



COMITATO UNICO DI GARANZIA

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2014-2016

(Approvato con delibera della Giunta Municipale n° 64 del 19/02/2014)

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, nella seduta del 17.12.2013, la proposta elaborata dal settore Organizzazione e gestione R.U. del presente Piano di azioni positive fornendo parere favorevole. In considerazione proprio della novità rappresentata dal C.U.G. e dalle attività che verranno sviluppate nello specifico ambito di riferimento, l'Amministrazione si riserva di apportare al presente Piano adeguamenti nel corso del triennio, valutando eventuali nuove proposte ed iniziative che verranno rappresentate.

AREE DI INTERVENTO

- A) FORMAZIONE, INFORMAZIONE, CONOSCENZA DEI DATI
- B) CONCILIAZIONE FRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO
- C) SICUREZZA, SALUTE E BENESSERE

A) FORMAZIONE, INFORMAZIONE, CONOSCENZA DEI DATI

Nell'ambito di quest'area di intervento si intendono attivare alcune azioni volte 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 al Comitato neo costituito di svolgere al meglio le proprie funzioni è necessaria un'attività formativa specifica rivolta ai componenti. 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 primo semestre del 2014, con possibili aggiornamenti nelle annualità successive. Si ipotizza anche di promuovere un opportuno collegamento 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 2014, 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 2014 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.

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. Si prevede di adottare il modello e le modalità di somministrazione dei questionari secondo le nuove indicazioni dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione - già CIVIT). Attraverso il supporto del Settore Sistemi informativi si metterà a punto il software applicativo per la somministrazione dei questionari oltre che studiare le soluzioni più idonee per consentire la compilazione del questionario anche ai dipendenti sprovvisti di postazione informatica; i dati verranno analizzati e resi disponibili. 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 stato avviato nel mese di novembre 2013 per gli aspetti tecnici applicativi e si stima di provvedere alla somministrazione del questionario all'inizio dell'anno 2014. Dopo la prima annualità di applicazione potranno emergere proposte di integrazione o opportune modifiche volte ad indirizzare l'indagine sulle effettive necessità organizzative e ad analizzarne i risultati nell'ottica di favorire la definizione di un piano di interventi mirato all'accrescimento del benessere, al perseguimento di una maggiore parità fra lavoratrici e lavoratori o qualora emergano indizi di possibili ambiti di discriminazione. 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 già stati inseriti nel bilancio sociale 2012 e 2013 elaborato, a cura della Direzione Generale, per la prima volta anche in un'ottica di genere. L'Amministrazione intende proseguire l'esperienza anche nel triennio 2014-2016. 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 perchè possono essere avviati specifici percorsi formativi sul tema dell'antidiscriminazione ma anche perchè 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. Si intende inoltre programmare percorsi formativi che sviluppino 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 inoltre completato il percorso formativo rivolto alla dirigenza sul tema della leadership, lavoro in gruppo e gestione dei conflitti, già avviato nel corso dell'anno 2013, entro il primo semestre 2014. L'esperienza consentirà di valutare analoghe iniziative per funzionari titolari di Posizioni organizzative e di responsabilità di servizio, da sviluppare negli anni 2015 e 2016. Tra i percorsi formativi indirizzati a sviluppare il lavoro di equipe, di integrazione, le capacità di ascolto e di comunicazione con l'utenza, assume rilievo l'attività formativa che ha coinvolto nell'anno 2013 il personale operante nel campo dei servizi sociali, unitamente agli operatori della ASL del territorio, in attuazione delle linee guida del PLUS (Piani locali unitari dei servizi alla persona) per migliorare l'integrazione socio- sanitaria. L'attività formativa è alla base di un adeguato supporto a sostegno del ruolo svolto da parte degli operatori, facilitando la loro integrazione in un nuovo modello organizzativo integrato di funzioni individuate tra gli obiettivi del

PLUS. L'esperienza svolta consentirà di valutare adeguati aggiornamenti o implementazioni del progetto negli anni successivi. Durata dell'azione : il triennio.

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

B) LA 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 che potranno iniziare ad essere oggetto di studio e analisi nell'anno 2014 e svilupparsi negli anni 2015-2016. Nella seconda metà del 2014 si può ipotizzare l'avvio di una specifica indagine rivolta ai dipendenti anche sulla base di eventuali segnalazioni pervenute al settore Organizzazione e gestione R.U. o al CUG che anche nelle sue componenti di parte sindacale garantisce un costante collegamento con le esigenze rappresentate dal personale all'interno dell'organizzazione. Nell'indagine potranno essere rilevate anche esigenze, bisogni di flessibilità ed interesse da parte dei lavoratori per l'introduzione sperimentale del telelavoro, in modo da poter avviare uno studio di fattibilità concreta, e conseguente individuazione di ambiti, tipologie e risorse necessarie. 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. Si prevede nel corso dell'anno 2014 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 già nel secondo semestre 2014 per avere un primo riscontro di analisi del campione nel 2015. Verrà inoltre verificato (anche attraverso il sondaggio sul benessere organizzativo) se emergono situazioni che debbano allertare 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. Durata dell'azione : il triennio.

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