



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE – ANNUALITA' 2017/2019

La presente proposta di Piano Triennale di Azioni Positive nasce dal lavoro svolto all'interno del Comitato Unico di Garanzia.

L'istituzione del CUG costituisce una rilevante innovazione metodologica, in linea con le modifiche introdotte negli ultimi anni in tema di lavoro pubblico. Ad esso spetta un ruolo propositivo, consultivo e di valutazione sulle condizioni di lavoro dei dipendenti comunali, con la prospettiva di stabilire una fattiva cooperazione tra i diversi soggetti che partecipano al processo politico-gestionale dell'Ente.

Nella proposta del CUG per il triennio 2017/2019, tenuto conto delle reali possibilità operative, viene indicato un ristretto numero di misure già in parte attuate, ritenute particolarmente rilevanti e prioritarie da parte dell'Amministrazione Comunale, ed in particolare:

- pari opportunità di carriera nell'ottica della valorizzazione di genere;
- organizzazione del lavoro e politiche di gestione del capitale umano volte a rimuovere le discriminazioni;
- contributo nelle strategie delle forme di flessibilità oraria, in una logica costruttiva e dinamica tra i bisogni delle persone e le esigenze dell'Ente;
- il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro;
- diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, valorizzazione del benessere e lotta alle discriminazioni.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato può riassumersi nel seguente prospetto:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	8	19	12	39
Uomini	6	15	5	26

Il presente Piano, di seguito rappresentato con l'indicazione degli obiettivi perseguiti e le azioni attraverso le quali raggiungerli, può essere sottoposto a revisioni annuali.

Obiettivo I. Accrescere le competenze del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con particolare riferimento al benessere organizzativo ed individuale di quanti si trovano alle dipendenze del Comune

Azioni

1. Formazione del CUG sui temi del benessere organizzativo ed individuale;
2. Supporto alle attività del CUG attraverso la trasmissione al medesimo di tutti i dati e le informazioni necessari a garantirne l'effettiva operatività, nonché l'individuazione di uno o più referenti istituzionali interni che facilitino l'attività dello stesso.

Obiettivo 2. Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azioni

1. Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità;
2. Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente e informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Obiettivo 3. Rafforzamento della cultura equitativa nell'organizzazione, individuazione di meccanismi efficaci di tutela e sostegno nei casi di discriminazione.

Azioni

1. Studio di fattibilità per facilitare soluzioni correttive dei differenziali non giustificati di trattamento economico, qualora verificati;
2. Raccolta da parte del CUG, nei limiti delle proprie competenze, di segnalazioni relative ad eventuali discriminazioni, violenze, molestie e mobbing, da sottoporre all'esame della Dirigenza e all'Amministrazione Comunale.

Obiettivo 4. Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare soluzioni che consentano di conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non esclusivamente legate alla genitorialità, applicando le citate direttive anche per le convivenze di fatto.

Azioni

1. Prevedere eventuali articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
2. Prevedere eventuali agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche al fine di consentire rientri anticipati.

Obiettivo 5. Formazione di base sull'utilizzo del computer, per tutti i dipendenti dell'Ente muniti di postazione informatica.

Azioni

1. Indagine sui livelli di conoscenza dei mezzi informatici da parte dei dipendenti comunali ed elaborazione della proposta formativa.

Obiettivo 6. Favorire le opportunità per rendere compatibili gli impegni lavorativi con quelli familiari senza diminuire la produttività.

Azioni

1. Studio di fattibilità per la sperimentazione della banca delle ore in un settore specifico.
2. Studio di fattibilità per riduzione dell'orario di lavoro (35 ore) per attività usuranti;

Obiettivo 7. Rivisitazione dei processi produttivi dell'Ente con l'obiettivo di rimuovere le discriminazioni emergenti e promuovere un adeguato grado di benessere fisico e psicologico.

Azioni

1. Formazione di base sui vari profili del benessere sul lavoro;
2. Analisi specifica delle criticità nel processo di ascolto del malessere lavorativo;
3. Elaborazione, approvazione ed utilizzazione di **Linee guida per il perseguimento del benessere organizzativo** e verifica di attuazione, eventualmente anche attraverso l'organismo di valutazione della performance.

Obiettivo 8. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia, favorendo l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azioni

1. Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile;
2. Utilizzare sistemi premianti secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti, da perseguire attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;
3. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Destinatari: Tutti i dipendenti

1. **Soggetti e Uffici coinvolti:** Dirigenza - Giunta Municipale, CUG, Servizi Finanziari, Settore sistemi informativi, Responsabili dei Servizi dell'Ente, Dipendenti, altri soggetti da identificare.

Oneri: L'Amministrazione Comunale potrà deliberare con cadenza annuale uno stanziamento da destinare al Comitato Unico di Garanzia, finalizzato a coprire i costi di gestione amministrativa ed organizzativa del Comitato stesso, nonché di eventuali iniziative dal medesimo promosse.

Per quarto riguarda i costi derivanti da iniziative più specifiche, l'Amministrazione comunale potrà attingere da altri interventi del bilancio comunale, eventualmente collegati a finanziamenti/contributi erogati da terzi. Le attività suddette, pertanto, potranno essere finanziate o dal bilancio dell'Amministrazione Comunale o da fonti esterne.

L'Amministrazione non dovrà sostenere costi aggiuntivi, in quanto le attività del CUG sono svolte da personale dipendente dell'Amministrazione stessa.