



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

**UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE
E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSTELLATO - PORTOMAGGIORE
Provincia di Ferrara**

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

Per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Istituzione Comitato dell'Unione Valli e Delizie rappresentativo anche dei comuni aderenti all'Unione (Argenta, Ostellato e Portomaggiore): Determinazione dirigenziale n. 557 del 15.12.2016.

ALLEGATO 2) alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2022

Il presente documento è redatto in ottemperanza alla Direttiva del 04 Marzo 2011 emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, che prevede, al punto 3.3, il compito di redigere annualmente, entro il 30 Marzo di ogni anno, una relazione dettagliata sull'attività del CUG riferita all'anno precedente.



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

**UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE
E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSTELLATO - PORTOMAGGIORE
Provincia di Ferrara**

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

Ai vertici delle Amministrazioni
dell'Unione Valli e Delizie
del Comune di Argenta
del Comune di Ostellato
del Comune di Portomaggiore

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

Segretario del Comune di Argenta
dott.ssa Villa Valeria

Segretario del Comune di Portomaggiore
dott.ssa Crivellari Rita

e.p.c Al Dirigente Settore Risorse Umane ed Affari generali
dott.ssa Elena Bertarelli

**RELAZIONE DEL C.U.G. SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'UNIONE E DEI COMUNI DI
ARGENTA, OSTELLATO E PORTOMAGGIORE AD ESSA ADERENTI**

ANNO 2022



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE
E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSELLATO - PORTOMAGGIORE
Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" così come integrata dalla presente direttiva n.2 del 16 luglio 2019.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc).

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE
E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSTELLATO - PORTOMAGGIORE
Provincia di Ferrara

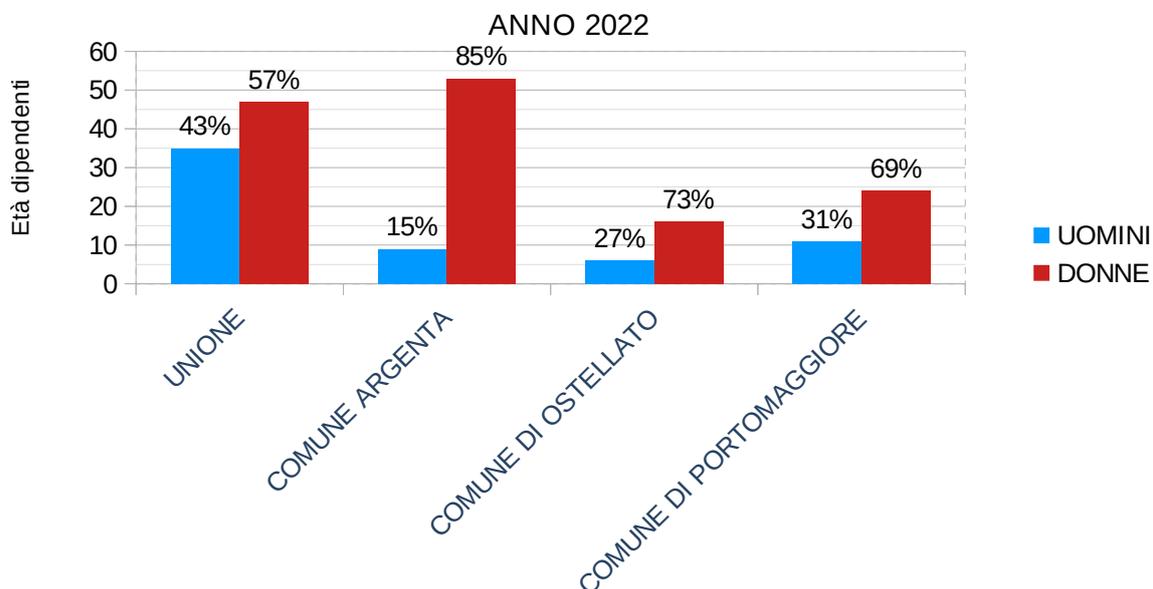
E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

ANALISI DELLA COMPOSIZIONE DI GENERE DEL PERSONALE DELL'UNIONE E DEI COMUNI DI ARGENTA, OSTELLATO E PORTOMAGGIORE AL 31 DICEMBRE 2022

RAPPRESENTAZIONE DI GENERE



Nel grafico è rappresentato il numero di uomini e donne in servizio alla data del **31.12.2022** per ogni Ente.

UNIONE VALLI E DELIZIE = UOMINI 35 DONNE 47

COMUNE DI ARGENTA = UOMINI 9 DONNE 53

COMUNE DI OSTELLATO = UOMINI 6 DONNE 16

COMUNE DI PORTOMAGGIORE = UOMINI 11 DONNE 24

DATI RELATIVI ALL'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE AL 31/12/2022



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSELLATO - PORTOMAGGIORE Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

ENTE →	UNIONE VALLI E DELIZIE		COMUNE DI ARGENTA		COMUNE DI OSELLATO		COMUNE DI PORTOMAGGIORE	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
INQUADRAMENTO ↓								
SEGRETARIO				1				1
DIRIGENTE	1	1	1	1				1
DIR. Art. 110 D.Lgs 267/2000		1	1					
PO	2	2		3		4	1	
D3		1		1				
D	5	14	3	15		1	4	8
C	26	27	2	24	1	11	1	12
B3	1	1		3	3		3	
B				3	2		2	1
A				2				1
TEMPO DETERMINATO			2					
TOTALE DIPENDENTI	35	47	9	53	6	16	11	24
Percentuale sul totale dip.	17%	23%	5%	26%	3%	8%	6%	12%

I dati riportati nella **Tabella**, si riferiscono al personale in servizio alla data del **31/12/2022**.

Analizzando l'inquadramento professionale si evidenzia che il personale con incarico dirigenziale è pari **al 6,4% del totale complessivo dei dipendenti (n.201)** e comprende anche le Posizioni Organizzative del Comune di Ostellato che rivestono funzioni dirigenziali.



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSELLATO - PORTOMAGGIORE Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

Non ci sono scostamenti rispetto ai dati di genere degli anni precedenti e la maggioranza dei dipendenti in servizio è di genere femminile per ciascun inquadramento professionale e per ciascun Ente.

Dall'analisi dei dati riferiti alle tabelle sopra riportate, emerge che i dipendenti sia uomini che donne, sono prevalentemente distribuiti negli inquadramenti professionali delle cat. D e C.

Si considera un dato positivo che su 191 dipendenti dell'anno precedente, il totale al 31/12/2022 sia pari a 201 dipendenti, grazie alle nuove assunzioni fatte.

Il prospetto relativo all'anzianità di servizio non è stato rappresentato in questa sede, in quanto per l'Unione il dato non è veritiero perché i dipendenti sono stati tutti trasferiti con decorrenza dal 2015 e non è stata rilevata l'anzianità maturata nell'Ente di provenienza.

DATI RELATIVI ALL'ETÀ DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2022

FASCE DI ETÀ DEL PERSONALE	UNIONE VALLI E DELIZIE		COMUNE DI ARGENTA		COMUNE DI OSELLATO		COMUNE DI PORTOMAGGIORE	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
IN SERVIZIO								
Età inferiore a 30 anni		2		2				1
Età 30-39	7	4	2	3		1	3	3
Età 40-49	11	19	4	15	1	6	2	8
Età 50-60	11	18	3	28	4	8	4	6
Età superiore a 60	6	4		5	1	1	2	6
Totale dipendenti	35	47	9	53	6	16	11	24

Dall'analisi dei dati riferiti alla fascia d'età emerge una prevalenza sia maschile che femminile nella fascia *40-60 anni*. Non si discosta dai dati relativi agli anni precedenti anche se nella fascia inferiore a 30 anni e fino a 40 si rileva un aumento del personale dovuto alle nuove assunzioni.



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE
E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSTELLATO - PORTOMAGGIORE
Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

DATI RELATIVI AL TIPO DI CONTRATTO DEL PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31/12/2022

ENTE →	UNIONE VALLI E DELIZIE		COMUNE DI ARGENTA		COMUNE DI OSTELLATO		COMUNE DI PORTOMAGGIORE	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
TIPOLOGIA DI CONTRATTO ↓								
TEMPO PIENO	35	45	8	48	6	12	11	23
PART TIME >50% (uguale o maggiore)		2	1	5		4		1
PART TIME < 50% (inferiore)								
Totale dip.	35	47	9	53	6	16	11	23

Questi dati comprendono anche segretari, dirigenti e posizioni organizzative.

I contratti relativi al Part Time, comprendono anche le riduzioni dell'orario richieste nel corso dell'anno 2022.

Dall'analisi dei dati riguardanti i dipendenti che svolgono il proprio orario di lavoro in Part-Time, è evidente che è svolto maggiormente dal genere femminile.



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSELLATO - PORTOMAGGIORE Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

DATI RELATIVI AL TITOLO DI STUDIO DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2022:

ENTE →	UNIONE VALLI E DELIZIE		COMUNE DI ARGENTA		COMUNE DI OSELLATO		COMUNE DI PORTOMAGGIORE	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
SCUOLA DELL'OBBLIGO	4			5	2		1	
DIPLOMA MATURITÀ	21	20	1	23	4	8	4	11
LAUREA (Vecchio Ordinamento)	7	25	8	19		7	6	13
LAUREA BREVE	3	1		4				
MASTER - SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA		1		2		1		
Totale dip.	35	47	9	53	6	16	11	24

Riepilogo titoli di studio:

Scuola dell'obbligo: 12

Diploma di maturità: 92

Laurea (vecchio ordinamento e breve): 93

Master/Specializzazioni post laurea: 4

Totale dipendenti = 201

Nella tabella sopra riportata emerge che il 46% dei dipendenti possiede il diploma di scuola superiore ed il 46,3% possiede una laurea (il dato comprende anche i dipendenti che hanno conseguito una laurea breve).

Il dato si equivale. C'è stato un lieve innalzamento della percentuale riferita al possesso della laurea, rispetto all'anno precedente, dovuto ai titoli di studio posseduti dai nuovi assunti.



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE
E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSELLATO - PORTOMAGGIORE
Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

DATI RELATIVI ALL'UTILIZZO DI MISURE DI CONCILIAZIONE VITA E LAVORO – ANNO 2022

ENTE →	UNIONE VALLI E DELIZIE		COMUNE DI ARGENTA		COMUNE DI OSELLATO		COMUNE DI PORTOMAGGIORE	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
MISURE ADOTTATE PER LA CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORO ↓								
NUMERO PERMESSI GIORNALIERI L.104/1992	47	77		91		2	6	39
NUMERO PERMESSI ORARI L.104/1992 (ore)	486	29		164		50	4	9
NUMERO PERMESSI GIORNALIERI CONGEDI PARENTALI FRUITI (*)	18	96		15		115	22	39
NUMERO PERMESSI ORARI PER CONGEDI PARENTALI USUFRUITI (**)				22				
NUMERO GIORNI CONGEDO BIENNALE RETRIBUITO	152	146		53				89
RICHIESTE DI RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO P.T. (richieste anno 2022)				0		2		
Totale dipendenti che hanno utilizzato il permesso.	8	8	0	8	0	4	2	5

(*) Nei permessi giornalieri parentali sono compresi anche le giornate riferite ai congedi per malattia del bambino.

(**) nei congedi parentali fruiti ad ore, sono compresi anche i permessi pre-natali.



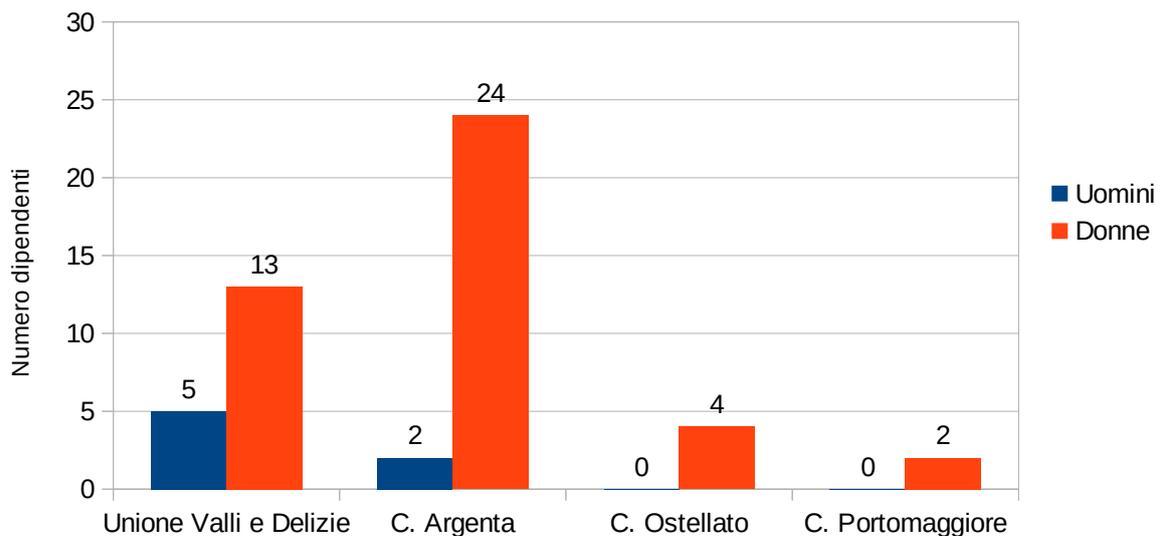
COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE
E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSELLATO - PORTOMAGGIORE
Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

Col DPCM del 23/09/2021, che prevede il rientro in presenza dei dipendenti, decade la procedura semplificata per attivare il lavoro agile per i dipendenti della PA, e si applica la L.81/2017 che prevede un accordo scritto tra Amministrazione e Lavoratore per svolgere il lavoro in modalità agile.

DIPENDENTI CHE HANNO SVOLTO LAVORO AGILE DAL 01/01/2022 AL 31/12/2022 CON ACCORDO INDIVIDUALE



Tra questi dipendenti ci sono anche n.1 dipendente *cd. fragile* che ha utilizzato il lavoro agile come previsto dalla normativa vigente, fino al 31/12/2022.

Il nuovo CCNL 2019-2021 delle Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022, disciplina con gli artt. 63, 64, 65, 66 e 67, in modo definitivo la modalità di lavoro agile nella pubblica Amministrazione.

In particolare l'art. 63 definisce i principi generali affermando che il lavoro agile di cui alla [L. 81/2017](#) è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità e lasciando alle amministrazioni, la gestione dei criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro, previo confronto di cui all' [art. 5](#) (confronto) comma 3, lett. I).

Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Nell'anno 2022 non è stato attivato il Telelavoro per nessun Ente appartenente all'Unione.



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE
E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSELLATO - PORTOMAGGIORE
Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

3.a) PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019 – che ha aggiornato la Direttiva 4 marzo 2001 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è prevista l'adozione dei Piani Triennali di Azioni Positive e come sanzione in caso di mancato adempimento, il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

In ottemperanza a quanto previsto dalla normativa attuale in materia, si è proceduto all'aggiornamento annuale del programma delle azioni positive dell'Ente esistente, approvato con deliberazione di G.U n.79 del 28/12/2021 per il triennio 2022-2024, previo monitoraggio delle attività realizzate nell'anno precedente. Il nuovo Piano triennale di azioni positive 2023-2025 è allegato alla SEZIONE 2 del PIAO - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione.

Le Azioni in esso previste sono state raggruppate in base alle seguenti Macro Aree Tematiche, che sostanzialmente confermano quelle del Piano triennale precedente:

- 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.**

1) CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA

OBIETTIVI 2022/2024 previste	AZIONI 2022/2024 previste	Stato attuazione al 31/12/2022	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2023/2025
1. Sostegno al rientro da prolungati periodi di assenza maggiori o pari a 60 giorni (per gravidanza, malattia, assistenze familiari...). Favorire il reinserimento del dipendente che deve essere messo in grado di recuperare le proprie	- 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	L'Ufficio Risorse Umane provvede costantemente ad informare i dipendenti che rientrano da un lungo periodo di assenza, delle novità riguardanti la gestione delle assenze/presenze. È stata garantita una particolare attenzione alla divulgazione delle informazioni relative agli istituti fruibili (Permessi allattamento, congedi parentali, Permessi L.104/1992) e alle nuove iniziative formative dedicate a tutto il personale. Il rientro in	1. Obiettivo confermato anche nel prossimo triennio.	Si confermano e si portano avanti le stesse azioni del triennio precedente, cercando 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



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSTELLATO - PORTOMAGGIORE Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

<p>mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.</p>	<p>pensionamento.</p>	<p>servizio dopo una assenza per malattia o infortunio superiore a 60 giorni, è subordinato al parere favorevole del Medico competente.</p>		
<p>2. Mantenimento e promozione dell'utilizzo della flessibilità oraria.</p>	<p>Verifica della possibilità di Articolazioni Orarie differenziate sorrette da motivazioni legate alla tutela della salute e/o della maternità/paternità, nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale.</p>	<p>L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un ampio orario flessibile in entrata ed in uscita, compatibilmente con orari di apertura al pubblico di alcuni servizi. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste delle/dei dipendenti. L'Ufficio delle Risorse Umane rende disponibile la consultazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della rete Intranet dell'Ente ed all'invio di circolari interne. Nel rispetto della normativa vigente e delle percentuali previste dal CCNL, sono stati trasformati rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta di dipendenti. Le richieste sono state gestite con sollecitudine.</p>	<p>2. Obiettivo confermato anche nel prossimo triennio.</p>	<p>Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente a cui si aggiunge l'azione di divulgazione dell'informazione sull'utilizzo del nuovo congedo obbligatorio di paternità (prima del 2022 riservato solo ai lavoratori padri del settore privato).</p>
<p>3. Promozione del Telelavoro e dello Smart working nell'ottica di, da un lato, favorire la produttività dei dipendenti riducendone le assenze, dall'altro</p>	<p>- Promozione, tramite la pubblicazione sulla Intranet, del Regolamento nel quale è gestita la disciplina del Lavoro Agile, quale modalità ordinaria di prestazione di lavoro, in coerenza con le indicazioni del POLA o altro strumento analogo. -- Introduzione di diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (lavoro agile e telelavoro).</p>	<p>Nella Intranet sono state pubblicate costantemente tutte le novità riguardanti il Piano POLA, il suo Regolamento, l'informativa sulla sicurezza e tutta la relativa modulistica per attivare il lavoro agile successivamente all'emergenza secondo quanto previsto dalla</p>	<p>3. Obiettivo confermato anche nel prossimo triennio.</p>	<p>Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente a cui si aggiungono le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - facilitazione accesso al lavoro da remoto di cui all'art. 68 del CCNL 16/11/2022 secondo criteri di priorità oggetto di confronto sindacale - realizzazione nuova indagine sull'utilizzo della modalità di lavoro agile e lavoro da remoto introdotto



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSTELLATO - PORTOMAGGIORE Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

<p>promuovere una maggior cooperazione tra dipendente ed ente.</p>	<p>- Implementazione dei supporti tecnologici.</p>	<p>L.81/2017. Sono state potenziate le piattaforme tecnologiche per favorire il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo. Il Lavoro Agile è stato portato a regime nel rispetto anche di quanto previsto dal nuovo CCNL sottoscritto il 16/11/2022</p>		
---	--	---	--	--

2) BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE

OBIETTIVI 2022/2024 previste	AZIONI 2022/2024 previste	Stato attuazione al 31/12/2022	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2023/2025
<p>1. Tutelare il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, salubre e di comfort per le persone.</p>	<p>Condivisione con il CUG dell'esito del Documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17 comma 1 del D.lgs n. 81/2008 attraverso apposito Incontro di lavoro con il Responsabile della Sicurezza. Possibilità di allestire spazi polifunzionali che possano essere adibiti anche al consumo dei pasti compatibilmente con le regole anti covid e gli investimenti necessari.</p>	<p>Sono stati acquisiti dal CUG i documenti sulla valutazione dei rischi. Saranno esaminati nel prossimo incontro Cug. Riattivati gli spazi pausa caffè anti covid</p>	<p>3. Obiettivo confermato anche nel prossimo triennio.</p>	<p>Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente.</p>
	<p>Predisporre un nuovo questionario per l'analisi dei dati e l'elaborazione di indicatori che consentano una chiara lettura dello stato di salute dei dipendenti tenendo conto del momento storico.</p>	<p>Nell'anno 2022 è stato somministrato un questionario a tutti i dipendenti ai fini dell'indagine sul benessere lavorativo ed organizzativo di tutto il personale dell'Unione e dei comuni ad essa aderenti</p>		<p>Da replicare con focus specifici per ciascun ente con il supporto della RETE PROVINCIALE DEI CUG.</p>
<p>2. Rimozione di eventuali situazioni di disagio, timori e difficoltà di integrazione dedicato a coloro che stanno vivendo un</p>	<p>Aiuto psicologico a fronte della situazione ancora non conclusa dell'emergenza COVID. Punto d'ascolto per raccolta richieste, suggerimenti o</p>	<p>Nel 2022 è proseguita l'attività per diffondere la conoscenza dell'esistenza e dell'importanza del Comitato Unico di Garanzia all'interno dell'Unione. È</p>	<p>2. Obiettivo confermato anche nel prossimo triennio.</p>	<p>Si rimodulano le azioni nel seguente modo: - Attivazione Punto d'ascolto per raccolta richieste, suggerimenti o semplicemente favorire e incentivare l'utilizzo di istituti vari in tema di congedi, salute, ecc.. da parte del CUG. -Adesione e partecipazione alla Rete Provinciale Cug</p>



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSTELLATO - PORTOMAGGIORE Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

<p>momento di difficoltà o malessere in ambito lavorativo.</p>	<p>semplicemente favorire e incentivare l'utilizzo di istituti vari in tema di congedi, salute, ecc.. Al momento è stata creato un indirizzo e.mail per contattare ed avere l'appoggio del CUG.</p>	<p>stato creato un indirizzo e-mail riservato al CUG ed è stata ampliata la pagina della Intranet dedicata alle informazioni, funzioni, contatti, compiti del Cug. Nella stessa pagina vengono pubblicati i verbali degli incontri Cug e le varie informazioni. È stata pubblicizzata la nomina della nuova Consigliera Provinciale di Parità sottolineando l'importanza ed il ruolo di questa figura.</p>		<p>per replicazione buone prassi</p>
---	---	--	--	--------------------------------------

3) PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

OBIETTIVI 2022/2024 previste	AZIONI 2022/2024 previste	Stato attuazione al 31/12/2022	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2023/2025
<p>1. Diffusione e monitoraggio del Piano del Azioni Positive.</p>	<p>- Pubblicazione del Presente Documento sia sulla Intranet aziendale che sulla pagina web esterna; - Nella prospettiva del rinnovo del presente piano pubblicazione di un invito rivolto a tutto al personale finalizzato alla raccolta di idee e proposte di nuove azioni; Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili proposte di soluzione ai problemi eventualmente riscontrati da parte del C.U.G., delle Rappresentanze Sindacali e dell'Amministrazione, in modo da poter procedere annualmente, così come previsto dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, ad interventi di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia.</p>	<p>È stata implementata e tempestivamente aggiornata la pagina Intranet dedicata al Piano Azioni Positive e il sito ufficiale dell'Unione al quale sono collegati anche i siti dei comuni ad essa aderenti.</p>	<p>1.Si conferma l'obiettivo del triennio precedente inserendo una maggior attenzione alla diffusione delle nozioni base per l'accesso ai vari siti istituzionali, nonché alla Intranet.</p>	<p>Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente a cui si aggiunge la seguente azione: -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.</p>



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSTELLATO - PORTOMAGGIORE Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

<p>2. Formazione componenti del Comitato e Informazione sulle attività del CUG.</p>	<p>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.</p>	<p>É stata svolta una costante attività di sensibilizzazione da parte delle Amministrazioni e del Cug nei confronti del personale dipendente all'utilizzo del sito web e della Intranet interna dove poter consultare tutte le informazioni relative alla composizione del CUG e a tutti gli Adempimenti previsti dalla Dir.2/2019, al Monitoraggio annuale dell'andamento delle pari opportunità e dell'attuazione delle azioni positive.</p>	<p>2. Formazione componenti del Comitato e Informazione sulle attività del CUG. Rafforzare e sostenere il ruolo del Cug.</p>	<p>Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente a cui si aggiunge - inserimento del CUG nella rete provinciale dei CUG e la maggior interrelazione del CUG con la Consigliera provinciale.</p>
<p>3. Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento.</p>	<p>L'Unione ed i comuni aderenti, si impegnano ad assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile/maschile, salvo motivata impossibilità.</p>	<p>Nei concorsi è stata rispettata la composizione di genere che prevede che almeno un terzo dei componenti sia di sesso femminile/maschile; I requisiti d'accesso ai concorsi e selezioni sono rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere</p>	<p>3. Si conferma l'obiettivo del triennio precedente. Adeguamento alla normativa post emergenza per l'espletamento dei concorsi</p>	<p>Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente.</p>
<p>4. Sensibilizzazione della direzione.</p>	<p>Organizzazione un incontro almeno una volta all'anno con CUG per sensibilizzare la direzione sul tema, analizzare i dati e le segnalazioni raccolte.</p>	<p>Periodico incontro con il dirigente del Settore Risorse Umane analizzare segnalazioni e suggerimenti</p>	<p>4. Si ridefinisce l'obiettivo prevendo la Sensibilizzazione della direzione e di tutto il personale</p>	<p>Si confermano e si portano avanti le stesse azioni del triennio precedente precisamente: Organizzazione un incontro almeno una volta all'anno tra CUG e direzione per sensibilizzare la direzione sul tema, 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;</p>
			<p>5. Nuovo obiettivo: Obiettivo diffusione utilizzo linguaggio non discriminatorio nei documenti prodotti dall'ente</p>	<p>Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio rispettoso delle differenze di genere. Ad esempio attraverso la riorganizzazione della modulistica per i lavoratori/e e per l'utenza. Portare a conoscenza i dipendenti delle Linee guida elaborate da Cecilia Robustelli in collaborazione</p>



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSTELLATO - PORTOMAGGIORE Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

OBIETTIVI 2022/2024 previste	AZIONI 2022/2024 previste	Stato attuazione al 31/12/2022	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2023/2025
con l'Accademia della Crusca.				
4. FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE				
<p>1. Favorire lo sviluppo delle competenze professionali per garantire l'acquisizione di nuove competenze necessarie all'ente.</p>	<p>Promozione e realizzazione di un Piano di formazione rivolto sia a dirigenti che ai dipendenti da effettuarsi anche in modalità webinar, che tenga conto dei fabbisogni formativi anche individuali.</p> <p>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 <i>performance</i>.</p> <p>Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning.</p> <p>Programmazione di Formazione obbligatoria scegliendo diversi livelli formativi per far fronte alle diverse esigenze (aggiornamenti annuali per esperti o base per neoassunti).</p>	<p>Per il triennio 2022-2024 è stato predisposto il Piano della formazione sulla base delle esigenze emerse dai vari settori/servizi.</p> <p>Oltre alla formazione obbligatoria e vari percorsi formativi a catalogo, l'Unione ed i comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore hanno aderito a diversi progetti pubblici: Riformare la PA – Syllabus e PA110, oltre che al Valore PA promosso dall'INPS.</p>	<p>1. Si conferma l'obiettivo del triennio precedente. Si aggiungono informazioni e suggerimenti emersi dal questionario somministrato nell'estate del 2022 a tutti i dipendenti.</p>	<p>Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente, segnalando la necessità di elaborazione di piani della Formazione che dovranno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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)
<p>2. Riqualificazione Professionale.</p>	<p>Nel rispetto della normativa vigente, prevedere tutte le forme contrattuali che consentono di valorizzare lo sviluppo e la carriera professionale dei dipendenti (progressioni).</p>	<p>Nell'anno 2022 sono state riconosciute sia al personale femminile che maschile, nel rispetto delle normative e della disponibilità economica, incentivi e progressioni economiche</p>	<p>2. Si conferma l'obiettivo del triennio precedente.</p>	<p>Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente.</p>
			<p>3. Nuovo obiettivo: formazione in materia antidiscriminatoria rivolta tutto il personale. Diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità.</p>	<p>Promozione e realizzazione di eventi di formazione del personale dipendente, atti a sensibilizzare contro la violenza di genere, le molestie sul luogo di lavoro e qualsiasi forma di mobbing. Diffusione della normativa vigente nazionale e comunitaria.</p>



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSTELLATO - PORTOMAGGIORE Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

5) ORGANIZZAZIONE E LAVORO

OBIETTIVI 2022/2024 previste	AZIONI 2022/2024 previste	Stato attuazione al 31/12/2022	OBIETTIVI 2023/2025	AZIONI 2023/2025
1. Condivisione dei Progetti e dei Piani elaborati inseriti nel PEG.	Calendarizzazione annuale di una riunione organizzata dai Dirigenti e dalle PO con i dipendenti avente come oggetto la presentazione degli Obiettivi del PEG in corso approvati, le modalità e i tempi di realizzazione ed eventuali criticità di attuazione;	Favorita la comunicazione interna tra dirigenti e dipendenti con l'obiettivo di far circolare le informazioni e promuovere "la partecipazione". Ancora critica la percezione da parte dei dipendenti.	1. Si conferma l'obiettivo del triennio precedente.	Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente.
2. Nuove modalità organizzative di lavoro.	Potenziamento delle piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro). Programmazione di percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove <i>digital ability</i> trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in <i>modalità agile</i> .	Già attivato in tempi di emergenza covid. Prosegue nel rispetto delle normative vigenti. Promossi e sollecitati percorsi attraverso Syllabus	2. Si conferma l'obiettivo del triennio precedente.	Si confermano e si portano avanti le stesse Azioni del triennio precedente in merito segnalando la necessità di promuovere l'aggiornamento dei dipendenti attraverso Syllabus



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSTELLATO - PORTOMAGGIORE Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

Con il Piano delle Azioni Positive, sopra esposto, in continuità con quanto già programmato nel precedente PAP ed effettuato, si intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettivamente pari opportunità nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Le azioni sopra 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.

Si è data importanza alla promozione e diffusione delle attività del CUG, pubblicando sul sito interno "Intranet" date e ordini del giorno degli incontri e relativi verbali oltre a tutti gli adempimenti previsti dalla direttiva n.2/2019.

E' stata creata una apposita casella di posta elettronica, al fine di raccogliere istanze o come punto di riferimento per condividere problematiche, disagi, suggerimenti, ecc..

3.b) FORMAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2022

Tipo di Formazione	UNIONE VALLI E DELIZIE (ore di formazione)		COMUNE DI ARGENTA (ore di formazione)		COMUNE DI OSTELLATO (ore di formazione)		COMUNE DI PORTOMAGGIORE (ore di formazione)	
	U	D	U	D	U	D	U	D
SICUREZZA D. LGS. 81/2008	413,5	181,5	56	152	20	12	108	80
FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI APPALTI.	16	52	67	316,5	16	100,5	32	99
FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIE DI TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	12	28	12	60		20	12	16
AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE IN MATERIE SPECIFICHE D'UFFICIO O COMPETENZE DIGITALI		742	680,55	583	36	173,25	61,5	244,25
COMPETENZE MANAGERIALI/RELAZIONALI			0	0				
TOTALE ORE FORMAZIONE	1183,5	942	189	1111,5	72	305,75	213,5	439,25



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSELLATO - PORTOMAGGIORE Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

In linea con quanto previsto dal Piano delle Azioni Positive, l'Unione Valli e Delizie ed i comuni ad essa aderenti, nel corso dell'anno **2022** hanno promosso appositi percorsi informativi e formativi rivolti a tutti i livelli dei dipendenti, partendo dai dirigenti e dalle posizioni organizzative che hanno assunto un ruolo di catalizzatori e promotori, con particolare riferimento alla Formazione obbligatoria.

Oltre alla formazione c.d. "a catalogo" fatta su richiesta del dirigente o del dipendente in merito a materie specialistiche della propria attività lavorativa, l'Unione ha organizzato per tutti i dipendenti dei 4 Enti, moduli formativi qualificati come *formazione obbligatoria (Etica del Pubblico Dipendente, Anticorruzione e Privacy; Appalti nella PA - di livelli diversi; Sicurezza d.lgs. 81/2008 - di diversi livelli)*, ha aderito a Progetti formativi promossi dall'INPS o da altri Enti, come di seguito indicato:

- Valore PA;

- Adesione al programma di seminari in materia di appalti pubblici, forniture e servizi, organizzati dall'Osservatorio Provinciale degli Appalti Pubblici di Modena, per complessive n. 8 giornate. Nel programma dell'Osservatorio è stata inserita una giornata dedicata alle Pari opportunità ed al rispetto della presenza femminile all'interno del contesto lavorativo.

La formazione per l'anno 2022 è stata effettuata quasi interamente in modalità webinar, con una piccola ripresa anche in presenza.

3.c) BILANCIO DI GENERE: nell'anno 2022 non è stato adottato.

3.d) COMPOSIZIONE COMMISSIONI CONCORSI NOMINATE NELL'ANNO 2022

TIPO DI SELEZIONE	UNIONE VALLI E DELIZIE		COMUNE DI ARGENTA		COMUNE DI OSELLATO		COMUNE DI PORTOMAGGIORE	
	U	D	U	D	U	D	U	D
AGENTE CORPO PL CAT. C	2	2						
SPECIALISTA DI VIGILANZA CAT. D	2	2						
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO CAT. D	1	2						
COLLABORATORE PROFESSIONALE CAT. B							2	1
SPECIALISTA AMM.VO CONTABILE CAT. D			1	2				
SPECIALISTA ATTIVITÀ TECNICHE CAT. D			1	2				
ESPERTO ATTIVITÀ AMM.VE CONTABILI CAT. C			1	2				



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSTELLATO - PORTOMAGGIORE Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

TOTALE COMPONENTI PER GENERE	5	6	3	6	0	0	2	1
---------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Le Commissioni Concorso, **nominate nel 2022** per l'Unione ed i comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, hanno sempre rispettato la composizione di genere.

3.e) DIVARIO ECONOMICO – MEDIA DELLE RETRIBUZIONI NETTE DIVISE PER LIVELLO DI INQUADRAMENTO - ANNO 2022

INQUADRAMENTO	UNIONE VALLI E DELIZIE		COMUNE DI ARGENTA		COMUNE DI OSTELLATO		COMUNE DI PORTOMAGGIORE	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
SEGRETARIO				59.194,16				54.097,15
DIRIGENTI	42.714,38	45.859,57	42.981,47	49.330,19				40.212,38
DIRIGENTI TEMPO DETERMINATO			44.203,33					
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	32.330,96	31.152,63		27.882,35		26.237,38	31.009,15	
Cat. D3				26.730,01				
Cat. D1	24.090,91	23.344,24		23.696,06			24.916,47	24.058,07
Cat. C	22.485,13	22.069,60	23.164,70	22.410,53	25.289,94	21.899,07		22.462,71
Cat. B3	19.089,98	20.045,85		19.543,07	21.988,43		20.014,64	
Cat. B1				19.085,69	21.741,10		20.502,94	
Cat. A								16.095,94
NUMERO DIPENDENTI PER GENERE	31	38	4	43	6	11	8	20
TOTALE RETRIBUZIONE PER GENERE	736.776,32	892.598,16	133.514,19	1.044.940,56	134.737,44	258.243,01	186.793,72	505.034,40
% SUL TOTALE COMPLESSIVO (riferito al singolo Ente)	45,22%	54,78%	11,33%	88,67%	34,28%	67,72%	27%	73%



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSTELLATO - PORTOMAGGIORE Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

NOTA: per retribuzione **media netta** abbiamo inteso lo stipendio medio pro-capite suddiviso per genere e per categoria, comprensivo di tutte le indennità accessorie liquidate, al netto di IRPEF, Addizionali, contributi previdenziali ed assistenziali. La media degli importi è stata fatta tenendo conto solo del personale **A TEMPO PIENO** in servizio al **31/12/2022**, escludendo le assunzioni o cessazioni avvenute in corso d'anno al fine di non falsare i valori medi annui della categoria.

Non sono compresi dipendenti senza retribuzione a qualsiasi titolo (es. aspettativa senza retribuzione, ecc.) oppure dipendenti che sono stati assunti a fine anno ed hanno percepito la retribuzione nell'anno successivo.

Si evidenzia che in alcune colonne il divario è abbastanza rilevante. Il motivo è dovuto a voci di trattenute che gravano sullo stipendio di alcuni dipendenti, come ad esempio cessioni del quinto, pignoramenti, riduzione dello stipendio per congedo parentale o superamento del periodo di comporta, ecc. oppure alla liquidazione di compensi spettanti solo ad alcune categorie (come ad esempio gli incentivi per i tecnici).

Inoltre alcuni dipendenti hanno depositato le ore di straordinario fatte durante l'anno 2022, mentre altri le hanno richieste in pagamento aumentando così il divario del netto percepito.

Alcune colonne riportano un valore pari a zero perché non ci sono persone inquadrare in quella posizione economica e non è quindi possibile fare un confronto di genere.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Costituzione CUG

Il nuovo CUG è stato costituito il 28/04/2021 e tra gli obiettivi principali è stata segnalata l'esigenza di pubblicizzare il più possibile l'esistenza del Comitato, le sue funzioni e l'importanza del CUG all'interno degli enti.

Il CUG di questa Unione, rappresentativo anche dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, nel corso dell'anno 2022, NON ha ricevuto né richieste di informazioni né segnalazioni all'indirizzo e-mail cug@unionevalliedelizie.fe.it.

Valutazione Stress Lavoro/Correlato

A seguito delle disposizioni in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro (art. 28 D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81), l'Unione Valli e Delizie ed i comuni ad essa aderenti, hanno provveduto nel 2019/2020 alla valutazione dei rischi collegati allo Stress Lavoro Correlato (SLC). L'indagine effettuata presso le nostre amministrazioni, in collaborazione con il Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione esterno, ha avuto come scopo la valutazione della realtà organizzativa dell'ente attraverso anche l'esame dei dati emersi agli indicatori aziendali (infortuni, malattia, assenze, ferie, visite straordinarie medico competente, domande di mobilità, ecc.).

Questa verifica ha cadenza biennale, purché non emergano situazioni di criticità e di rischio, che rendano necessaria una verifica straordinaria, pertanto l'esito dell'indagine avviata nel 2021/2022 è tutt'ora in corso.

Nel corso dell'**anno 2022** non sono state formalizzate segnalazioni ufficiali di mobbing o di discriminazioni.



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE E DEI COMUNI DI ARGENTA – Ostellato - Portomaggiore Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

È stato regolarmente adottato il **codice di comportamento dei dipendenti**, che costituisce elemento essenziale della Sezione Anticorruzione del PIAO dell'Unione approvato con deliberazione GU n. 72/2022, e che ne è parte integrante e sostanziale.

Una delle principali attività poste in essere nel 2022 e previste nel Piano triennale di azioni positive dell'Unione Valli e Delizie e dei comuni ad essa aderenti, riguarda l'indagine sul benessere organizzativo ed individuale percepito all'interno dell'Amministrazione mediante un apposito "Questionario" redatto dal CUG e diffuso a tutto il personale degli Enti partire da maggio 2022. L'indagine somministrata attraverso la Piattaforma di Google-Moduli, ha garantito la raccolta anonima dei dati, l'invio di un solo questionario per ogni dipendente e l'utilizzo dei dati raccolti, in forma aggregata. La finalità dell'indagine è stata quella di far emergere eventuali discriminazioni e molestie, analizzare le criticità riscontrate e apportare i necessari correttivi per contribuire alla costruzione di un ambiente di lavoro efficiente e sicuro. Gli ambiti di indagine hanno riguardato: le competenze e lo sviluppo professionale, la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita, gli ambienti di lavoro in termini di clima e di relazioni, stress, sicurezza, discriminazioni e violenza. Altro tema di consultazione è stato quello inerente la recente esperienza in materia di "Lavoro agile".

Dopo la scadenza per la restituzione del questionario, fissata per la fine del mese di agosto 2022, si è provveduto ad inserire e rilevare i dati da un punto di vista quantitativo per poi procedere ad una lettura e valutazione di tipo qualitativo degli stessi con una breve analisi anche dal punto di vista delle differenze di genere. Tale restituzione è stata trasmessa ai vertici politici ed amministrativi degli Enti, ai segretari, ai dirigenti, al Cug, alla Consigliera di Parità. Inoltre è stata pubblicata nella Intranet dell'Ente. Hanno risposto al questionario in 108 su un totale di n. 190 dipendenti (tra tempo indeterminato e tempo determinato in servizio al 31/05/2022) con un tasso pari circa al 57%. E' comunque auspicabile, per le prossime indagini, stimolare una più alta partecipazione coinvolgendo maggiormente il personale attraverso incontri e maggiore pubblicità sulla Intranet. **Segue analisi dei vari punti del questionario:**

Sicurezza e salute nell'ambiente di lavoro

La maggior parte dei dipendenti considera il comfort dell'ambiente lavorativo mediocre o appena sufficiente, sottolineando quali criticità maggiori: la pulizia degli ambienti, la temperatura inadeguata, situazione dei servizi igienici e lo spazio per la pausa caffè. Malessere legato allo svolgimento quotidiano del proprio lavoro e ai ritmi da sostenere. Purtroppo ancora una percentuale importante (circa il 30%) non conosce, o lo conosce solo marginalmente, il Servizio Protezione e Prevenzione infortuni in materia di Sicurezza sul luogo del lavoro.

Comunicazione, promozione e sensibilizzazione della cultura di genere

I dipendenti sembrano abbastanza d'accordo sul buon livello di comunicazione tra colleghi, dirigenti ed uffici. E' da migliorare la comunicazione di cambiamenti gestionali e organizzativi interni ed esterni all'ufficio e la conoscenza degli strumenti interni di comunicazione quali Intranet, ecc...formulando anche percorsi formativi.

Conciliazione tempi lavoro-famiglia e benessere organizzativo

Emerge che i dipendenti sono abbastanza d'accordo sul buon funzionamento dell'orario di servizio e della flessibilità che permette di conciliare al meglio la vita lavorativa con gli impegni di famiglia. Alcuni lamentano l'obbligo di restare in servizio fino alle 18 del pomeriggio anche in giornate senza apertura al pubblico.

Non tutti conoscono l'esistenza di "misure" quali congedi, permessi o altro che permetta di fare fronte alle esigenze (programmate o impreviste) che possono accadere...

Per quanto riguarda la modalità di lavoro agile, sembra considerata una modalità lavorativa importante sia per affrontare il periodo emergenziale che anche a regime apportando dove è possibile alcuni miglioramenti.

Formazione

La maggior parte dei dipendenti si ritiene abbastanza soddisfatto della Formazione organizzata dall'Amministrazione, notando un miglioramento negli ultimi tempi.



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSELLATO - PORTOMAGGIORE Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

Il suggerimento che viene dato, è di programmare una formazione più specifica e mirata alle mansioni svolte, sulla comunicazione, programmi excel, gestione dello stress e sui programmi utilizzati. Si apprezza sia la formazione in presenza che in modalità webinar meglio se con la possibilità di interagire col docente. Una buona percentuale ritiene utile l'intervento di un Team ESTERNO per meglio valutare il benessere organizzativo e lavorativo dei dipendenti.

Suggerimenti vari.

Nei suggerimenti vari sono state indicate alcune attività che dovrebbero essere promosse dal CUG, tra le quali una maggior pubblicità all'esistenza del Piano Azioni Positive, inoltre come ultime considerazioni/suggerimenti, sono stati evidenziati la mancanza di personale in alcuni settori/servizi, carichi lavorativi pesanti, si auspica una maggior comunicazione tra colleghi sul proprio lavoro per meglio portare a termine obiettivi comuni, rendere ciclici questionari di questo tipo.

E' rilevante la volontà dei dipendenti di puntare su una migliore Formazione integrando con nuove materie.

Infine si evidenzia la necessità di diffondere maggiormente all'interno dell'Ente informazioni sul ruolo, sulle funzioni e sulle attività, sia del Comitato Unico di Garanzia che della Consigliera di Parità alla luce del fatto che sono ancora in molti ad averne scarsa conoscenza.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Con deliberazione G.U. n. 89/2019 e ss.mm.ii. è stato approvato *REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI da applicarsi nei seguenti enti: Unione dei Comuni Valli e Delizie, Comune di Argenta, Comune di Ostellato e Comune di Portomaggiore* che all'art. 43, prevede quanto segue:

- All'inizio di ogni periodo di programmazione, l'Amministrazione definisce il Piano delle performance che, nel rispetto degli indirizzi programmatici, individua gli obiettivi, così come specificato nell'art. 3, nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance. Esso viene unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (Peg) e deliberato dalla Giunta in coerenza con i documenti di programmazione generale (Bilancio di previsione e Documento Unico di Programmazione) ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente.
- Il Piano delle performance è aggiornato ogni volta che se ne richieda la necessità, sia per l'inserimento di nuovi obiettivi, sia per la modifica degli obiettivi assegnati.
- In corso d'anno, indicativamente entro il mese di luglio, i dirigenti/responsabili di servizio effettuano la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi al fine dell'adozione dell'eventuale aggiornamento del Piano performance.
- Entro il mese di gennaio dell'anno successivo, i dirigenti/responsabili di servizio effettuano la verifica conclusiva dello stato di attuazione degli obiettivi relativamente all'anno precedente.
- Entro il mese di marzo dell'anno successivo la Giunta Comunale recepisce i report e, su proposta dell'Organismo Indipendente di valutazione, approva il grado di realizzazione degli obiettivi.

Inoltre il comma 7 dell'art. 45 del suddetto *REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI*, prevede che:

Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito di validazione dei risultati conseguiti da parte del nucleo di valutazione;



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE
E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSELLATO - PORTOMAGGIORE
Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

SI RIPORTANO I DATI DI ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI – ANNO 2022

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE CON DECORRENZA : 01.01.2022	UNIONE VALLI E DELIZIE		COMUNE DI ARGENTA		COMUNE DI OSSELLATO		COMUNE DI PORTOMAGGIORE	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
PO								
Cat. D	1	2		3				1
Cat. C	2	6		4	1	1		1
Cat. B				1				
Cat. A				2				
TOTALE PER GENERE	3	8	0	10	1	1	0	2

I dati riportati nella Tabella relativa alle PEO, si riferiscono al numero di progressioni orizzontali riconosciute dal 01.01.2022 per categoria e per genere.



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

**UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE
E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSELLATO - PORTOMAGGIORE
Provincia di Ferrara**

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ ANNO 2022

Il CUG dell’Unione dei Comuni Valli e Delizie e dei comuni aderenti di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, è stato costituito per la prima volta con determinazione dirigenziale n. 557 del 15.12.2016 a seguito ad una procedura di interpello a tutti i dipendenti per autocandidature.

Con Determinazione dirigenziale n. 187 del 28/04/2021 sono stati nominati i componenti per il rinnovo del comitato per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, visto il Regolamento interno per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell’Unione Valli e Delizie e dei comuni aderenti (approvato con delibera di Giunta dell’Unione n. 41 del 08.05.2019). Ha una composizione paritetica in quanto composto da 2 componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da 2 componenti designati dall’Amministrazione oltre che da un Presidente, assicurando nel complesso la presenza di entrambi i generi. Per ognuno di questi componenti effettivi vi è un componente supplente e il Comitato rimane in carica 4 anni.

Il Comitato opera in stretto rapporto con il vertice amministrativo dell’Ente ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali idonee a garantire le finalità previste dalla legge e secondo le modalità che verranno stabilite da apposite disposizioni.

L’Amministrazione mette a disposizione del Comitato gli spazi e le risorse umane necessari al funzionamento e fornisce al Comitato tutti gli atti, le informazioni e la documentazione necessaria per lo svolgimento dei suoi compiti.

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al Regolamento UE 2016/679.

Il Comitato si riunisce, di norma, almeno due volte l’anno, di massima a Febbraio e a Settembre, su convocazione del Presidente, può comunque essere convocato, in via straordinaria, ogni qualvolta le circostanze lo richiedano, su iniziativa del Presidente o di almeno un terzo dei componenti che ne facciano richiesta.

Le attività svolte, le conoscenze e le esperienze e ogni altro elemento informativo, documentale tecnico e statistico sui temi di competenza sono portate a conoscenza del personale comunale e di ogni altro soggetto interessato mediante la pubblicazione nell’area del sito istituzionale dell’unione e degli enti aderenti, dedicata al Comitato.

Il Comitato cura la gestione e l’aggiornamento della suddetta area. Per favorire la comunicazione con tutto il personale dell’ente il Comitato utilizza gli strumenti per la comunicazione interna messi a disposizione dall’Amministrazione (portale intranet, bacheca, mailing list, newsletter, ecc.) o specifiche iniziative e incontri.

Nell’anno **2022** il Comitato ha organizzato gli incontri online tramite Google Meet.

B. ATTIVITÀ

Nel corso del 2022, il CUG si è riunito via Meet in videoconferenza nelle seguenti giornate:

08/03/2022 - Ordine del giorno:

- *Approvazione verbale seduta precedente del 29.09.2021;*
- *Aggiornamento Calendario degli adempimenti e prossime scadenze;*
- *Analisi Piano Azioni Positive approvato con delibera GU n. 79 del 28/12/2021 con particolare riferimento alla formazione dei dipendenti;*
- *Predisposizione del questionario inerente il benessere organizzativo dei dipendenti all’interno dell’Ente;*



COMITATO UNICO DI GARANZIA – C.U.G.

UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE
E DEI COMUNI DI ARGENTA – OSTELLATO - PORTOMAGGIORE
Provincia di Ferrara

E-MAIL: cug@unionevalliedelizie.fe.it

- *Relazione sulla situazione del personale redatta dal CUG come previsto dalla direttiva 2/2019, (allegato 2 alla direttiva 2/2019) scadenza 31/03/2022;*
- *“Stato avanzamento lavori” in merito alle proposte della riunione precedente;*
- *Valutazione Rischi e stress dipendenti esame dei prospetti;*
- *Varie ed eventuali.*

29/11/2022 - Ordine del giorno:

- *Approvazione verbale seduta precedente del 08.03.2022;*
- *Aggiornamento Calendario degli adempimenti e prossime scadenze;*
- *Analisi Piano Azioni Positive approvato con delibera GU n. 79 del 28/12/2021 con particolare riferimento alla formazione dei dipendenti;*
- *“Stato avanzamento lavori” in merito alle proposte della riunione precedente;*
- *Sostituzione componente effettivo appartenente alle OO.SS;*
- *Analisi del questionario chiuso ad agosto 2022.*
- *Inserire nel Piano della Formazione evento per la verifica di benessere lavorativo tramite Ditta esterna più obiettiva...*
- *Nuova Consigliera di Parità – Incontri.*
- *Varie ed eventuali.*

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il Comitato Unico di Garanzia, istituito nei primi mesi del 2021, prendendo atto dei dati che fotografano lo stato dell'Unione e dei comuni ad essa aderenti, **nell'anno 2022**, non rileva situazioni particolarmente anomale, ma si propone di approfondire la reale situazione del benessere organizzativo dei dipendenti e conseguentemente di proporre azioni positive per il sostegno al personale volte a rimuovere ostacoli di genere e disparità di trattamento tra il personale dell'Unione e dei comuni ad essa aderenti, che possano dare luogo a qualsiasi forma di discriminazione o disagio lavorativo.

*Il Comitato Unico di Garanzia
dell'Unione Valli e Delizie
e dei Comuni ad essa aderenti di Argenta, Ostellato e Portomaggiore*