



Unione dei Comuni Terre e Fiumi

Copparo - Riva del Po - Tresignana

Provincia di Ferrara

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE DEI COMUNI

Deliberazione n. 6 del 14-02-2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2022 2024

L'anno **duemilaventidue** il giorno **quattordici** del mese di **febbraio** alle ore **14:30**, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla normativa vigente, sono stati convocati a seduta i componenti la Giunta dell'Unione Terre e Fiumi:

Zamboni Andrea	Presidente	P
Perelli Laura	Assessore	P
Pagnoni Fabrizio	Assessore	P

Presenti N. 3

Assenti N. 0

Partecipa il VICE SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa MONTAGNA ANTONELLA che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di Presidente, il Dott. Zamboni Andrea che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2022 2024

LA GIUNTA DELL'UNIONE

Visto:

- l'art. 7 comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e al trattamento sul lavoro”;
- la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” sottolinea l'importanza del ruolo ricoperto dalle Pubbliche Amministrazioni ai fini della promozione e attuazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane;
- l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, prevede che i comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità sul lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- che ai sensi del medesimo articolo, le amministrazioni inadempienti non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette,

Considerato che gli obiettivi del suddetto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare,

Vista la convenzione tra l'Unione dei Comuni Terre e Fiumi e i Comuni membri per la gestione associata del comitato unico di garanzia approvata con la delibera di Consiglio unione n.14 del 27/03/2013;

Visto il decreto del Presidente n. 8 del 21/02/2020, con il quale è stato nominato il presidente del C.U.G.

Considerato che con delibera di Giunta Unione n. 16 del 22/02/2021 è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023,

Ritenuto pertanto opportuno approvare il piano per il triennio 2022 2024;

Vista la proposta presentata da Comitato unico di garanzia;

Dato atto che il piano è stato trasmesso alla consigliera di parità che ha espresso parere favorevole;

Visto il D.Lgs 18 agosto 2000, n 267, nonché le vigenti disposizioni di legge ad esso compatibili;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile dell'Ufficio Unico del ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.lgs. n. 267/2000;

Visto il parere in ordine alla regolarità contabile espresso dal Responsabile del Settore Finanziario ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.lgs. n. 267/2000;

Con votazione favorevole unanime, espressa per chiamata nominale,

DELIBERA

1. di approvare per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente richiamati, l'allegato Piano triennale delle azioni Positive per il triennio 2022-2024, che ha efficacia per l'Unione e per i Comuni facenti parte dell'Unione;
2. di dare atto che il Responsabile del procedimento è il Dott. Nicola Sartori;
3. di dare atto che la Giunta dell'Unione, all'unanimità dei voti, ha dichiarato la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs 267/2000.



Unione dei Comuni **Terre e Fiumi**

Copparo - Riva del Po - Tresignana

Provincia di Ferrara

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL PRESIDENTE
F.to Zamboni Andrea

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa MONTAGNA ANTONELLA

Proposta N. 29
AREA CONTABILE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2022 2024

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere FAVOREVOLE in merito alla regolarità tecnica.

IL DIRIGENTE
F.to Pezzolato Melissa
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere FAVOREVOLE in merito alla regolarità contabile.

IL DIRIGENTE
F.to Pezzolato Melissa
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 - 2024

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Il nuovo Piano di azioni positive ha un contenuto programmatico triennale (2022 – 2024), al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. Il Piano è rivolto a promuovere 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;
- Difficoltà di trattamento e valutazione dei dipendenti;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire 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. A fine di potenziare tale 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 31/12/2021. 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 20 % del totale. Mentre nella categoria C e D le donne prevalgono numericamente rispettivamente con il 75% e il 67% del totale. Per quanto riguarda le P.O le donne si trovano in sostanziale equilibrio con gli uomini, pari al 63%, invece per la Dirigenza vi è un unico dirigente donna pari al 100%. Rispetto all'anno precedente, pertanto, si rileva, in generale e nei ruoli di vertice, un aumento della componente femminile.

ENTE	CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
UNIONE	B	1	1
UNIONE	C	17	16
UNIONE	D	5	8
UNIONE	D APO	2	2
UNIONE	Dirigente	0	1
		25	28

ENTE	CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
COPPARO	B	8	2
COPPARO	C	3	34
COPPARO	D	3	8
COPPARO	D APO	0	4 + 1 tempo determinato
		14	49

ENTE	CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
RIVA DEL PO	A	0	1
RIVA DEL PO	B	5	0
RIVA DEL PO	C	3	12
RIVA DEL PO	D	0	0
RIVA DEL PO	D APO	3	1
		11	14

ENTE	CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
TRESIGNANA	B	6	2
TRESIGNANA	C	2	12
TRESIGNANA	D	1	2
TRESIGNANA	D APO	1	2
		10	18

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.

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

Azioni

- 1) Superamento fase emergenziale e applicazione del lavoro agile, secondo le disposizioni normative e gli accordi raggiunti a livello sindacale, anche successivamente al superamento della fase emergenziale.
- 2) Adozione da parte della Pubblica Amministrazione del Piano P.I.A.O. (piano integrato di attività e organizzazione) nei termini di legge;
- 3) Assegnazione al lavoratore di idonea dotazione tecnologica, che garantisca la sicurezza e il divieto di ricorso all'utenza personale o domestica del dipendente;
- 4) Concessione attività di smart working ai dipendenti con particolare riguardo ai soggetti in condizione di fragilità;
- 5) Adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile;

- 6) Problematica stazioni telefoniche: Attivazione del programma per la telefonia per mezzo del personal computer;
- 7) Programmazione di percorsi formativi specifici del personale;
- 8) Verifica dello stato di implementazione del lavoro agile.

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 familiari 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 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 mission 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 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 Consiglieria 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.

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;
- 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.

Il presente Piano ha durata per il triennio 2022-2024

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 della Amministrazione sulle analisi dell'indagini di clima. La 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 alla discussione.

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.