

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2015 – 2017 approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 44 del 24 febbraio 2015
Integrazioni al piano triennale predetto, con approvazione nuovo piano triennale (modificato) 2017-2019

Premessa normativa

Art. 48 D. Lgs. N. 198/11.4.2006 (Codice Pari Opportunità)

Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni.

([decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5](#))

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'[articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#) ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'[articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#).

2. Resta fermo quanto disposto dall'[articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#)⁽⁹⁰⁾.

Come da specifico obiettivo n. 19 del PEG/Piano della Performance 2016, approvato con delibera di Giunta n. 153 del 7.6.2016, si prevede la revisione/integrazione del presente Piano, anche in funzione degli esiti della valutazione del rischio stress lavoro correlato (DVR stress sottoscritto il 14/3/2016) e dell'indagine sul benessere organizzativo, sulla condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico fatta nel 2015 (tra fine 2015 ed inizio 2016), pubblicata sul sito dell'ente.

Il Piano triennale 2015-2017 (integrato con il presente documento) e Cronoprogramma di attuazione delle azioni

Relazione introduttiva

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di Rovigo, in conformità con il principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione, in applicazione del d.lgs. 196 del 23 maggio 2000, della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 “ misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”; e del d.lgs 11 aprile 2006 n. 198, propone un piano di azioni positive per il triennio 2015-2017 volto ad individuare le disparità di trattamento; il piano è quindi strumento ed occasione per rimuovere stereotipi indotti anche solo da consuetudini che però fanno incontrare nel percorso lavorativo delle persone molte difficoltà e disagi. Questo strumento, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'ente di agevolare i suoi dipendenti dando la possibilità a tutti i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, senso di appartenenza e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale. Il presente piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'amministrazione in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace. Nello specifico il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta per azioni positive.

Obiettivi

L'obiettivo generale del piano è quello di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro, superando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta tra uomini e donne ed anche tenendo conto – ove possibile in questo contesto - di altri ambiti di possibili discriminazioni (es. età, religione, razza, etnia, disabilità, ecc).

Pertanto il piano è improntato ai seguenti principi generali

- Intervenire sulla cultura della gestione e dell'organizzazione delle risorse umane favorendo la sistematica attenzione, nello svolgimento dell'azione amministrativa, al tema delle possibili discriminazioni.
- Favorire la crescita professionale per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate;
- Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, attuando iniziative finalizzate a contemperare le esigenze dell'amministrazione e quelle di lavoratori e delle lavoratrici.
- Valorizzare le competenze e le differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro, dato il diverso contributo che uomini e donne possono dare alla erogazione e al buon funzionamento dei servizi.
- Inserire in ogni attività di pianificazione una lettura (ottica) di genere.
- **Progetti e azioni positive**

L'articolazione del piano avviene per progetti, articolati su più anni, suddivisi in azioni positive.

Con il termine “azione positiva” s'intende un'azione che, con fatti concreti, mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini.

Progetto 1

Conoscenza precisa della situazione di genere e informazione sulla situazione dell'amministrazione del comune di Rovigo sulla tematica delle pari opportunità del personale dipendente. I risultati che si potranno ottenere attraverso la conoscenza approfondita saranno soprattutto l'individuazione delle criticità eventualmente esistenti, delle esigenze e delle aspettative di donne e uomini sul lavoro. Comunicazione di questa conoscenza ai dipendenti per aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Il risultato della comunicazione diffusa ai dipendenti è una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, in primis della dirigenza e delle posizioni di responsabilità, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che il comitato e l'amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: proseguire l'indagine conoscitiva sul lavoro all'interno dell'ente con il monitoraggio e aggiornamento statistico di genere sulla situazione del personale dipendente all'interno dell'amministrazione e con la raccolta sistematica dei dati già in possesso dell'amministrazione. Impostare la raccolta sistematica dei dati (elaborazione di una modulistica adeguata) dei dipendenti anche per un'agevole lettura di genere degli stessi. La raccolta e l'elaborazione di questi dati potrà rivelare il profilo occupazionale dell'amministrazione, evidenziare cioè la posizione di donne e uomini nell'organico e nella struttura organizzativa. Si evidenzieranno quindi eventuali ambiti in cui vi sono criticità e che potranno essere oggetto di azioni positive mirate.

- Soggetti e uffici coinvolti: risorse umane -- comitato
- A chi è rivolto: ai dipendenti - al comitato

Azione positiva 2: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente tramite diffusione dei dati raccolti tramite sito web, aggiornamento sistematico del sito intranet e internet;

- Soggetti e uffici coinvolti: urp – risorse umane – comitato.
- A chi è rivolto: ai dipendenti - all'esterno – alla rete di città che in analogia hanno esperienze comuni da mettere a confronto.

Cronoprogramma Azione Positiva 1 - Azione Positiva 2:

elaborazione ed esame di tutta una serie di dati circa lo stato occupazionale di fatto dell'Ente prendendo come data di "fotografia" il 28 febbraio 2016 – (prima della riorganizzazione della struttura dell'Ente) e il 31/03/2016 (dopo la riorganizzazione) facendone il relativo raffronto.

I dati da analizzare riguarderanno:

- totale lavoratori dell'Ente - totale dirigenti - ogni totale poi suddiviso per genere;
- totale lavoratori dell'Ente, suddivisi per livello e, all'interno di ciascun livello, suddivisione per genere;
- all'interno di ogni Settore, indicazione del totale dei dipendenti , poi suddivisi per livello e genere;

Tali rilevazioni saranno poi pubblicate sul sito WEB dell'Ente.

Si potrà in tal modo rilevare il profilo occupazionale dell'Amministrazione, evidenziando la posizione di donne e uomini nell'organico dipendente ed i settori in cui vi è preponderanza di partecipazione femminile o maschile. Il raffronto tra questi dati sarà in grado di fornire eventuali "novità" in tal senso a seguito della riorganizzazione settoriale della struttura.

Azione positiva 3: promozione attraverso la diffusione di materiale riguardante la tematica delle pari opportunità (rivolta alla dirigenza e alle posizioni di responsabilità in tutti i servizi e uffici). Potrà svolgersi nella forma di “tavole rotonde”, riguardare l’attività del comitato e di altri servizi in materia di pari opportunità o di altri CUG. La promozione, informazione, lettura e analisi dei dati a disposizione circa gli aspetti che hanno attinenza con le pari opportunità nonché la conoscenza delle azioni positive e sperimentazioni proposte dal comitato contribuirà a creare condivisione su quello che l’amministrazione ha fatto e sta facendo in materia di pari opportunità e agevererà la nascita di una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche nonché avviare una formazione e auto-formazione della dirigenza e delle posizioni organizzative.

- Soggetti e uffici coinvolti: risorse umane – comitato – segretario generale.
- A chi è rivolto: ai dipendenti - alla dirigenza - alle posizioni di responsabilità

Cronoprogramma Azione Positiva 3:

dare informazione a tutti dirigenti e funzionari di dove reperire tutta la documentazione inerente le attività del Comitato Unico di Garanzia, del Rapporto annuale sulle pari opportunità del Dipartimento Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità dando precise indicazioni, di volta in volta, di altro materiale pubblicato sul sitoweb dell’Ente e del Dipartimento delle Pari Opportunità.

Azione Positiva 4: monitoraggio e analisi sull’istituto del part – time, sulle richieste/concessioni analizzate per livello, per motivazione della richiesta, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc. Verranno monitorate anche le motivazioni, in sintesi, dei casi di non concessione.

- Soggetti e uffici coinvolti: risorse umane – comitato
- A chi è rivolto: al comitato

Cronoprogramma Azione Positiva 4:

monitoraggio ed analisi sulla fruizione dell’istituto del part – time con suddivisione per livello, genere, anzianità di servizio e di Settore.

Progetto 2

Potenziamento delle capacità del comitato con formazione e auto-formazione dei componenti e promozione del CUG all'interno dell'ente. Il risultato che si vuole raggiungere è una maggiore visibilità del comitato all'interno dell'ente e un incremento della visibilità dell'amministrazione all'esterno circa l'attenzione prestata alle politiche di genere assunte come strategiche per la propria pianificazione. Questa visibilità del CUG all'interno e all'esterno deve riguardare anche l'attenzione all'ambito del benessere organizzativo (oltre che a quello delle politiche di genere). Va considerata la particolare realtà territoriale della nostra provincia ove il comune capoluogo assume notevole importanza come capofila nell'affrontare tematiche innovative che possano poi eventualmente essere mutate nelle piccole realtà.

Azione positiva 1: si continuerà con percorsi di formazione dei componenti del comitato coinvolgendo sia altre istituzioni esterne all'amministrazione comunale (consiglieri di parità, rete dei CUG, Progetto INTERCUG promosso da Comune di Venezia, Provincia di Venezia e Regione Veneto cui il Presidente del Cug di Rovigo ha partecipato nel 2014, ecc.) sia personale interno non facente parte del comitato ma interessato a sviluppare tematiche di genere.

- Soggetti e uffici coinvolti: risorse umane
- A chi è rivolto: al comitato - ad altri soggetti da individuare (Rete dei Comitati, Commissioni pari opportunità, altre istituzioni)

Cronoprogramma Azione Positiva 1:

Saranno organizzati 2 incontri (uno nel corso del 2017 e uno nel corso del 2018) con la consigliera di parità per un approfondimento delle tematiche contenute in altri Piani di Azioni Positive già validati dalla consigliera stessa e altri 2 incontri con il “Comune di Venezia, capofila del progetto INTERCUG” ai fini di un'analisi del Piano Azioni Positive e del relativo Cronoprogramma e dell'ultimo rapporto annuale sulle pari opportunità approvato dal Cug del medesimo Comune. Sarà poi organizzato un momento di approfondimento del ruolo del CUG in relazione alle funzioni del Servizio che nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ente si occupa delle pari opportunità.

Azione positiva 2: implementazione dello spazio web intranet e internet (già esistente) finalizzato alla divulgazione dell'operato del comitato (intranet) e dell'ente (internet) ed alla divulgazione di tematiche, normative, azioni positive ecc... il risultato che si vuole ottenere è una maggiore visibilità sia del comitato all'interno dell'ente sia dell'amministrazione all'esterno per l'assunzione e programmazione di politiche di genere pensate come strategiche per la propria pianificazione.

- Soggetti e uffici coinvolti: urp - comitato
- A chi è rivolto: a tutti i dipendenti- all'esterno

Cronoprogramma Azione Positiva 2:

E' necessario provvedere ad implementare in maniera più dettagliata lo spazio web dedicato al CUG con relativa pubblicazione di tutta la documentazione inerente l'attività del Comitato (elaborazione dati, cronoprogramma approvato).

Il contenuto del sito sarà tenuto costantemente aggiornato sia per quanto riguarda l'attività del CUG sia per quel che concerne la pubblicazione di materiale inerente le pari opportunità .

Azione positiva 3: rileva, per questa azione, quanto emerso nel DVR stress lavoro correlato sottoscritto dai soggetti aziendali per la sicurezza il 14/3/2016, ove sono stati valutati 11 gruppi di cui 4 risultanti a rischio medio, 7 a rischio non rilevante. Per tutti i gruppi in generale (cioè nelle azioni correttive comuni a tutti i gruppi, nelle azioni correttive dei 4 gruppi a rischio medio, nelle misure di miglioramento indicate per i 7 gruppi a rischio basso) è stata evidenziata la necessità di attivare una efficace comunicazione al fine di informare tutti i lavoratori dell'esistenza e dell'attività del CUG. In realtà nel contesto del DVR stress, il CUG appare concepito come una sorta di riferimento per la segnalazione di situazioni di disagio; in ogni caso con la presente azione si intende conseguire una maggiore diffusione della conoscenza delle attività del CUG ed un maggiore coinvolgimento del personale anche sui temi del benessere organizzativo strettamente correlati a quanto emerge dalle valutazioni dello stress lavoro correlato. Nell'ambito del cronoprogramma attuativo del presente piano di azioni positive elaborato dal CUG e proposto alla dirigenza, saranno definite le iniziative di comunicazione, pianificati incontri con la dirigenza e altri soggetti aziendali della sicurezza per esaminare le azioni correttive e gli interventi di miglioramento indicati nel DVR stress lavoro correlato per ciascuno degli 11 gruppi. In occasione di detti incontri si verificheranno anche alcuni dati emersi dall'indagine su benessere organizzativo/condizione del sistema di valutazione/valutazione del superiore gerarchico effettuata nel 2015, anche con riguardo ai dati di tale indagine elaborati nella Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione redatta dall'OVP.

Soggetti e uffici coinvolti: comitato, dirigenti, soggetti aziendali della sicurezza (eventuali)
A chi è rivolto: ai dirigenti, a tutti i dipendenti, ai soggetti aziendali della sicurezza

Cronoprogramma Azione Positiva 3

entro novembre 2016: invio e divulgazione di apposita comunicazione ai dipendenti relativamente alla proposta di piano triennale di azioni positive (una volta valutata preliminarmente dal CUG), per raccogliere segnalazioni, proposte, suggerimenti, osservazioni; si comunicherà che dette proposte, segnalazioni, ecc. verranno esaminate da Risorse Umane e dal CUG al fine di integrare o modificare la proposta del piano triennale (qualora ritenute significative e rilevanti), prima di sottoporlo alla Giunta per l'approvazione.

La stessa azione di comunicazione e coinvolgimento dei dipendenti avrà luogo, sempre entro la data indicata, sulla bozza di cronoprogramma elaborata dal CUG e che poi (dopo la consultazione) sarà approvata dal CUG

L'invio ai dipendenti della predetta documentazione in fase di consultazione preliminare costituirà l'occasione per rendere visibile e per spiegare l'azione e il ruolo del CUG, oltre che per coinvolgere attivamente i dipendenti su temi inerenti le pari opportunità ed il benessere organizzativo ad essi riferiti.

Vengono stabiliti tre incontri nei seguenti periodi: 1 entro anno 2016; 1 entro febbraio 2017, 1 entro aprile 2017, tra CUG (o membri di esse all'uopo designati dal Presidente) e dirigenti al fine di esaminare le azioni correttive e le misure di miglioramento prescritte nel DVR stress lavoro correlato per gli 11 gruppi esaminati ed, eventualmente, nei dati elaborati dall'OVP nella relazione annuale (fatta nel 2016 e riferita al 2015) sul sistema di valutazione, con riguardo alla parte dedicata all'analisi dei dati dell'indagine sul benessere organizzativo (condizione sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico). Le schede (scheda azioni correttive di natura generale, comuni a tutti i gruppi), schede dei 7 gruppi a rischio non rilevante, schede dei 4 gruppi a rischio medio, prevedono diverse misure e azioni connesse ad esigenze formative e di formazione anche sulla sicurezza sul lavoro, emerse nel corso delle valutazioni degli 11 gruppi. I tre incontri con i dirigenti esamineranno invece le altre misure e azioni correttive, ad esclusione di quelle

formative per le quali si procede in modo separato secondo quanto illustrato nel cronoprogramma relativamente alle azioni 1 e 2 del Progetto 3.

6

Inoltre i tre incontri coinvolgeranno tutti i dirigenti; non si potranno cioè organizzare incontri separati con uno o alcuni dei dirigenti perché da un lato vi sono misure comuni a tutti i gruppo, dall'altro i gruppi del DVR sottoscritto il 14/3/2016 erano riferiti a settori del tutto diversamente accorpati in capo ai 6 dirigenti incaricati nei nuovi settori dal 15 marzo 2016.

Progetto 3

Attuazione di moduli formativi rivolti al personale dipendente al fine di migliorare la qualità della vita lavorativa, favorendo una più efficace gestione delle risorse umane attraverso il miglioramento del clima aziendale, la valorizzazione del know how e delle competenze trasversali dei singoli, la diminuzione delle fonti di disagio, di conflitto e di malessere psico-fisico generato sia da fenomeni di discriminazione di genere sia dalla percezione di inadeguatezza derivante da una non sufficiente formazione sui temi generali e trasversali o su materie specifiche professionalizzanti

I moduli formativi potranno prevedere anche corsi e/o workshop sulla comunicazione interpersonale, con lo scopo di approfondire le tematiche relative alla qualità della vita lavorativa: gestione dei conflitti, benessere organizzativo, stili di management, interazione personale.

La formazione avrà, tra gli altri, lo scopo di aumentare la motivazione e la gratificazione dei singoli e dei gruppi, valorizzando le dinamiche di comprensione delle attitudini e degli interessi individuali. La programmazione della formazione dovrà anche tenere conto delle esigenze dei servizi, consentendo uguale possibilità di partecipazione e frequenza ai corsi per donne e uomini oltre che la presenza di dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale.

Soggetti e uffici coinvolti: risorse umane - comitato –

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti e dirigenti

Azione positiva 1: pianificazione della formazione sia su temi e materie di interesse generale e trasversale, particolarmente attuali e sensibili: legalità, anticorruzione, codice di comportamento, atti amministrativi, ecc, sia su materie specifiche professionalizzanti di particolare complessità e innovazione. L'esigenza di una programmazione della formazione è emersa in generale nelle schede del DVR stress lavoro correlato sottoscritto il 14/3/2016.

Cronoprogramma dell'Azione Positiva 1

il piano delle esigenze formative sui temi elencati nell'azione (e su altri professionalizzanti) una volta definito da Risorse Umane insieme al Segretario Generale, è stato inviato al CUG il 22/6/2016; il CUG ha dato il proprio parere favorevole il 13 luglio 2016; questo piano sarà attuato tra ottobre e dicembre 2016. Nel mese di ottobre verrà richiesto ai dirigenti di rappresentare ulteriori esigenze formative, sulla base delle schede (misure di miglioramento ed azioni correttive del DVR stress lavoro correlato, laddove gli 11 gruppi hanno rappresentato appunto rappresentato esigenze formative (escluso l'ambito della sicurezza sul lavoro)).

Azione positiva 2: pianificazione formazione e addestramento anche su materie previste dalla normativa sulla sicurezza sul lavoro, come emerso dall'analisi del DVR stress del 14/3/2016. Il PFIA (Piano formativo ed informativo in materia di sicurezza sul lavoro) sottoscritto nel 2015 dai soggetti aziendali dovrà essere integrato (su proposta del Servizio Prevenzione e Protezione) sulla base di una analisi delle esigenze formative e di addestramento che sono emerse nelle schede (azioni correttive e misure di miglioramento) di valutazione dello stress lavoro correlato; naturalmente tale integrazione dovrà tenere conto dei profili di rischio analizzato nei DVR delle sedi, valutando preliminarmente se tali DVR sono già coerenti con quanto raccolto ed emerso nel DVR stress o se necessitano di integrazioni che diano poi luogo ad integrazioni anche del PFIA.

Cronoprogramma Azione positiva 2:

In data 25 agosto 2016 è stata inviata da Risorse Umane la seguente e mail al Responsabile del Servizio Prevenzione, agli Addetti del Servizio Prevenzione, al datore di lavoro per la sicurezza (ing. Cavallaro), al dirigente Opere Pubbliche (che gestisce la convenzione CONSIP per i DVR) e ai dirigenti interessati (Cavaliere, Tesoro, Ferlin, Volinia)

*“Si allega un estratto di alcune schede contenute nel DVR stress lavoro correlato sottoscritto dai soggetti aziendali il 14/3/2016; si tratta delle schede che contengono il piano degli interventi di miglioramento per l'Asilo Nido, le azioni correttive per i gruppi a rischio medio SGO, Sport/Istruzione/Demografici ecc, Sicurezza. In tali schede sono indicate anche delle iniziative (emerse nell'analisi con i singoli gruppi) in tema di formazione/addestramento in ambito di sicurezza sul lavoro; ho evidenziato queste situazioni con una croce apposta in terza colonna. E' necessario quindi verificare se, alla luce di tali interventi correttivi previsti nel DVR stress, debbano essere integrati **da un lato i DVR delle sedi**, nella parte dedicata alla formazione, dall'altro il Piano di formazione, informazione e addestramento (**PFIA**) del 18/6/2015. Si segnala quanto sopra per quanto di competenza.*

Per quanto riguarda il PFIA, si attende da parte del RSPP (che eventualmente potrà collegarsi con i dirigenti dei servizi interessati) una proposta di revisione (se necessaria) che servirà anche a verificare se i corsi acquistati in CONSIP debbano essere integrati.”

Sono stati così interessati i soggetti preposti a fare le valutazioni dei DVR e a proporre il PFIA aggiornando detti documenti (se necessario) in base alle esigenze emerse nel DVR stress lavoro correlato. Si attende entro ottobre una valutazione da parte di detti soggetti.

Azione positiva 3: attivazione di eventuali moduli formativi con incontri per dirigenti e responsabili sulla tematica dell'organizzazione del lavoro e delle relazioni interpersonali, anche in un'ottica di valorizzazione delle differenze di genere, improntati sulla base di esperienze e suggerimenti provenienti dai dirigenti stessi e dal comitato. Incontri sulla comunicazione interpersonale e gestione dei conflitti sui luoghi di lavoro.

Cronoprogramma azione Positiva 3

Si programma nel piano formativo 2017 un modulo formativo in house sui temi delle relazioni interpersonali in ambito di lavoro, della comunicazione e della gestione dei conflitti. I dirigenti analizzeranno preliminarmente i possibili contenuti di tale modulo (1 o 2 giornate), al fine di avviare la procedura di acquisto. Saranno coinvolti nella formazione i funzionari e istruttori direttivi di ciascun settore individuati dai dirigenti.

Azione positiva 4 Continuazione indagini sul benessere organizzativo estese a tutto il personale anche nell'ottica della non discriminazione di genere.

Cronoprogramma dell'Azione Positiva 4

Si avvia l'indagine nel 2017 in base al consueto modello, atteso che l'ultima indagine si è svolta tra la fine del 2015 e l'inizio del 2016

Progetto 4

Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali. Promuovere iniziative finalizzate a meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Realizzare economie di gestione attraverso la razionalizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro, tenendo anche conto della possibilità di realizzare economie di tempo e di costi per i dipendenti per gli spostamenti con conseguente riduzione dello stress lavorativo. Gli obiettivi che si vogliono ottenere, incrementando l'adozione di interventi innovativi di organizzazione del lavoro, sono il miglioramento della qualità lavorativa all'interno dell'ente con flessibilità di orario sul tempo pieno, per quanto possibile sul part time, con nuove forme organizzative e di orario.

Azione Positiva 1: raccolta di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità dei dipendenti in ordine alla flessibilità di orario (evidenziata in alcuni degli 11 gruppi di valutazione dello stress lavoro correlato) e di organizzazione del lavoro nell'ottica di valorizzazione ed ottimizzazione dei tempi di lavoro, di conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari ecc.....

- Soggetti e uffici coinvolti: risorse umane - comitato

A chi è rivolto: al comitato, ai dirigenti

Cronoprogramma Azione Positiva 1

-monitoraggio e rilevazione statistica circa la modalità di applicazione in altri Comuni dello strumento della flessibilità oraria previsto contrattualmente e raffronto con il nostro sistema di applicazione.

Progetto 5

Integrare nel ciclo della performance e nei piani della performance la tematica delle pari opportunità nelle sue dimensioni interna ed esterna, di genere, disabilità, razza, lingua, età ecc. Estensione dell'analisi del contesto esterno, cioè dell'analisi delle attese (bisogni) dei portatori d'interesse (sia esterni che interni) alla dimensione delle pari opportunità.

Azione Positiva 1: Occorre che le attese dei portatori d'interesse vengano valutate anche sotto il profilo della loro sensibilità e rilevanza rispetto a possibili forme di discriminazione (pari opportunità); a questo fine va precisato che per pari opportunità si intende non solo la dimensione di genere, ma anche di razza-etnia, lingua, disabilità, età, convinzioni religiose, motivi sindacali o politici, ecc.

Questo processo di analisi dei bisogni dei portatori d'interesse (finalizzato a definire nelle successive annualità strategie ed obiettivi dei Piani di performance coerenti con le attese dei portatori d'interesse), esteso anche alla valutazione di tali bisogni in termini di pari opportunità, consentirà di integrare nei processi di pianificazione dell'ente anche tale dimensione, costruendo obiettivi che siano appunto volti alla promozione in modo diretto e prevalente o anche indiretto cioè non prevalente delle pari opportunità.

Cronoprogramma Azione Positiva 1:

Il Cug entro maggio 2017 riprende in esame le schede di analisi del contesto esterno (fatte nel 2012 e corredate dalla valutazione della rilevanza di dette attese rispetto alle tematiche delle pari opportunità) già considerate nella riunione del 3/10/2013.

Decide quali considerare e risottoporre ai dirigenti di competenza ai fini di una verifica ulteriore e per la formulazione da parte dei dirigenti di obiettivi di Performance 2018 connessi a tali analisi.

Il Cug inoltre propone ai dirigenti eventuali nuove schede di analisi (sempre ai fini della formulazione di successivi obiettivi di PEG) per i servizi non compresi nelle schede 2012 già a disposizione.