzazione e gestione del personale con una attenzione alle politiche di genere è quindi particolarmente dedicate alle donne. Le azioni sono rivolte a quei lavoratori che si fanno/faranno carico dei principali oneri familiari.

### Azioni

- 1) Garantire e monitorare il mantenimento della componente femminile nei ruoli di vertice e decisionali;
- 2) Trattamento retributivo senza distinzioni di genere.
- 3) Politiche di natura formativa rivolte alla tutela delle donne, come da Convenzione Internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

### Obiettivo 3 - Potenziamento dell'attività di smart working

Nel periodo pandemico, si è reso necessario il ricorso all'utilizzo della prestazione lavorativa in modalità agile, attivando le procedure per consentire al personale autorizzato di rendere le prestazioni direttamente dal proprio domicilio o da un altro luogo, in base a quanto consentito dalle disposizioni emergenziali nazionali. Tale istituto è stato utilizzato dal personale autorizzato dell'Unione dei Comuni Terre e Fiumi e dei Comuni di Copparo, Riva del Po e Tresignana nel periodo pandemico anni 2020 - 2021 come riportato nella seguente tabella:

Ente	Totale dipendenti	Uomini	Donne	Tempo determinato
Unione Terre e Fiumi	32	12	21	
Comune Copparo	25	7	18	3 Donne
Comune Riva del Po	14	5	9	1 Uomo 1 Donna
Comune Tresignana	15	3	12	1 Uomo

Per quanto riguarda l'anno 2022 con l'introduzione del D.P.C.M. del 08/10/2021, del Ministro Brunetta, e con la successiva modificazione con D.M. del 30/06/2022, l'utilizzo dello smart working da parte dei dipendenti è stato il seguente:

**PERSONALE CHE HA SVOLTO ALMENO UNA GIORNATA DI SMART WORKING  
NELL'ANNO 2022 (NON VENGONO CONSIDERATI I DIPENDENTI CHE HANNO  
SOTTOSCRITTO UN CONTRATTO DI LAVORO AGILE SENZA AVER MAI SVOLTO UN  
GIORNO DI SMART WORKING)**

ENTE	TOTALE DIPENDENTI	UOMINI	DONNE	TEMPO DETERMINATO	IN CONVENZIONE
UNIONE	16	5	11		
COPPARO	19	3	16		1 UOMO
TRESIGNANA	7 (escluso il Segretario)	3	4		
RIVA DEL PO	10 (escluso il Segretario)	1	9	1 DONNA	

Si può notare che dopo il superamento della fase emergenziale e con l'introduzione dei D.P.C.M. sopra riportato l'utilizzo, da parte dei dipendenti, dello smart working si è dimezzato.

#### **Azioni da potenziare:**

- 1) applicazione del lavoro agile, secondo le disposizioni normative e gli accordi raggiunti a livello sindacale, anche successivamente al superamento della fase emergenziale.
- 2) Assegnazione al lavoratore di idonea dotazione tecnologica, che garantisca la sicurezza e il divieto di ricorso all'utenza personale o domestica del dipendente;
- 3) Concessione attività di smart working ai dipendenti con particolare riguardo ai soggetti in condizione di fragilità;

- 4) Adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile;
- 5) Programmazione di percorsi formativi specifici del personale;
- 6) Verifica dello stato di implementazione del lavoro agile. Con l'introduzione del D.P.C.M. prima e del D.M poi sopracitati, si è verificata una diminuzione dell'utilizzo da parte dei dipendenti.

#### **Nuove azioni:**

- 7) Adozione da parte della Pubblica Amministrazione del Piano P.I.A.O. (piano integrato di attività e organizzazione) nei termini di legge, da approvarsi entro il 31/1/2023;
- 8) Risoluzione della problematica stazioni telefoniche con attivazione del programma per la telefonia per mezzo del personal computer;

#### **Obiettivo 4 - Adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

Le finalità dichiarate sono quelle dell'introduzione delle più innovative modalità di organizzazione del lavoro, basate sull'utilizzo della flessibilità, sulla valutazione per obiettivi, sulla rilevazione dei bisogni del personale dipendente, il tutto alla luce dei bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A questo si aggiunga, per esempio, che la riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro e che di conseguenza sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo, senza dimenticare l'impatto organizzativo del mancato turn over imposto dalla legge nell'ultimo decennio.

Su tali presupposti si rende necessario promuovere il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.

#### **Azioni**

Sul tema della conciliazione famiglia-lavoro, con particolare attenzione per il personale con figli minori o con famigliari disabili, anziani che necessitano di cure o affetti da documentate gravi patologie, si introdurranno, oltre alle normative dedicate, di comune accordo tra il lavoratore/la lavoratrice ed il responsabile d'area competente:

- 1) Massima flessibilità degli orari e delle modalità di richiesta dei permessi previsti dalla legge dell'organizzazione del lavoro (part-time, telelavoro, smart working, orario concentrato, orario flessibile in entrata o in uscita, flessibilità su turni);
- 2) Attivazione di programmi e azioni per il reinserimento di lavoratori/lavoratrici che rientrano da periodi di assenza di almeno 60 giorni;
- 3) Diversa organizzazione dell'orario di lavoro dedicato al personale affetto da patologie oncologiche e invalidanti qualora sia indispensabile per conciliare le difficoltà emergenti dalla necessità di sottoporsi a cure, interventi e terapie salvavita.
- 4) Introduzione della "banca delle ore" quale accumulo su un conto individuale di un numero di ore prestate in più oltre l'orario di lavoro normale, da utilizzare in recupero entro un quadro di regole definito dal contratto di lavoro, dalla contrattazione decentrata e nel rispetto delle necessità funzionali ed organizzative dell'amministrazione;

- 5) Programmazione delle ferie in anticipo, in particolare quelle del periodo estivo, per permettere ai dipendenti di pianificare le assenze compatibilmente con gli impegni familiari e lavorativi e smaltire le ferie residue nell'obiettivo di garantire adeguati periodi di riposo, necessari al benessere individuale.

### **Obiettivo 5 - Indagine di clima per rilevare i bisogni del personale dipendente e benessere organizzativo**

Il "clima organizzativo" rappresenta lo stato di salute di un determinato ambiente, così come percepito da parte delle persone che in esso operano; per questo il clima condiziona l'andamento delle attività aziendali e i comportamenti delle persone, creando un circolo benefico o vizioso a seconda dei casi.

L'indagine di clima è pertanto un'iniziativa importante perché convoglia le diverse competenze e missioni verso un obiettivo comune, quello di avere informazioni sulle condizioni di salute dei lavoratori e dell'organizzazione, utile ad una migliore definizione e caratterizzazione del rischio da stress correlato in una ottica di miglioramento dell'azienda.

#### **Azioni**

- 1) Monitorare la situazione del personale nei diversi settori di attività rispetto alla situazione rappresentata nell'attuale analisi di contesto;
- 2) Favorire la massima flessibilità della fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- 3) Sviluppare, con riferimento alla valutazione del rischio stress lavoro correlato, la fase di valutazione soggettiva, attraverso l'utilizzo di un questionario;
- 4) Rilevare le eventuali criticità dell'organizzazione del lavoro in ottica di pari opportunità e cura del benessere organizzativo con la collaborazione del CUG e dell'Ufficio Unico del personale;
- 5) Costruzione di forme di divulgazione dell'avvio dell'indagine e dei risultati rilevati;
- 6) Predisposizione di azioni di miglioramento laddove siano evidenziate criticità, da confrontare con la Consigliera di Parità provinciale
- 7) Impegno delle Amministrazioni che, in conformità alla legislazione vigente, nell'adozione del piano triennale del fabbisogno del personale, siano tenute in considerazione le cessazioni previste per quiescenza e il potenziamento dei servizi, affinché sia garantito il corretto ricambio del personale in modo che il benessere organizzativo non risenta di cessazioni non sostituite o carichi di lavoro non sostenibili.

### **Obiettivo 6 –Promozione delle pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento, qualificazione professionale;**

La formazione prevede una serie di attività che hanno lo scopo di aumentare le competenze degli individui per favorire la crescita personale e professionale e raggiungere gli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'Amministrazione.

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, tra le quali si citano quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la trasparenza dell'azione amministrativa, l'introduzione della nuova performance organizzativa e individuale, l'adozione del nuovo codice dei contratti, hanno determinato un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, obbligando la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze. Ne consegue che sempre più le Amministrazioni hanno il dover di fornire la possibilità ai dipendenti di partecipare alla formazione ed all'aggiornamento professionale.

## **Azioni**

- 1) Realizzazione di occasioni di formazione sui temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo a tutto il personale;
- 2) Accrescimento del ruolo e delle competenze delle figure apicali relativamente al benessere del personale;
- 3) Impegno delle Amministrazioni a favorire il reinserimento del personale assente per lungo tempo prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante;
- 4) Impegno delle Amministrazioni a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative per colmare le eventuali carenze;
- 5) Impegno delle Amministrazioni a predisporre adeguati e organici periodi di formazione al personale a cui vengono cambiate le mansioni.
- 6) Convocazione di riunioni di area/settore con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di riunioni dei responsabili.
- 7) Invitare le volontarie di alcune, tra le più rappresentative ed attive, associazioni femminili accreditati in territorio provinciale ed iscritte al RUNTS, a tenere incontri informativi/formativi sulla promozione dei diritti delle donne, sul tema delle pari opportunità dell'empowerment femminile.

### **Obiettivo 7 - Promozione la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.**

La comunicazione e l'informazione degli obiettivi e delle azioni hanno una rilevanza fondamentale per accrescere la consapevolezza del personale rispetto ai temi oggetto del presente piano e delle altre iniziative del CUG, al fine di darne una concreta attuazione.

## **Azioni**

- 1) Pubblicizzazione e diffusione delle iniziative del CUG e del presente piano di azioni positive;
- 2) Raccolta e diffusione di materiale informativo, esperienze e conoscenze sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo, principalmente attraverso lo spazio dedicato al CUG sul sito internet dell'Unione Terre e Fiumi, ma anche tramite altri strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (es: posta elettronica in occasione dell'invio del cedolino di stipendio, posta elettronica certificata). È necessario implementare la pubblicizzazione e diffusione delle iniziative del CUG, attraverso l'apertura di una sezione dedicata al CUG, nei siti istituzionali dei Comuni afferenti l'Unione, ovvero un link alla sezione nel sito dell'Unione.

A tal fine è stato attivato un account di posta elettronica del Cug per favorire il contatto dei dipendenti con il Comitato; il Cug dell'Unione ha, inoltre, partecipato ai lavori della costituenda rete Cug Provinciale. Il materiale prodotto dalla rete provinciale sarà divulgato ai dipendenti.

- 3) Potenziamento della rete intranet aziendale come strumento di comunicazione interna, al fine di rendere più accessibili spazi dedicati alla consultazione di informazioni e documenti e articoli di interesse.
- 4) Promuovere l'utilizzo del genere nel linguaggio Amministrativo.

Il presente Piano ha durata per il triennio 2023-2025

Nel periodo di vigenza potrà essere opportunamente adeguato in base alle risultanze dell'indagine di clima di cui al punto 5) degli obiettivi e/o conseguentemente al pervenimento di pareri, suggerimenti, osservazioni da parte di soggetti titolati. Si ritiene necessario adottare una strategia che permetta un maggior coinvolgimento propositivo da parte del personale dipendente e dell'Amministrazione sulle analisi dell'indagini di clima.

La prima presentazione dei risultati è stata inficiata dalla mancanza di proiezione delle slides, e quindi la rendicontazione finale è risultata non efficace e stimolante alla partecipazione attiva del personale ed alla discussione. Si rimane in attesa di un secondo step per l'indagine di clima del benessere lavorativo;

L'Amministrazione provvede alla realizzazione del presente Piano garantendo al personale componente del CUG e ad altro personale debitamente individuato per il raggiungimento degli obiettivi, un'adeguata organizzazione del lavoro anche tenendo conto dei carichi esistenti.

L'Amministrazione provvede a far ricomprendere il Piano nel bilancio di previsione rientrando il medesimo a pieno titolo nelle linee programmatiche e strategiche di sviluppo dell'Ente.