



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

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2026/2028

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

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

Sottosezione 2.2.2. Obiettivi di pari opportunità

PREMESSA

Il Piano triennale delle azioni positive è previsto dal Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 ("*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246*") e, più in particolare, **dall'art. 48** ("*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*"), che impone alle Amministrazioni dello Stato, alle Province, ai Comuni e gli altri enti pubblici non economici di predisporre questo documento.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata, dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" del decreto legislativo sopra citato, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, misure "speciali" in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "temporanea" in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Alcune novità sono subentrate con l'approvazione del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 che all'art. 6 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Con il "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entra in vigore il 15 luglio 2022 vengono "soppressi" i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione tra cui il Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Il D.P.R. prevede che tali adempimenti vengano assorbiti in apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Il presente Piano delle Azioni Positive, è un documento attraverso il quale l'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed i comuni ad essa aderenti di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, si dotano di una propria unica programmazione di azioni positive a valenza triennale per le dipendenti e i dipendenti volte alla promozione di obiettivi di parità e pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo oltre che alla prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, nonché alla valorizzazione delle persone.

La pianificazione delle azioni positive rappresenta dunque per l'Unione dei Comuni Valli e Delizie e per i comuni aderenti, una sostanziale opportunità di delineare un percorso concreto di azioni finalizzate al perseguitamento, della realizzazione del principio di pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane degli enti e del miglioramento e implementazione delle politiche di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare.

L'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) "teorizza" l'attuale concetto, esteso, di uguaglianza sostanziale sul lavoro: "*le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro*".

La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" dà importanti indirizzi per la promozione delle pari opportunità nelle PP.AA. esplicitando concrete linee di azione a cui le PP.AA. si devono attenere per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone oltre che a rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

La medesima direttiva prevede che, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive per il benessere organizzativo (PTAP) deve essere

aggiornato annualmente, anche come allegato al Piano della performance ora in modo integrato nel PIAO.

Il presente Piano partendo da un monitoraggio dell'annualità 2025, avrà durata triennale con aggiornamenti annuali e si pone in continuità con i Piani precedenti ed in particolare con quello relativo all'ultimo Triennio 2025/2027 approvato dai rispettivi Enti con propria deliberazione.

Si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avendo ben presente la realtà e le dimensioni dell'Unione e dei Comuni ad essa aderenti.

L'adozione del presente Piano, in continuità con il piano approvato per il triennio 2025/2027 previo parere non vincolante della Consigliera Provinciale di Parità, avviene su proposta del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione Valli e Delizie rappresentativo altresì dei comuni aderenti.

Il Piano ha una valenza triennale ed è uno strumento dinamico in quanto, ogni anno il presente piano potrà eventualmente essere confermato, integrato o modificato sulla base di nuove o diverse valutazioni.

Dall'anno 2024 il presente piano è stato integrato tenendo conto delle novità introdotte dal D.Lgs. 222 del 13/12/2023 in tema di Inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità.

Nel periodo di validità dello stesso, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Si ricorda che con determinazione dirigenziale n. 557 del 15.12.2016 si è disposta la costituzione del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie rappresentativo anche dei comuni aderenti e s.m.i. e ad esso sono stati esplicitamente assegnati dalla Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011) compiti propositivi, consultivi e di verifica così come successivamente adeguati dalla sopra citata Direttiva della Pubblica Amministrazione – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019.

In un contesto organizzativo in continua evoluzione per l'Unione e per i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore ad essa aderenti, diviene fondamentale la **valorizzazione delle persone** che prestano quotidianamente il loro servizio, obiettivo realizzabile attraverso azioni, comportamenti e lo sviluppo di strategie innovative di gestione delle risorse umane in quanto realmente improntate al benessere organizzativo.

Il Piano di Azioni positive si compone di una prima parte dedicata all'analisi del contesto dell'Unione e dei Comuni aderenti e di una seconda parte dedicata alla programmazione delle azioni positive che si andranno ad implementare e ad aggiornare ogni anno qualora emergano nuove opportunità, nuovi bisogni, nuove emergenze organizzative, nuovi percorsi di miglioramento e nuove strategie da intraprendere.

Il CUG, nell'ambito della relazione annuale di attività, darà conto dello stato di attuazione del Piano delle Azioni Positive, monitorandone lo svolgimento e potrà implementarlo o aggiornarlo, qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità. Il Settore Risorse Umane, comunicherà al Comitato, i dati relativi all'analisi del personale dell'Unione e degli Enti aderenti (*all. 1 Direttiva 2/2019*) e successivamente il CUG, predisporrà entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale dell'Unione Valli e Delizie e comuni aderenti riferita all'anno precedente, contenente un'apposita sezione sull'attuazione del Piano, così come previsto dalla direttiva 2/2019 (*allegato 2*); la relazione sarà destinata, ai vertici degli Enti e dell'Unione, all'organo OIV e agli Organi di Governo che si occupano del monitoraggio del CUG.

PRIMA PARTE

ANALISI DEL CONTESTO

REPORT DEL PERSONALE DIPENDENTE IN OTTICA DI GENERE

BREVE PREMESSA

Le politiche del lavoro adottate fino ad oggi dall'Unione dei Comuni Valli e Delizie e dai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, in modo congiunto, hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto, alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

I dati sotto riportati, dimostrano come l'accesso all'impiego presso l'Unione dei Comuni Valli e Delizie e presso i Comuni aderenti da parte delle donne non incontri ostacoli per tutte le categorie ed anche per i ruoli direttivi. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

La formazione e l'aggiornamento del personale sono attualmente garantiti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione, nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione.

Ogni dipendente ha inoltre la facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento al proprio Dirigente/Responsabile, che valuta l'opportunità di detta partecipazione senza discriminazioni tra uomini e donne.

ANALISI DEL PERSONALE DELL'UNIONE VALLI E DELIZIE E DEI COMUNI DI ARGENTA -OSTELLATO - PORTOMAGGIORE.

Di seguito si riportano i dati che fotografano la situazione odierna del personale dell'Unione e dei comuni ad essa aderenti con particolare riferimento alla situazione di genere.

Dipendenti totali aggiornati al 31.12.2025:

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

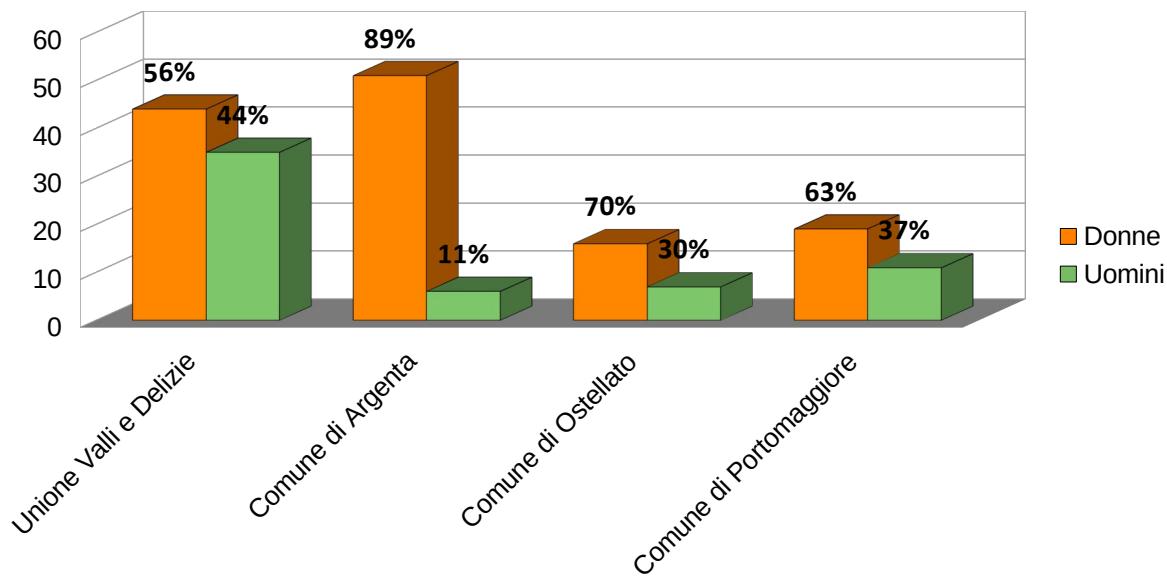
Funzionari con incarico di EQ al 31.12.2025:

n. 10 di cui 6 donne e 4 uomini

Nel totale dipendenti sono comprese anche le figure dei segretari considerando che svolgono servizio oltre che nell'Ente assegnato anche in convenzione in Unione o altri Enti.

Dipendenti in servizio al 31/12/2025 – Dati di genere

Dipendenti al 31-12-2025



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

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

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

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

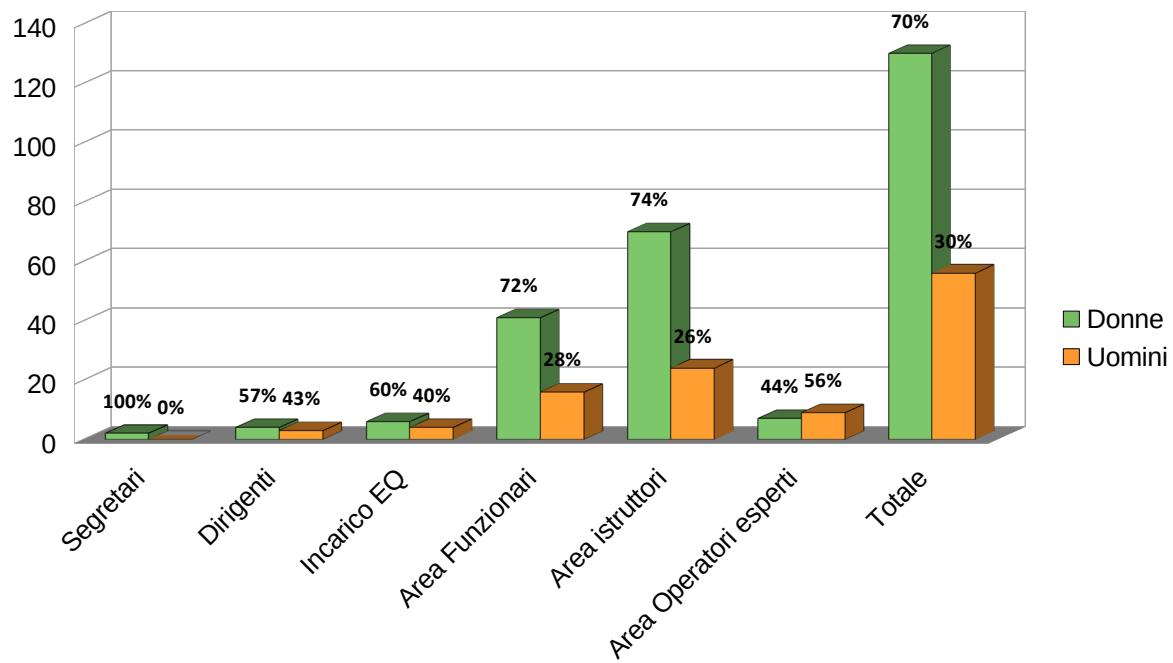
Personale in Part-time dati al 31/12/2025:

ENTE	n. UOMINI	n. DONNE	TOTALE
Unione Valli e Delizie	0	2	2
Comune di Argenta	1	3	4
Comune di Ostellato	0	4	4
Comune di Portomaggiore	0	0	0
Totale per genere	1	9	10

La presenza quasi esclusivamente femminile fra i lavoratori a Part-Time indica la maggior propensione del genere femminile verso la conciliazione tra vita familiare e vita professionale.

UNIONE VALLI E DELIZIE E COMUNI ADERENTI – DATO AGGREGATO

Rappresentazione di genere per aree di inquadramento



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

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

DISTRIBUZIONE PER GENERE ED ETA' ANAGRAFICA – DATO AGGREGATO DATI AGGIORNATI AL 31/12/2025

Profilo Professionale	n. DONNE					n. UOMINI					Totale
	Fino a 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sup. a 60 anni	Fino a 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	Sup. a 60 anni	
Segretario				2							2
Dirigente			1	2	1				2	1	7
Incarico EQ		1	1	3	1			1	1	2	10
Area Funzionari	4	2	15	16	4		6	2	8		57

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

Dalla tabella sopra riportata emerge che la maggior parte dei dipendenti ricade nella fascia di età compresa tra i 40 e i 60 anni.

DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEGLI ISTITUTI A TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ ANNO 2025

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PARTE SECONDA

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Il Piano di azioni positive **2026/2028**, costituisce integrazione agli obiettivi di **performance del PIAO**, riconosce come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari dignità, libertà e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori ed, in evoluzione continua rispetto ai precedenti, si propone, di concerto con il Comitato Unico di Garanzia, i seguenti obiettivi suddivisi nelle seguenti **macro aree**:

- 1) CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA;**
- 2) BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE;**
- 3) PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE;**
- 4) FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE;**
- 5) ORGANIZZAZIONE E LAVORO;**
- 6) INCLUSIONE SOCIALE E LA POSSIBILITÀ DI ACCESSO ALLE PERSONE CON DISABILITÀ (D.Lgs. 222/2023).**

Ogni area viene declinata in azioni/obiettivi riportati all'interno dell'**ALLEGATO**
"OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2026/2028". Le azioni indicate pongono al centro "la persona" come vero valore e vengono proposte nell'ottica di continuare, da un lato, quanto già realizzato dal precedente Piano, dall'altro, di rafforzare ed implementare alcune attività considerate prioritarie per la salute psico-fisica dei dipendenti, per favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro e per la prevenzione di ogni forma di discriminazione.

Pertanto i destinatari delle azioni del presente Piano, sono tutti i dipendenti dell'Unione Valli e Delizie e dei comuni ad essa aderenti, compreso i soggetti attuatori.

Nel corso del triennio si effettuerà il monitoraggio delle Azioni inserite nel presente Piano organizzando incontri tra il Settore Risorse Umane ed il C.U.G. per l'analisi degli interventi realizzati e la verifica dei risultati delle Azioni Positive individuate.

Saranno, inoltre, raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento del presente Piano.

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