
VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI

ORIGINALE

ANNO 2021

N. 126 del Reg. Delibere

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEGLI ENTI DELL'AREA
DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI 2022-2024. APPROVAZIONE**

L'anno 2021, il giorno 23 del mese di dicembre alle ore 15:00 presso la sala Unione - p.zza Carducci n. 3 - secondo piano si è riunita la Giunta dell'Unione Terre di Castelli.

Fatto l'appello nominale risultano:

Partecipante	Presente/Assente
FRANCESCHINI FABIO	Presente
COSTANTINI UMBERTO	Assente
GALLI GIOVANNI	Presente
LAGAZZI IACOPO	Presente
MURATORI EMILIA	Presente
PARADISI MASSIMO	Presente
ROPA FEDERICO	Presente
TAGLIAVINI ENRICO	Presente

N. Presenti 7 N. Assenti 1

Assiste il VICE SEGRETARIO ELISABETTA PESCI.

Constatato il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. FABIO FRANCESCHINI nella sua qualità di PRESIDENTE DELL'UNIONE ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi il Consiglio dell'Unione adotta la seguente deliberazione:

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEGLI ENTI DELL'AREA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI 2022-2024. APPROVAZIONE

LA GIUNTA DELL'UNIONE

Premesso che l'art. 48 del D.lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità" stabilisce l'obbligo per le Pubbliche amministrazioni di predisporre ed approvare i Piani triennali delle azioni positive con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

Premesso altresì che il comma 1 - lett. c) dell'art. 21 della legge 183/2010 (Collegato al lavoro), modificando l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, ha disposto che le Pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il CUG - *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* - che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche e da altre disposizioni.

Richiamato il complessivo quadro normativo in materia di pari opportunità ed in particolare, oltre al suddetto art. 48 D.lgs 198/2006:

- il D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante: *"Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144"*;
- l'art. 19 del C.C.N.L. Regione – Autonomie Locali stipulato il 14 settembre 2000;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante: *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246"*;
- la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – recante *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, in particolare per quanto riguarda la consultazione delle consigliere di parità e il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, quale sanzione in caso di mancato adempimento circa l'approvazione del Piano triennale in parola;
- gli articoli 1, comma 1, lettera c) ed art. 57 del DLgs. 30 marzo 2001, n. 165;

- la legge 23 novembre 2012, n. 215, che detta ulteriori disposizioni in termini di pari opportunità;
- la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 2/2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” (CUG),

Ricordato che questa Unione, dall’anno 2012, ha provveduto ad approvare il Piano triennale delle azioni positive unitario degli enti dell’area dell’Unione stessa, in ultimo con deliberazione di Giunta n. 122 del 15.11.2018 inerente il triennio 2019-2021, secondo gli indirizzi espressi dalla Giunta con atto n. 31/2012.

Ritenuto necessario provvedere alla approvazione del Piano per il triennio 2022-2024, così come allegato alla presente deliberazione

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000 Testo Unico delle Leggi sull’ordinamento degli Enti Locali;
- lo Statuto dell’Unione Terre di Castelli;
- i relativi pareri espressi ai sensi dell’art. 49 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, allegati al presente atto quali parti integranti e sostanziali dello stesso;

Dato atto che la presente deliberazione è coerente con le previsioni contenute nella Nota di Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (NaDUP) 2021/2023 approvato con delibera di Consiglio n. 11 del 25/02/2021;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

1. di approvare il *Piano triennale delle azioni positive degli enti dell’area dell’Unione Terre di Castelli 2022-2024*, allegato al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale e redatto ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, art. 48 e successive disposizioni normative, la cui attuazione non comporta spese aggiuntive rispetto agli ordinari stanziamenti che saranno individuati nel bilancio di previsione, annuale e pluriennale;

2. di dare atto che il suddetto Piano sarà gestito trasversalmente, per le rispettive competenze, dai Dirigente e Responsabile di tutti gli Enti dell’area dell’Unione, con il coordinamento dei Segretari generali, ferme restando le, funzioni di supporto amministrativo generale, per quanto di competenza, espletate dal Servizio Risorse Umane dell’Unione.



**Unione di Comuni Terre di Castelli
(Provincia di Modena)**

**INDI
LA GIUNTA DELL'UNIONE**

Stante l'urgenza di completare il presente procedimento per garantire l'aggiornamento del Piano entro la fine del 2021;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione urgente e quindi immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.



**Unione di Comuni Terre di Castelli
(Provincia di Modena)**

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente
FABIO FRANCESCHINI

Il VICE SEGRETARIO
ELISABETTA PESCI

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e norme collegate.



Allegato alla delibera Giunta Unione n. ____ del _____.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEGLI ENTI DELL'AREA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI 2022 - 2024

(Unione Tdc, ASP Giorgio Gasparini e Comuni di Castelnuovo Rangone, Castelvetro di Modena, Guiglia, Marano sul Panaro, Savignano sul Panaro, Spilamberto, Vignola, Zocca)

1. Ambito normativo

Il parlamento europeo con direttiva 2006/54/CE ha adottato una strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

In Italia già la legge 125 del 10 aprile 1991 introduceva "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" intese come misure temporanee e preferenziali per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di genere e per porre rimedio agli effetti sfavorevoli, agli svantaggi nonché per riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Tale legge, abrogata, è integralmente confluita nel D.lgs 198 dell'11 /04/2006 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna" che prevede, all'art. 48, l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di e nel lavoro tra uomini e donne. In seguito la direttiva del 23 maggio 2007 del Dipartimento della Funzione pubblica "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche" ha confermato il ruolo delle amministrazioni pubbliche nella promozione di attività positive per l'attuazione dei principi in parola.

Ulteriori disposizioni, anche contrattuali, hanno completato il quadro normativo, introducendo un concetto più ampio ed inclusivo di contrasto a qualsiasi tipologia di discriminazione e disparità; in particolare si richiama:

- il comma 1 - lett. c) dell'art. 21 della legge 183/2010 (Collegato al lavoro), modificando l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, ha disposto la costituzione all'interno delle pubbliche amministrazioni del *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* che ha sostituito e unificato in un solo organismo, le competenze assegnate ai preesistenti Comitati per le pari opportunità e Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (disciplinati da disposizioni contrattuali), dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

- l'art. 7 del D.lgs 165/2001 che prevede che le Amministrazioni Pubbliche sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, oltre che un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo

- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 ha poi formulato le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha poi emanato Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" (CUG), con la quale, oltre a riepilogare il quadro generale di riferimento, vengono riscritti gli adempimenti delle Pubbliche Amministrazioni in merito all'attuazione ed al monitoraggio delle norme in materia di pari opportunità. Le linee di indirizzo allegate alla stessa sono entrate in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale

La Direttiva ministeriale n. 2/2019 sostituisce le precedenti direttive del 23/05/2007 e del 4/03/2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari ed alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia.

Le linee di azione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad attuare per le predette finalità sono riportate nella Direttiva n. 2/2019 al paragrafo 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell'assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, anche tramite il CUG, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti.

Nell'ambito dei predetti interventi, le azioni che l'Amministrazione intende attuare, in un'ottica di pianificazione e programmazione delle attività, sono appunto contenute nei "Piani triennali di azioni positive", previsti dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;

la Direttiva n. 2/2019 riscrive gli adempimenti, da porre in essere come segue:

- entro il 30/03 di ciascun anno, il CUG presenta agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una specifica sezione sull'attuazione del Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione;
- a decorrere dell'entrata in vigore della nuova direttiva (ovvero dal giorno della pubblicazione della stessa nella Gazzetta Ufficiale), la relazione deve essere trasmessa anche all'Organismo Indipendente di Valutazione – OIV (o Nucleo di Valutazione), ai fini della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile;
- in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31/01 di ogni anno, anche come allegato al Piano delle performance (scadenza non perentoria per gli enti locali)

L'Unione Terre di Castelli, in ragione dell'Emergenza sanitaria da COVID 19 non ha rispettato le scadenze previste dalla suddetta direttiva per l'anno 2021.

2. Precedenti Piani triennali delle azioni positive dell'area dell'Unione Terre di Castelli

Gli enti dell'area Unione Terre di Castelli, avendo dato vita, fin dall'origine ad un unico CUG di ambito unionale, hanno altresì approvato in forma unitaria anche il Piano triennale delle azioni positive, mediante approvazione da parte della giunta dell'Unione:

- Piano 2012-2014, approvato con deliberazione n. 31 del 05.04.2012
- Piano 2014-2016, approvato con deliberazione n. 33 del 03.04.2014
- Piano 2016-2018, approvato con deliberazione n. 81 del 04.08.2016.
- Piano 2019-2021, approvato con deliberazione n.122 del 15.11.2018

I suddetti Piani triennali, considerata l'opportunità di predisporre azioni positive trasversali, utili indistintamente a tutti i lavoratori, si caratterizzavano per essere rivolti a tutti coloro che lavorano presso gli enti interessati, superando la concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici o comunque a specifiche categorie di lavoratori. Gli obiettivi perseguiti in particolare riguardavano:

- attività di formazione specifica dei componenti del CUG,
- attività di sensibilizzazione e coinvolgimento dei responsabili e dirigenti degli enti,
- attività di formazione trasversale di tutto il personale dipendente,
- attività di formazione specifica, anche per mansione lavorativa, nell'ottica della prevenzione dello stress lavorativo, con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e protezione dell'area dell'Unione (RSPP).

Tali azioni sono state generalmente attuate.

Rimane tutt'ora da perseguire, anche a causa della situazione venutesi a creare a seguito dell'emergenza sanitaria da COVID 19, l'obiettivo di rinnovo dei componenti del CUG.

Ricordiamo che il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato introdotto dall'art. 21 della L. n. 183/2010 "Collegato al lavoro", in sostituzione del Comitato per le pari opportunità e dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001); con la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità del 4/3/2011 sono state poi disciplinate le funzioni del CUG, al quale vengono assegnati, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 57, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Al fine di potenziare l'efficacia nello svolgimento delle funzioni di tale comitato e di superare alcune criticità operative, la Direttiva 2/2019 fornisce i seguenti aggiornamenti (per quanto non modificato dagli indirizzi che seguono, rimane comunque in vigore quanto riportato nella Direttiva del 4/3/2011):

criteri di composizione: il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e da componenti di parte pubblica, nonché da altrettanti supplenti; in tale ambito viene specificato che, al fine della designazione dei componenti del CUG, le organizzazioni sindacali rappresentative devono essere effettivamente presenti nell'Ente, mentre, per quanto riguarda i componenti di parte pubblica, nel CUG devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale in servizio presso l'Ente (con riferimento, ad esempio, alle varie qualifiche/mansioni presenti, ecc.); per le amministrazioni che decidano di costituire un CUG condiviso, deve essere comunque garantita la presenza dei dipendenti di ogni Ente;

procedure di nomina: al fine di assicurare adeguate competenze ed esperienza, la designazione dei componenti del CUG di parte pubblica deve avvenire a seguito di una procedura comparativa trasparente (es. avviso pubblico), a cui possa partecipare tutto il personale interessato; il mandato dei componenti del CUG è rinnovabile purchè risultino, ad esito della predetta procedura e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico; i componenti supplenti partecipano alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari, oppure, anche in presenza di questi qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro;

compiti: nell'ambito delle competenze di cui all'art. 57, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, vengono specificate le seguenti funzioni:

- > propositiva: nella predisposizione dei Piani di azioni positive;
- > consultiva: formula pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale; di contro, le amministrazioni sono tenute a richiedere sempre il parere del CUG al riguardo;
- > di verifica: relaziona annualmente (entro il 30/03) sullo stato di attuazione dei piani di azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti, sulle indennità e posizioni organizzative, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne; verifica ogni forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, sui luoghi di lavoro; tutela i dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti;
- > collaborazione con altri organismi: collabora con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del D.Lgs. n. 165/2001 (obbligatorio negli Enti con più di 200 dipendenti), la Consigliera di parità, la Consigliera di fiducia, l'O.I.V. (o Nucleo di Valutazione), il R.S.S.P.P., il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti

3. Piano Triennale Azioni Positive 2022 – 2024

Contesto

Sono parzialmente superate alcune disposizioni normative che per diversi anni hanno nei fatti "congelato", dal punto di vista delle risorse umane, il contesto lavorativo della pubblica amministrazione introducendo vincoli e limitazioni invalicabili (quali il blocco delle retribuzioni dei dipendenti pubblici, le forti limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali e la limitazione del *turn over* che ha contribuito ad un aumento dell'età media dei dipendenti), le progressioni economiche dei dipendenti all'interno della categoria (orizzontali) mentre restano tutt'ora incidenti altre limitazioni inerenti ad esempio le progressioni di carriera tra le categorie (verticali), aggiungendosi al quadro la legislazione pensionistica, che trattiene lavoratori presso gli enti, posticipandone l'uscita dal mondo del lavoro - con aggravio soprattutto per le donne, che sempre più faticosamente conciliano l'attività lavorativa con i tempi di cura familiare; si pensi agli anziani, a figli o ai nipoti da accudire.

In tale contesto si è inserito il CCNL Funzioni Locali 21.5.2018 Capo III avente ad oggetto "Conciliazione vita-lavoro", che ha dato la possibilità a tutti i dipendenti di beneficiare dell'istituto della flessibilità oraria in entrata e in uscita, espressamente volto a conseguire, compatibilmente con le esigenze di servizio, una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e personale-familiare soprattutto per coloro che beneficino delle

tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992, siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44, si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli alle scuole dell'infanzia, primarie o media inferiore o siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

All'interno dell'Unione Terre di Castelli poi è stato adottato lo strumento del Lavoro agile che è stato avviato in modo significativo in coincidenza con l'avvio dello stato di emergenza sanitaria da COVID 19 con l'adozione dei seguenti atti:

- delibera di Giunta Unione n. 19 del 24 febbraio 2020 avente ad oggetto "Modello di gestione incidenti di sicurezza e del disciplinare per l'uso dei sistemi informativi nell'unione terre di castelli e nei comuni aderenti - disposizioni temporanee e transitorie per l'accesso dall'esterno con modalità di telelavoro "

- delibera di Giunta Unione n. 25 del 5 marzo 2020 avente ad oggetto "Disposizioni urgenti per il contrasto dell'Emergenza COVID-2019. Approvazione misure organizzative per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (Lavoro Agile o Smart Working). Avvio d'urgenza della fase sperimentale"

Questa esperienza ha evidenziato le opportunità che tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa può fornire agli Enti, soprattutto se inserita nel progetto più ampio di conciliazione vita – lavoro e di benessere organizzativo che l'Ente intende avviare.

Anche grazie al contributo della Regione Emilia-Romagna, a maggio 2020 l'Unione ha avviato -per sé e i Comuni che la costituiscono- un progetto teso ad analizzare processi e competenze, in modo da consolidare il Lavoro agile secondo criteri metodologicamente validati e omogenei tra i diversi Settori e facendo tesoro di quanto esperito nella fase emergenziale; il percorso attivato ha tenuto conto della situazione rilevata in termini di personale e sue caratteristiche principali,

All'interno dell'analisi, nei mesi tra giugno e novembre è stata realizzata una mappatura delle attività molto dettagliata, che ha evidenziato come 162 processi – il 75% dei 215 censiti- siano già attualmente gestibili in modalità agile, secondo una logica di alternanza tra attività in presenza e attività da remoto e sono state rilevate le competenze digitali e manageriali del personale, articolate per Servizio.

In parallelo, sempre all'interno dello stesso progetto finanziato, è stato sviluppato un percorso formativo rivolto al personale direzionale (Dirigenti e Responsabili di Servizio) e al restante personale,

L'Unione ha poi aderito nel 2021 al progetto Ve.La., Community Network per l'implementazione del Lavoro agile in ambito pubblico.

Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID- 19", convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n.77, ha disposto all'art. 263 comma 4-bis che entro il 31 gennaio di ogni anno le pubbliche amministrazioni si dotino di un "Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)".

In ottemperanza al disposto normativo, l'Ente con delibera n. 28 del 25 marzo 2021, quale sezione del Piano Performance, si era dotato di POLA con cui erano state individuate le attività che potevano essere svolte in modalità agile e le modalità con cui prevedere che almeno il 60% dei dipendenti potesse avvalersene garantendo che gli stessi non subissero penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità.

Con DPCM del 23 settembre 2021 in tema di lavoro agile ed il DM del Ministero per la Pubblica Amministrazione ha previsto che dal 15 ottobre 2021, il lavoro in presenza torni ad essere la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

L'accesso al lavoro agile, unitamente al lavoro da remoto, che sostituisce in parte il cd telelavoro, potrà essere autorizzato quindi nel rispetto di una serie di condizionalità previste all'art. 1 del DM, dalle linee guida in via di approvazione e dal nuovo CCNL funzioni locali 2019-2021

Al fine di dare seguito a queste nuove disposizioni l'Amministrazione dovrà adottare una serie di misure organizzative per garantire la possibilità ai dipendenti di svolgere l'attività lavorativa in smart working o con lavoro da remoto.

Obiettivo del presente piano per il triennio 2022-2024 sarà anche quello di monitorare l'utilizzo del lavoro agile da parte dei dipendenti e le misure organizzative adottate dall'Ente in virtù delle novità legislative.

DATI SULLA POPOLAZIONE DEI LAVORATORI A TEMPO INDET. DELL'AREA UNIONE (RIF. CONTO ANNUALE 2020)

COMUNE CASTELNUOVO R.				
	UOMINI	di cui p. time	DONNE	di cui p. time
TOT 44 DIPENDENTI di cui	16	0	28	3
con laurea	1		13	
con posizione di resp. o dirigenziale			2	

COMUNE CASTELVETRO DI MODENA				
	UOMINI	di cui p. time	DONNE	di cui p. time
TOT 40 DIPENDENTI di cui	12	1	28	3
con laurea	2		12	
con posizione di resp. o dirigenziale	2		2	

COMUNE GUIGLIA				
	UOMINI	di cui p. time	DONNE	di cui p. time
TOT 20 DIPENDENTI di cui	9	3	11	2
con laurea	2		4	
con posizione di resp. o dirigenziale	3 (+ 1 TD)		1	

COMUNE MARANO SUL PANARO				
	UOMINI	di cui p. time	DONNE	di cui p. time
TOT 16 DIPENDENTI di cui	5		11	
con laurea	1		2	
con posizione di resp. o dirigenziale	1		3	

COMUNE SAVIGNANO SUL PANARO				
	UOMINI	di cui p. time	DONNE	di cui p. time
TOT 31 DIPENDENTI di cui	10	1	21	6
con laurea	2		6	
con posizione di resp. o dirigenziale	2		4	

COMUNE SPILAMBERTO					
	UOMINI	di cui p. time	DONNE	di cui p. time	
TOT 45 DIPENDENTI	di cui	10	4	35	3
con laurea		4		11	
con posizione di resp. o dirigenziale		3		1	

COMUNE VIGNOLA					
	UOMINI	di cui p. time	DONNE	di cui p. time	
TOT 79 DIPENDENTI	di cui	26		53	12
con laurea		2		23	
con posizione di resp. o dirigenziale		4		7	

COMUNE ZOCCA					
	UOMINI	di cui p. time	DONNE	di cui p. time	
TOT 22 DIPENDENTI	di cui	8		14	1
con laurea		1		3	
con posizione di resp. o dirigenziale		1		2	

UNIONE TERRE DI CASTELLI					
	UOMINI	di cui p. time	DONNE	di cui p. time	
TOT 213 DIPENDENTI	di cui	65	4	148	30
con laurea		12		64	
con posizione di resp. o dirigenziale		8		8	

In sintesi dai suddetti dati, emerge:

Totale dipendenti a tempo indeterminato
dei 9 enti dell'Area Unione al 31/12/2020 =

n. **510** (meno 50 unità rispetto al 31.12.2017)

di cui **UOMINI n. 161** di cui **part time n. 13**
con laurea n. 27 (17% sul totale uomini)
con posizione di responsabilità n. 25 (15,5% sul totale uomini)

di cui **DONNE n. 349** di cui **part time n. 60**
con laurea n. 138 (39,5% sul totale donne)
con posizione di responsabilità n. 30 (8,6% sul totale donne)

Percentualmente quindi gli uomini occupano in misura maggiore posizioni di responsabilità/dirigenziali, sebbene in possesso in misura numericamente inferiore alle donne del titolo di studio di laurea.

Con riferimento all' **età anagrafica** il dato complessivo, uomini e donne, dei dipendenti dei 9 enti dell'area Unione risulta il seguente, al 31/12/2020:

Sul totale di 510 unità di lavoratori a tempo indeterminato:

- n. 199 in fascia età 40 – 49 anni
- n. 180 in fascia età 50 – 59 anni

- n. 50 oltre 60 anni
- n. 81 sotto 39 anni

Risulta pertanto evidente che il **74,3 % dei dipendenti si colloca tra i 40 ed i 59 anni di età.**

In tale contesto, pur restando confermato il presupposto fondante dei precedenti Piani (promuovere azioni trasversali utili alla promozione complessiva del benessere lavorativo di uomini e donne), risulta tuttavia emergente l'esigenza della conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita e della famiglia, soprattutto per le donne che proprio in tali fascia di età sono spesso chiamate sia a rispondere ad esigenze di cura dei figli (spesso non ancora grandi) che dei genitori (già anziani), o in alcuni dei nipoti.

Anche in tale contesto si inserisce la valutazione di adottare, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali in corso di approvazione, misure organizzative tese a consentire forme di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso progetti di smart working o con l'attivazione del lavoro da remoto, definendo criteri di priorità che valorizzino le suddette criticità di conciliazione del tempo di lavoro e di vita e famiglia

Azioni positive 2022 - 2024

Per quanto esposto il presente **Piano 2022 – 2024**, entro i limiti ed i vincoli dal contesto normativo vigente e delle risorse finanziarie disponibili, definisce azioni concretamente attuabili, che si pongono in continuità ai Piani precedenti.

In particolare il nuovo piano, conformemente alle indicazioni dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con la Direttiva n. 2/2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" si dovrà integrare con il Piano delle performance dei vari enti dell'area vasta dell'Unione, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione a 360°, rientrando a pieno titolo nel ciclo della performance. A tal fine, gli obiettivi contenuti nel Piano triennale delle azioni positive devono essere collegati a corrispondenti obiettivi del Piano della performance. In tale prospettiva appare coerente con il sistema rimandare il collegamento specifico tra piano performance e azioni del presente piano delle azioni positive all'approvazione del PIAO, il Piano integrato di attività e organizzazione, previsto dall'articolo 6, comma 6, del decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, i cui contenuti verranno definiti con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica e con specifiche linee guida ministeriali

Le principali azioni sono articolate come segue:

Azione	Attività 2022 – 2024
<p>CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - Rinnovo componenti</p>	<p>Provvedere al rinnovo del CUG alla luce delle scadenze naturali e delle dimissioni di alcuni componenti. Il Servizio Risorse Umane avvierà le procedure necessarie all'individuazione dei componenti di nomina pubblica e di nomina sindacale, ricordando tuttavia che la costituzione del CUG dell'area dell'Unione Terre di Castelli si pone come adempimento obbligatorio ex articolo 57 del D.lgs. 165/2001, come novellato dall'articolo 21 della legge 183/2010, pertanto, in mancanza di risposte all'interpello interno, finalizzato all'individuazione dei potenziali componenti del CUG, sarà compito della dirigenza individuare, tra i dipendenti, coloro che abbiano le competenze per rivestire tale ruolo.</p> <p>La designazione dei componenti del CUG di parte pubblica deve avvenire a seguito di una procedura comparativa trasparente (es. avviso pubblico), a cui possa partecipare tutto il personale interessato. Nel CUG devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale in servizio presso l'Ente (con riferimento, ad esempio, alle varie qualifiche/mansioni presenti, ecc.); avendo costituito un CUG condiviso, deve essere comunque garantita la presenza dei dipendenti di ogni Ente.</p>
<p>FORMAZIONE DEL PERSONALE</p>	<p>Proseguire, entro i limiti di spesa consentiti, nell'attuazione degli interventi di formazione trasversale del personale, su tutti i temi di interesse comune e prioritario nell'area dell'Unione. Gli interventi sono e saranno sempre organizzati in orario di lavoro al fine di consentire la più ampia partecipazione e si programmano altresì modalità organizzative specifiche per il personale addetto mansioni lavorative che non consentono di assentarsi dal luogo di lavoro (ad esempio educatrici degli asili nido, personale socio-assistenziale, ecc.).</p> <p>In particolare, nel triennio 2022 – 2024 oltre a garantire l'aggiornamento professionale correlato a riforme normative, gli interventi formativi si focalizzeranno sia su alcune tematiche specifiche collegate allo svolgimento delle attività in smart working e da remoto, in continuità con l'attività formativa svolta nel 2020 e 2021, sia su una formazione di base a tutti i dipendenti per garantire un adeguato e uniforme livello di professionalità</p>
<p>UFFICIO ASSOCIATO INTERPROVINCIALE PER LA PREVENZIONE E RISOLUZIONE DELLE PATOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO</p>	<p>Prosegue, a seguito del rinnovo decennale della apposita convenzione, la collaborazione e co-gestione avviata dal 01.01.2015, con l'Ufficio associato per la prevenzione e la risoluzione delle patologie del rapporto di lavoro del personale dipendente, dell'Unione della Bassa Romagna che oltre a costituire l'UPD di questa Unione e dei relativi enti, fornisce consulenza e supporto nei casi di conflittualità e di contenzioso del lavoro. Le relative spese sono previste su appositi capitoli del bilancio annuale e pluriennale.</p>
<p>ANALISI, MONITORAGGIO E CONCESSIONE DELLE RICHIESTE DI VARIAZIONE ORARI, PART TIME, PERMESSI, ASPETTATIVE, ECC.</p>	<p>L'azione è espletata dal Servizio Risorse Umane sia in modo diffuso sia mediante un operatore addetto specializzato in materia, allo scopo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - coniugare le necessità dell'ambito personale e familiare presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale; - valutare la temporaneità delle concessioni connesse al permanere delle esigenze e dei requisiti di accesso al fine di garantire il personale richiedente senza aggravio eccessivo del restante personale.
<p>ADOZIONE DI APPOSITA REGOLAMENTAZIONE IN</p>	<p>Con DPCM del 23 settembre 2021 in tema di lavoro agile ed il DM del Ministero per la Pubblica Amministrazione ha previsto che dal 15 ottobre</p>

<p>MATERIA DI SMART WORKING E LAVORO DA REMOTO</p>	<p>2021, il lavoro in presenza tornerà ad essere la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa. L'accesso al lavoro agile, unitamente al lavoro da remoto, che sostituisce in parte il cd telelavoro, potrà essere autorizzato quindi nel rispetto di una serie di condizionalità previste all'art. 1 del DM, dalle linee guida in via di approvazione e dal nuovo CCNL funzioni locali 2019-2021</p> <p>Al fine di dare seguito a queste nuove disposizioni l'Amministrazione dovrà adottare una serie di misure organizzative per garantire la possibilità ai dipendenti di svolgere l'attività lavorativa in smart working o con lavoro da remoto.</p> <p>Obiettivo del presente piano per il triennio 2022-2024 sarà anche quello di monitorare l'utilizzo del lavoro agile da parte dei dipendenti e le misure organizzative adottate dall'Ente in virtù delle novità legislative.</p>
<p>COORDINAMENTO TRA LE AZIONI DEL PIANO E GLI ALTRI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE: DUP piano performance PTPCT</p>	<p>il nuovo piano si dovrà integrare con il Piano delle performance dei vari enti dell'area vasta dell'Unione, rientrando nel ciclo della performance. A tal fine, dovranno essere individuati, con decorrenza dall'annualità 2023 azioni del Piano triennale delle azioni positive collegate a corrispondenti obiettivi del Piano della performance, da monitorare congiuntamente.</p> <p>Tale collegamento specifico tra piano performance e azioni del presente piano delle azioni positive viene spostato nell'annualità 2023 per consentire la definizione della disciplina del PIAO, il Piano integrato di attività e organizzazione, previsto dall'articolo 6, comma 6, del decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, i cui contenuti verranno definiti con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica e con specifiche linee guida ministeriali.</p> <p>Le azioni del presente piano quindi, in coerenza con quelli che saranno i contenuti del PAIO, si integreranno in modo sinergico anche con gli altri strumenti di programmazione strategica dell'ente, prevenendo indirizzi strategici nel DUP da declinare in obiettivi operativi nel PDO e in obiettivi specifici volti alla tutela della legalità e dell'integrità dell'amministrazione nel PTPCT</p>



Allegato alla delibera Giunta Unione n. ____ del _____.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEGLI ENTI DELL'AREA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI 2022 - 2024

(Unione Tdc, ASP Giorgio Gasparini e Comuni di Castelnuovo Rangone, Castelvetro di Modena, Guiglia, Marano sul Panaro, Savignano sul Panaro, Spilamberto, Vignola, Zocca)

1. Ambito normativo

Il parlamento europeo con direttiva 2006/54/CE ha adottato una strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

In Italia già la legge 125 del 10 aprile 1991 introduceva "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" intese come misure temporanee e preferenziali per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di genere e per porre rimedio agli effetti sfavorevoli, agli svantaggi nonché per riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Tale legge, abrogata, è integralmente confluita nel D.lgs 198 dell'11 /04/2006 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna" che prevede, all'art. 48, l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di e nel lavoro tra uomini e donne. In seguito la direttiva del 23 maggio 2007 del Dipartimento della Funzione pubblica "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche" ha confermato il ruolo delle amministrazioni pubbliche nella promozione di attività positive per l'attuazione dei principi in parola.

Ulteriori disposizioni, anche contrattuali, hanno completato il quadro normativo, introducendo un concetto più ampio ed inclusivo di contrasto a qualsiasi tipologia di discriminazione e disparità; in particolare si richiama:

- il comma 1 - lett. c) dell'art. 21 della legge 183/2010 (Collegato al lavoro), modificando l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, ha disposto la costituzione all'interno delle pubbliche amministrazioni del *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* che ha sostituito e unificato in un solo organismo, le competenze assegnate ai preesistenti Comitati per le pari opportunità e Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (disciplinati da disposizioni contrattuali), dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

- l'art. 7 del D.lgs 165/2001 che prevede che le Amministrazioni Pubbliche sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, oltre che un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo

- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 ha poi formulato le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha poi emanato Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" (CUG), con la quale, oltre a riepilogare il quadro generale di riferimento, vengono riscritti gli adempimenti delle Pubbliche Amministrazioni in merito all'attuazione ed al monitoraggio delle norme in materia di pari opportunità. Le linee di indirizzo allegate alla stessa sono entrate in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale

La Direttiva ministeriale n. 2/2019 sostituisce le precedenti direttive del 23/05/2007 e del 4/03/2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari ed alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia.

Le linee di azione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad attuare per le predette finalità sono riportate nella Direttiva n. 2/2019 al paragrafo 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell'assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, anche tramite il CUG, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti.

Nell'ambito dei predetti interventi, le azioni che l'Amministrazione intende attuare, in un'ottica di pianificazione e programmazione delle attività, sono appunto contenute nei "Piani triennali di azioni positive", previsti dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;

la Direttiva n. 2/2019 riscrive gli adempimenti, da porre in essere come segue:

- entro il 30/03 di ciascun anno, il CUG presenta agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una specifica sezione sull'attuazione del Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione;
- a decorrere dell'entrata in vigore della nuova direttiva (ovvero dal giorno della pubblicazione della stessa nella Gazzetta Ufficiale), la relazione deve essere trasmessa anche all'Organismo Indipendente di Valutazione – OIV (o Nucleo di Valutazione), ai fini della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile;
- in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31/01 di ogni anno, anche come allegato al Piano delle performance (scadenza non perentoria per gli enti locali)

L'Unione Terre di Castelli, in ragione dell'Emergenza sanitaria da COVID 19 non ha rispettato le scadenze previste dalla suddetta direttiva per l'anno 2021.

2. Precedenti Piani triennali delle azioni positive dell'area dell'Unione Terre di Castelli

Gli enti dell'area Unione Terre di Castelli, avendo dato vita, fin dall'origine ad un unico CUG di ambito unionale, hanno altresì approvato in forma unitaria anche il Piano triennale delle azioni positive, mediante approvazione da parte della giunta dell'Unione:

- Piano 2012-2014, approvato con deliberazione n. 31 del 05.04.2012
- Piano 2014-2016, approvato con deliberazione n. 33 del 03.04.2014
- Piano 2016-2018, approvato con deliberazione n. 81 del 04.08.2016.
- Piano 2019-2021, approvato con deliberazione n.122 del 15.11.2018

I suddetti Piani triennali, considerata l'opportunità di predisporre azioni positive trasversali, utili indistintamente a tutti i lavoratori, si caratterizzavano per essere rivolti a tutti coloro che lavorano presso gli enti interessati, superando la concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici o comunque a specifiche categorie di lavoratori. Gli obiettivi perseguiti in particolare riguardavano:

- attività di formazione specifica dei componenti del CUG,
- attività di sensibilizzazione e coinvolgimento dei responsabili e dirigenti degli enti,
- attività di formazione trasversale di tutto il personale dipendente,
- attività di formazione specifica, anche per mansione lavorativa, nell'ottica della prevenzione dello stress lavorativo, con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e protezione dell'area dell'Unione (RSPP).

Tali azioni sono state generalmente attuate.

Rimane tutt'ora da perseguire, anche a causa della situazione venutesi a creare a seguito dell'emergenza sanitaria da COVID 19, l'obiettivo di rinnovo dei componenti del CUG.

Ricordiamo che il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato introdotto dall'art. 21 della L. n. 183/2010 "Collegato al lavoro", in sostituzione del Comitato per le pari opportunità e dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001); con la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità del 4/3/2011 sono state poi disciplinate le funzioni del CUG, al quale vengono assegnati, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 57, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Al fine di potenziare l'efficacia nello svolgimento delle funzioni di tale comitato e di superare alcune criticità operative, la Direttiva 2/2019 fornisce i seguenti aggiornamenti (per quanto non modificato dagli indirizzi che seguono, rimane comunque in vigore quanto riportato nella Direttiva del 4/3/2011):

criteri di composizione: il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e da componenti di parte pubblica, nonché da altrettanti supplenti; in tale ambito viene specificato che, al fine della designazione dei componenti del CUG, le organizzazioni sindacali rappresentative devono essere effettivamente presenti nell'Ente, mentre, per quanto riguarda i componenti di parte pubblica, nel CUG devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale in servizio presso l'Ente (con riferimento, ad esempio, alle varie qualifiche/mansioni presenti, ecc.); per le amministrazioni che decidano di costituire un CUG condiviso, deve essere comunque garantita la presenza dei dipendenti di ogni Ente;

procedure di nomina: al fine di assicurare adeguate competenze ed esperienza, la designazione dei componenti del CUG di parte pubblica deve avvenire a seguito di una procedura comparativa trasparente (es. avviso pubblico), a cui possa partecipare tutto il personale interessato; il mandato dei componenti del CUG è rinnovabile purchè risultino, ad esito della predetta procedura e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico; i componenti supplenti partecipano alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari, oppure, anche in presenza di questi qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro;

compiti: nell'ambito delle competenze di cui all'art. 57, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, vengono specificate le seguenti funzioni:

- > propositiva: nella predisposizione dei Piani di azioni positive;
- > consultiva: formula pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale; di contro, le amministrazioni sono tenute a richiedere sempre il parere del CUG al riguardo;
- > di verifica: relaziona annualmente (entro il 30/03) sullo stato di attuazione dei piani di azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti, sulle indennità e posizioni organizzative, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne; verifica ogni forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, sui luoghi di lavoro; tutela i dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti;
- > collaborazione con altri organismi: collabora con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del D.Lgs. n. 165/2001 (obbligatorio negli Enti con più di 200 dipendenti), la Consiglierà di parità, la Consiglierà di fiducia, l'O.I.V. (o Nucleo di Valutazione), il R.S.S.P.P., il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti

3. Piano Triennale Azioni Positive 2022 – 2024

Contesto

Sono parzialmente superate alcune disposizioni normative che per diversi anni hanno nei fatti "congelato", dal punto di vista delle risorse umane, il contesto lavorativo della pubblica amministrazione introducendo vincoli e limitazioni invalicabili (quali il blocco delle retribuzioni dei dipendenti pubblici, le forti limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali e la limitazione del *turn over* che ha contribuito ad un aumento dell'età media dei dipendenti), le progressioni economiche dei dipendenti all'interno della categoria (orizzontali) mentre restano tutt'ora incidenti altre limitazioni inerenti ad esempio le progressioni di carriera tra le categorie (verticali), aggiungendosi al quadro la legislazione pensionistica, che trattiene lavoratori presso gli enti, posticipandone l'uscita dal mondo del lavoro - con aggravio soprattutto per le donne, che sempre più faticosamente conciliano l'attività lavorativa con i tempi di cura familiare; si pensi agli anziani, a figli o ai nipoti da accudire.

In tale contesto si è inserito il CCNL Funzioni Locali 21.5.2018 Capo III avente ad oggetto "Conciliazione vita-lavoro", che ha dato la possibilità a tutti i dipendenti di beneficiare dell'istituto della flessibilità oraria in entrata e in uscita, espressamente volto a conseguire, compatibilmente con le esigenze di servizio, una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e personale-familiare soprattutto per coloro che beneficino delle

tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992, siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44, si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli alle scuole dell'infanzia, primarie o media inferiore o siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

All'interno dell'Unione Terre di Castelli poi è stato adottato lo strumento del Lavoro agile che è stato avviato in modo significativo in coincidenza con l'avvio dello stato di emergenza sanitaria da COVID 19 con l'adozione dei seguenti atti:

- delibera di Giunta Unione n. 19 del 24 febbraio 2020 avente ad oggetto "Modello di gestione incidenti di sicurezza e del disciplinare per l'uso dei sistemi informativi nell'unione terre di castelli e nei comuni aderenti - disposizioni temporanee e transitorie per l'accesso dall'esterno con modalità di telelavoro "

- delibera di Giunta Unione n. 25 del 5 marzo 2020 avente ad oggetto "Disposizioni urgenti per il contrasto dell'Emergenza COVID-2019. Approvazione misure organizzative per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (Lavoro Agile o Smart Working). Avvio d'urgenza della fase sperimentale"

Questa esperienza ha evidenziato le opportunità che tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa può fornire agli Enti, soprattutto se inserita nel progetto più ampio di conciliazione vita – lavoro e di benessere organizzativo che l'Ente intende avviare.

Anche grazie al contributo della Regione Emilia-Romagna, a maggio 2020 l'Unione ha avviato -per sé e i Comuni che la costituiscono- un progetto teso ad analizzare processi e competenze, in modo da consolidare il Lavoro agile secondo criteri metodologicamente validati e omogenei tra i diversi Settori e facendo tesoro di quanto esperito nella fase emergenziale; il percorso attivato ha tenuto conto della situazione rilevata in termini di personale e sue caratteristiche principali,

All'interno dell'analisi, nei mesi tra giugno e novembre è stata realizzata una mappatura delle attività molto dettagliata, che ha evidenziato come 162 processi – il 75% dei 215 censiti- siano già attualmente gestibili in modalità agile, secondo una logica di alternanza tra attività in presenza e attività da remoto e sono state rilevate le competenze digitali e manageriali del personale, articolate per Servizio.

In parallelo, sempre all'interno dello stesso progetto finanziato, è stato sviluppato un percorso formativo rivolto al personale direzionale (Dirigenti e Responsabili di Servizio) e al restante personale,

L'Unione ha poi aderito nel 2021 al progetto Ve.La., Community Network per l'implementazione del Lavoro agile in ambito pubblico.

Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID- 19", convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n.77, ha disposto all'art. 263 comma 4-bis che entro il 31 gennaio di ogni anno le pubbliche amministrazioni si dotino di un "Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)".

In ottemperanza al disposto normativo, l'Ente con delibera n. 28 del 25 marzo 2021, quale sezione del Piano Performance, si era dotato di POLA con cui erano state individuate le attività che potevano essere svolte in modalità agile e le modalità con cui prevedere che almeno il 60% dei dipendenti potesse avvalersene garantendo che gli stessi non subissero penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità.

Con DPCM del 23 settembre 2021 in tema di lavoro agile ed il DM del Ministero per la Pubblica Amministrazione ha previsto che dal 15 ottobre 2021, il lavoro in presenza torni ad essere la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

L'accesso al lavoro agile, unitamente al lavoro da remoto, che sostituisce in parte il cd telelavoro, potrà essere autorizzato quindi nel rispetto di una serie di condizionalità previste all'art. 1 del DM, dalle linee guida in via di approvazione e dal nuovo CCNL funzioni locali 2019-2021

Al fine di dare seguito a queste nuove disposizioni l'Amministrazione dovrà adottare una serie di misure organizzative per garantire la possibilità ai dipendenti di svolgere l'attività lavorativa in smart working o con lavoro da remoto.

Obiettivo del presente piano per il triennio 2022-2024 sarà anche quello di monitorare l'utilizzo del lavoro agile da parte dei dipendenti e le misure organizzative adottate dall'Ente in virtù delle novità legislative.

DATI SULLA POPOLAZIONE DEI LAVORATORI A TEMPO INDET. DELL'AREA UNIONE (RIF. CONTO ANNUALE 2020)

COMUNE CASTELNUOVO R.				
	UOMINI	di cui p. time	DONNE	di cui p. time
TOT 44 DIPENDENTI di cui	16	0	28	3
con laurea	1		13	
con posizione di resp. o dirigenziale			2	

COMUNE CASTELVETRO DI MODENA				
	UOMINI	di cui p. time	DONNE	di cui p. time
TOT 40 DIPENDENTI di cui	12	1	28	3
con laurea	2		12	
con posizione di resp. o dirigenziale	2		2	

COMUNE GUIGLIA				
	UOMINI	di cui p. time	DONNE	di cui p. time
TOT 20 DIPENDENTI di cui	9	3	11	2
con laurea	2		4	
con posizione di resp. o dirigenziale	3 (+ 1 TD)		1	

COMUNE MARANO SUL PANARO				
	UOMINI	di cui p. time	DONNE	di cui p. time
TOT 16 DIPENDENTI di cui	5		11	
con laurea	1		2	
con posizione di resp. o dirigenziale	1		3	

COMUNE SAVIGNANO SUL PANARO				
	UOMINI	di cui p. time	DONNE	di cui p. time
TOT 31 DIPENDENTI di cui	10	1	21	6
con laurea	2		6	
con posizione di resp. o dirigenziale	2		4	

COMUNE SPILAMBERTO					
	UOMINI	di cui p. time	DONNE	di cui p. time	
TOT 45 DIPENDENTI	di cui	10	4	35	3
con laurea		4		11	
con posizione di resp. o dirigenziale		3		1	

COMUNE VIGNOLA					
	UOMINI	di cui p. time	DONNE	di cui p. time	
TOT 79 DIPENDENTI	di cui	26		53	12
con laurea		2		23	
con posizione di resp. o dirigenziale		4		7	

COMUNE ZOCCA					
	UOMINI	di cui p. time	DONNE	di cui p. time	
TOT 22 DIPENDENTI	di cui	8		14	1
con laurea		1		3	
con posizione di resp. o dirigenziale		1		2	

UNIONE TERRE DI CASTELLI					
	UOMINI	di cui p. time	DONNE	di cui p. time	
TOT 213 DIPENDENTI	di cui	65	4	148	30
con laurea		12		64	
con posizione di resp. o dirigenziale		8		8	

In sintesi dai suddetti dati, emerge:

Totale dipendenti a tempo indeterminato
dei 9 enti dell'Area Unione al 31/12/2020 =

n. **510** (meno 50 unità rispetto al 31.12.2017)

di cui **UOMINI n. 161** di cui **part time n. 13**
con laurea n. 27 (17% sul totale uomini)
con posizione di responsabilità n. 25 (15,5% sul totale uomini)

di cui **DONNE n. 349** di cui **part time n. 60**
con laurea n. 138 (39,5% sul totale donne)
con posizione di responsabilità n. 30 (8,6% sul totale donne)

Percentualmente quindi gli uomini occupano in misura maggiore posizioni di responsabilità/dirigenziali, sebbene in possesso in misura numericamente inferiore alle donne del titolo di studio di laurea.

Con riferimento all' **età anagrafica** il dato complessivo, uomini e donne, dei dipendenti dei 9 enti dell'area Unione risulta il seguente, al 31/12/2020:

Sul totale di 510 unità di lavoratori a tempo indeterminato:

- n. 199 in fascia età 40 – 49 anni
- n. 180 in fascia età 50 – 59 anni

- n. 50 oltre 60 anni
- n. 81 sotto 39 anni

Risulta pertanto evidente che il **74,3 % dei dipendenti si colloca tra i 40 ed i 59 anni di età.**

In tale contesto, pur restando confermato il presupposto fondante dei precedenti Piani (promuovere azioni trasversali utili alla promozione complessiva del benessere lavorativo di uomini e donne), risulta tuttavia emergente l'esigenza della conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita e della famiglia, soprattutto per le donne che proprio in tali fascia di età sono spesso chiamate sia a rispondere ad esigenze di cura dei figli (spesso non ancora grandi) che dei genitori (già anziani), o in alcuni dei nipoti.

Anche in tale contesto si inserisce la valutazione di adottare, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali in corso di approvazione, misure organizzative tese a consentire forme di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso progetti di smart working o con l'attivazione del lavoro da remoto, definendo criteri di priorità che valorizzino le suddette criticità di conciliazione del tempo di lavoro e di vita e famiglia

Azioni positive 2022 - 2024

Per quanto esposto il presente **Piano 2022 – 2024**, entro i limiti ed i vincoli dal contesto normativo vigente e delle risorse finanziarie disponibili, definisce azioni concretamente attuabili, che si pongono in continuità ai Piani precedenti.

In particolare il nuovo piano, conformemente alle indicazioni dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con la Direttiva n. 2/2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" si dovrà integrare con il Piano delle performance dei vari enti dell'area vasta dell'Unione, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione a 360°, rientrando a pieno titolo nel ciclo della performance. A tal fine, gli obiettivi contenuti nel Piano triennale delle azioni positive devono essere collegati a corrispondenti obiettivi del Piano della performance. In tale prospettiva appare coerente con il sistema rimandare il collegamento specifico tra piano performance e azioni del presente piano delle azioni positive all'approvazione del PIAO, il Piano integrato di attività e organizzazione, previsto dall'articolo 6, comma 6, del decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, i cui contenuti verranno definiti con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica e con specifiche linee guida ministeriali

Le principali azioni sono articolate come segue:

Azione	Attività 2022 – 2024
<p align="center">CUG</p> <p>- Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - Rinnovo componenti</p>	<p>Provvedere al rinnovo del CUG alla luce delle scadenze naturali e delle dimissioni di alcuni componenti. Il Servizio Risorse Umane avvierà le procedure necessarie all'individuazione dei componenti di nomina pubblica e di nomina sindacale, ricordando tuttavia che la costituzione del CUG dell'area dell'Unione Terre di Castelli si pone come adempimento obbligatorio ex articolo 57 del D.lgs. 165/2001, come novellato dall'articolo 21 della legge 183/2010, pertanto, in mancanza di risposte all'interpello interno, finalizzato all'individuazione dei potenziali componenti del CUG, sarà compito della dirigenza individuare, tra i dipendenti, coloro che abbiano le competenze per rivestire tale ruolo.</p> <p>La designazione dei componenti del CUG di parte pubblica deve avvenire a seguito di una procedura comparativa trasparente (es. avviso pubblico), a cui possa partecipare tutto il personale interessato. Nel CUG devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale in servizio presso l'Ente (con riferimento, ad esempio, alle varie qualifiche/mansioni presenti, ecc.); avendo costituito un CUG condiviso, deve essere comunque garantita la presenza dei dipendenti di ogni Ente.</p>
<p align="center">FORMAZIONE DEL PERSONALE</p>	<p>Proseguire, entro i limiti di spesa consentiti, nell'attuazione degli interventi di formazione trasversale del personale, su tutti i temi di interesse comune e prioritario nell'area dell'Unione. Gli interventi sono e saranno sempre organizzati in orario di lavoro al fine di consentire la più ampia partecipazione e si programmano altresì modalità organizzative specifiche per il personale addetto mansioni lavorative che non consentono di assentarsi dal luogo di lavoro (ad esempio educatrici degli asili nido, personale socio-assistenziale, ecc.).</p> <p>In particolare, nel triennio 2022 – 2024 oltre a garantire l'aggiornamento professionale correlato a riforme normative, gli interventi formativi si focalizzeranno sia su alcune tematiche specifiche collegate allo svolgimento delle attività in smart working e da remoto, in continuità con l'attività formativa svolta nel 2020 e 2021, sia su una formazione di base a tutti i dipendenti per garantire un adeguato e uniforme livello di professionalità</p>
<p align="center">UFFICIO ASSOCIATO INTERPROVINCIALE PER LA PREVENZIONE E RISOLUZIONE DELLE PATOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO</p>	<p>Prosegue, a seguito del rinnovo decennale della apposita convenzione, la collaborazione e co-gestione avviata dal 01.01.2015, con l'Ufficio associato per la prevenzione e la risoluzione delle patologie del rapporto di lavoro del personale dipendente, dell'Unione della Bassa Romagna che oltre a costituire l'UPD di questa Unione e dei relativi enti, fornisce consulenza e supporto nei casi di conflittualità e di contenzioso del lavoro. Le relative spese sono previste su appositi capitoli del bilancio annuale e pluriennale.</p>
<p align="center">ANALISI, MONITORAGGIO E CONCESSIONE DELLE RICHIESTE DI VARIAZIONE ORARI, PART TIME, PERMESSI, ASPETTATIVE, ECC.</p>	<p>L'azione è espletata dal Servizio Risorse Umane sia in modo diffuso sia mediante un operatore addetto specializzato in materia, allo scopo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - coniugare le necessità dell'ambito personale e familiare presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale; - valutare la temporaneità delle concessioni connesse al permanere delle esigenze e dei requisiti di accesso al fine di garantire il personale richiedente senza aggravio eccessivo del restante personale.
<p align="center">ADOZIONE DI APPOSITA REGOLAMENTAZIONE IN</p>	<p>Con DPCM del 23 settembre 2021 in tema di lavoro agile ed il DM del Ministero per la Pubblica Amministrazione ha previsto che dal 15 ottobre</p>

<p>MATERIA DI SMART WORKING E LAVORO DA REMOTO</p>	<p>2021, il lavoro in presenza torni ad essere la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa. L'accesso al lavoro agile, unitamente al lavoro da remoto, che sostituisce in parte il cd telelavoro, potrà essere autorizzato quindi nel rispetto di una serie di condizionalità previste all'art. 1 del DM, dalle linee guida in via di approvazione e dal nuovo CCNL funzioni locali 2019-2021</p> <p>Al fine di dare seguito a queste nuove disposizioni l'Amministrazione dovrà adottare una serie di misure organizzative per garantire la possibilità ai dipendenti di svolgere l'attività lavorativa in smart working o con lavoro da remoto.</p> <p>Obiettivo del presente piano per il triennio 2022-2024 sarà anche quello di monitorare l'utilizzo del lavoro agile da parte dei dipendenti e le misure organizzative adottate dall'Ente in virtù delle novità legislative.</p>
<p>COORDINAMENTO TRA LE AZIONI DEL PIANO E GLI ALTRI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE: DUP piano performance PTPCT</p>	<p>il nuovo piano si dovrà integrare con il Piano delle performance dei vari enti dell'area vasta dell'Unione, rientrando nel ciclo della performance. A tal fine, dovranno essere individuati, con decorrenza dall'annualità 2023 azioni del Piano triennale delle azioni positive collegate a corrispondenti obiettivi del Piano della performance, da monitorare congiuntamente.</p> <p>Tale collegamento specifico tra piano performance e azioni del presente piano delle azioni positive viene spostato nell'annualità 2023 per consentire la definizione della disciplina del PIAO, il Piano integrato di attività e organizzazione, previsto dall'articolo 6, comma 6, del decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, i cui contenuti verranno definiti con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica e con specifiche linee guida ministeriali.</p> <p>Le azioni del presente piano quindi, in coerenza con quelli che saranno i contenuti del PAIO, si integreranno in modo sinergico anche con gli altri strumenti di programmazione strategica dell'ente, prevenendo indirizzi strategici nel DUP da declinare in obiettivi operativi nel PDO e in obiettivi specifici volti alla tutela della legalità e dell'integrità dell'amministrazione nel PTPCT</p>

Unione dei Comuni Terre di Castelli

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEGLI ENTI DELL'AREA
DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI 2022-2024. APPROVAZIONE**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si attesta che la presente proposta di deliberazione è regolare sotto l'aspetto tecnico.
Art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000

Unione Comuni Terre Castelli li, 21/12/2021

**Sottoscritto dal Dirigente / Responsabile del
Settore
(ELISABETTA PESCI)
f.to con firma digitale**

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEGLI ENTI DELL'AREA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI 2022-2024. APPROVAZIONE

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il/La sottoscritto/a **STEFANO CHINI, Dirigente / Responsabile del Servizio Finanziario, non esprime parere** in ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE** della **sopra estesa proposta di deliberazione**, in quanto la stessa è priva di rilevanza contabile , ai sensi e per gli effetti degli artt. 49 e 147-bis del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.

Vignola, lì 21/12/2021

**Sottoscritto dal Dirigente/Responsabile
(STEFANO CHINI)
f.to con firma digitale**