



COMITATO UNICO DI GARANZIA

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2017-2019

(Approvato con delibera della Giunta Municipale n° 154 del 15/06/2017)

LE AZIONI DEL PIANO

Premessa :

Nel mese di luglio 2013 si è proceduto alla costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Il Comitato, costituito in maniera paritetica con le organizzazioni sindacali, ha il ruolo di monitorare e promuovere le pari opportunità e le azioni positive, nell'ottica della tutela e promozione dell'uguaglianza tra i generi, del benessere lavorativo, del contrasto di ogni possibile discriminazione e del conseguente miglioramento dell'organizzazione e della sua efficienza e della tutela della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Il Comitato ha avviato la sua attività ed ha esaminato ed approvato il Piano delle Azioni Positive 2014-2016, elaborato dal settore Organizzazione e gestione R.U.; lo stesso piano è stato quindi approvato dalla Giunta Comunale con Delibera n. 64 del 19.2.2014.

Con la scadenza del Piano delle Azioni Positive 2014-2016, il Settore Organizzazione e gestione R.U. ha aggiornato il Piano anche alla luce delle passate esperienze e delle mutate condizioni organizzative e tecnologiche, accogliendo anche alcune proposte di azioni segnalate dal C.U.G..

AREE DI INTERVENTO

A) FORMAZIONE, INFORMAZIONE, CONOSCENZA DEI DATI

B) CONCILIAZIONE FRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

C) SICUREZZA, SALUTE E BENESSERE

AREE DI INTERVENTO

A) FORMAZIONE, INFORMAZIONE, CONOSCENZA DEI DATI

Nell'ambito di quest'area di intervento si intendono confermare i precedenti indirizzi volti a :

1) formare i componenti del CUG per lo svolgimento del proprio ruolo e svolgere attività di

sensibilizzazione sulle tematiche delle azioni positive;

2) avviare l'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo interno all'Ente utile anche al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di ulteriori azioni positive,

3) garantire adeguati percorsi formativi per le dipendenti e i dipendenti utili ad accrescere le

opportunità di sviluppo professionale anche nell'ambito di un perseguimento di un maggior

benessere organizzativo.

1. SUPPORTO ALLA COSTRUZIONE DEL RUOLO DEL CUG

FINALITA': Per garantire lo svolgimento delle funzioni del Comitato è necessario proseguire con un'attività formativa specifica rivolta ai componenti, tenuto anche conto che nel mese di luglio 2017 terminerà il mandato del CUG in carica e si dovrà provvedere alla nuova nomina. A pieno titolo essa costituisce un'azione positiva poiché fra le funzioni del CUG vi è quella di proporre azioni positive e di vigilare su eventuali discriminazioni.

MODALITA'/AZIONI/TEMPI: In base alle proposte emerse all'interno del medesimo Comitato verrà steso un progetto formativo adeguato a cura del Settore Organizzazione e gestione risorse umane. L'attività formativa dovrà svolgersi prevalentemente nel corso del 2017, con possibili aggiornamenti nelle annualità successive.

Si ipotizza anche di rafforzare i collegamenti con con altri CUG delle amministrazioni del

territorio oltre che con l'ufficio della Consigliera di parità della Provincia di Sassari per un proficuo e utile confronto nell'individuazione delle azioni positive, di conoscenza di buone prassi e di crescita di politiche di pari opportunità del territorio;

RISORSE ECONOMICHE: Peg Settore Personale per l'attività formativa.

1.2) INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITA E DELLA CULTURA DELLA PREVENZIONE E SUPERAMENTO DELLE

DISCRIMINAZIONI.

FINALITA': informare i dipendenti sul ruolo del C.U.G. curando una sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e delle possibili discriminazioni sui luoghi di lavoro, non solo di genere, comprese le molestie o possibili fenomeni di mobbing.

MODALITA'/AZIONI / TEMPI: Si prevede un'attività informativa di base nel corso del 2017, mediante l'inserimento di documentazione sulla Intranet e sullo spazio dedicato del sito Internet o tramite opuscoli divulgativi.

Nel corso delle successive annualità potranno essere individuate diverse iniziative sulla base delle indagini o rilevazioni svolte oltre che dell'esperienza maturata dal CUG e dal confronto con buone prassi presso altre realtà amministrative.

Si prevede inoltre di avviare nel corso dell'anno 2017 un'attività formativa di base rivolta ai

Dirigenti e ai responsabili di servizio sui temi dell'antidiscriminazione e sugli strumenti di

attenzione per individuare possibili situazioni di criticità e prevenzione dei fenomeni.

Durata dell'azione : il triennio per il costante aggiornamento.

Sulla base di un percorso già avviato dal competente Settore risorse umane, proseguirà l'attività finalizzata alla possibile rielaborazione delle schede relative alla valutazione delle prestazioni nell'ottica di una sempre più ampia garanzia di riconoscimento del merito.

In tema di genitorialità verrà perfezionata un'ipotesi di opuscolo informativo già predisposto nella sua bozza nel corso di un'attività congiunta tra i componenti il CUG e i competenti uffici del Settore risorse umane.

RISORSE ECONOMICHE: Peg settore personale per attività formative e di supporto al CUG

2) REALIZZAZIONE DI UNA BASE CONOSCITIVA, SONDAGGIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E ANALISI DI GENERE

FINALITA': rilevare dati sul clima/benessere organizzativo così come percepito dai e dalle

dipendenti e sulle principali tematiche individuate; i dati, opportunamente analizzati, costituiranno

la base conoscitiva per elaborare proposte d'intervento ed eventuali misure correttive. Implementare

l'analisi di genere.

MODALITA'/AZIONI/TEMPI: Nel mese di ottobre 2013 sono state assegnate al settore organizzazione e Gestione R.U. le competenze per la promozione di indagini sul benessere

organizzativo. E' stato adottato il modello e le modalità di somministrazione dei questionari secondo le nuove indicazioni dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).

Attraverso il supporto dei Sistemi informativi è stato messo a punto il software applicativo per la somministrazione dei questionari; sono state individuate inoltre le soluzioni più idonee per consentire la compilazione del questionario anche ai dipendenti sprovvisti di postazione

informatica.

Il Settore organizzazione e Gestione R.U. e innov. Tecnologica cura la somministrazione del

questionario e la successiva estrazione dei dati da esso ricavati, che - data l'assenza di personale con competenze statistiche all'interno del Settore - sono trasmessi ad altro Settore per l'analisi; i risultati dello studio vengono infine messi a disposizione del CUG.

Nel questionario messo a punto dall'ANAC sono individuate puntualmente anche domande relative ad aspetti di possibile discriminazione legati al genere, lingua, razza etc che potranno fornire un primo immediato riscontro di possibili ambiti di intervento.

Il progetto/azione è ormai entrato in una fase di regime, in quanto la rilevazione con strumenti informatici è stata regolarmente somministrata sin all'inizio dell'anno 2014.

Dato atto che il questionario ANAC risulta ben bilanciato in termini di analisi del benessere in generale, ma anche del perseguimento di una maggiore parità fra lavoratrici e lavoratori e

costituisce uno strumento per l'emersione di possibili ambiti di discriminazione, dopo le prime annualità di applicazione è emersa la necessità di apportare una piccola ma significativa modifica

volte ad a focalizzare l'indagine sulle realtà specifiche di ciascun settore e fungere da indicatore per l'approfondimento di eventuali situazioni di stress e in generale di malessere. Nel questionario è stato pertanto inserito un quesito relativo al settore di appartenenza; tale quesito è stato inserito come quesito a risposta non obbligata in base alle linee guida ANAC.

Sempre allo scopo di fornire dati conoscitivi utili per l'elaborazione di proposte di miglioramento, l'amministrazione - con il supporto fornito dal settore Organizzazione

e gestione R.U.- garantirà al CUG ogni utile rilevazione riguardante il personale dell'Ente, con particolare attenzione alle rilevazioni che possano fornire elementi per elaborare proposte di azioni positive utili alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (a titolo esemplificativo: dati su personale part time, gli orari di lavoro e di servizio, l'apertura al pubblico nelle diverse strutture comunali).

Alcuni dati e statistiche sono di norma inseriti nel Bilancio Sociale elaborato, a cura della Direzione Generale, per la prima volta anche in un ottica di genere.

L'Amministrazione intende proseguire tale esperienza anche futuro.

Durata dell'azione : il triennio.

RISORSE ECONOMICHE: realizzazione interna all'Ente

3) FORMAZIONE PER LE DIPENDENTI E I DIPENDENTI

FINALITA': La formazione costituisce un'azione positiva non solo perché possono essere avviati specifici percorsi formativi sul tema dell'antidiscriminazione ma anche perché contribuisce al conseguimento di un maggior benessere organizzativo e favorisce una cultura organizzativa su cui innestare altre azioni positive.

Si intende pertanto favorire la crescita delle competenze con particolare attenzione ai dipendenti e alle dipendenti che partano da una situazione che può pregiudicare percorsi di crescita o di

inserimento lavorativo. Sono stati programmati percorsi formativi volti a sviluppare capacità

relazionali, di lavoro di gruppo, di gestione delle diversità e possibili soluzioni di conflitti interni o esterni all'organizzazione e capacità di ascolto.

MODALITA'/AZIONI/TEMPI: con la collaborazione dei dirigenti delle strutture interessate

s'individuano interventi formativi per consentire pari possibilità a tutti i dipendenti di

frequentare corsi di formazione e aggiornamento, promuovendo anche iniziative in house che

consentano un'ampia partecipazione.

Inoltre attraverso la fattiva collaborazione dei dirigenti dei diversi settori verrà data particolare attenzione a promuovere percorsi formativi mirati a favorire la qualificazione o riqualificazione del dipendente in caso di eventuali disabilità, modifiche di profilo professionale o assegnazione ad altre funzioni che richiedano nuove o maggiori competenze specialistiche o relazionali a seconda del ruolo ricoperto.

Verrà studiato un nuovo percorso formativo rivolto alla dirigenza sul tema della leadership, lavoro in gruppo e gestione dei conflitti, come realizzato nell'annualità 2013-2014.

L'esperienza consentirà di valutare analoghe iniziative per funzionari titolari di Posizioni

organizzative e di responsabilità di servizio, da sviluppare negli anni seguenti.

Durata dell'azione : il triennio.

RISORSE ECONOMICHE: PEG settore Personale e settore Politiche sociali per l'attività formativa

B) CONCILIAZIONE FRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

FINALITA':

valutare soluzioni organizzative che consentano una maggior conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione familiare e personale anche in un'ottica di miglioramento del clima organizzativo.

MODALITA'/AZIONI/TEMPI: La conciliazione fra tempi di vita e di lavoro è un tema tipico delle pari opportunità sul luogo di lavoro che impegna anche le organizzazioni pubbliche a individuare modalità che consentano alla sfera privata e alla sfera professionale di armonizzarsi per garantire pari opportunità di carriera, benessere e motivazione, realizzazione sul luogo di lavoro, favorendo anche la qualità dei servizi resi e la produttività del lavoro.

Oltre l'utilizzo del part-time si potranno valutare altri strumenti quali: particolari flessibilità di orario a fronte di oggettive e temporanee esigenze di conciliazione determinate dalla necessità di assistere minori, anziani, malati gravi o altri soggetti deboli; sensibilizzazione sul tema dei congedi parentali anche per i padri; possibili servizi a disposizione dei dipendenti e delle dipendenti, o altre soluzioni che potranno emergere da analisi da svolgere, contemperando naturalmente l'esigenza del Comune di garantire la copertura dell'orario di servizio e i servizi all'utenza.

Anche a questo proposito le indagini sul benessere possono costituire una base da cui partire per la proposta di azioni mirate

Nel corso del 2016 il Settore Organizzazione e gestione RRUU e Innovazione tecnologica ha

approfondito l'analisi delle problematiche tecniche, organizzative e normative volte ad una

introduzione sperimentale del telelavoro, in modo da poter avviare uno studio di fattibilità concreta, e conseguente individuazione di ambiti, tipologie e risorse necessarie. Si ipotizza di predisporre un regolamento nel corso del 2017.

Durata dell'azione : il triennio.

RISORSE ECONOMICHE: realizzazione interna all'Ente senza previsione di specifiche ulteriori risorse.

C) SICUREZZA, SALUTE E BENESSERE

Azioni di raccordo con il medico competente e RSPP (responsabile prevenzione e protezione).

FINALITA': monitorare la situazione complessiva del benessere, l'incidenza di eventuali patologie legate all'ambiente di lavoro anche al fine di proporre azioni correttive o azioni mirate di sensibilizzazione.

MODALITA'/AZIONI/TEMPI: Si intende promuovere la valutazione del documento inerente al rischio da stress lavoro correlato prevedendo riunioni di confronto tra il medico competente, il RSPP e i responsabili dei settori competenti / interessati per l'avvio di un progetto di sperimentazione su un campione di settori - che verranno individuati d'intesa con i soggetti indicati.

In occasione del nuovo affidamento del servizio di sorveglianza sanitaria, previsto per la metà del 2017, si prevede di effettuare lo studio di fattibilità con il coinvolgimento del Medico competente, del RSPP, del Settore Organizzazione e gestione R.U., del servizio prevenzione e protezione e dei responsabili dei settori individuati come campione, per rilevare eventuali criticità e definire le modalità di indagine e i tempi.

Qualora le condizioni organizzative lo consentano l'indagine potrà avviarsi nei primi mesi del 2018 per avere un primo riscontro di analisi nel corso della stessa annualità.

Verrà inoltre verificato (anche attraverso il sondaggio sul benessere organizzativo) se emergono situazioni che debbano alertare l'organizzazione al fine di prevenire fenomeni di mobbing o

situazioni comunque percepite come vessatorie per intervenire con adeguati strumenti.

Infine nel corso del triennio, sulla base dei dati conoscitivi emersi o sulla conoscenza di buone prassi sperimentate in altre realtà organizzative, potranno anche valutarsi altri strumenti o servizi rivolti al personale per supportare il percorso di superamento delle situazioni di criticità avvertite

nell'ambiente lavorativo. In tale ottica, posto che il benessere delle persone si ottiene anche

attraverso il senso di appartenenza all'Ente oltre che attraverso segnali di attenzione nei confronti dei dipendenti, in stretta collaborazione con i Settori di riferimento, si verificherà la possibilità, attraverso un meccanismo di sorteggio, di poter mettere a disposizione biglietti gratuiti (se nelle disponibilità dell'Amministrazione comunale) per eventi culturali e sportivi organizzati presso sedi comunali.

Durata dell'azione : il triennio.

RISORSE ECONOMICHE: realizzazione interna all'Ente con supporto del Medico Competente, senza previsione di specifiche ulteriori risorse.