



## COMITATO UNICO DI GARANZIA

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2021-2023

(Approvato con delibera della Giunta Municipale n° 27 del 02/02/2021)

LE AZIONI DEL PIANO

Premessa:

Il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” prevede all'art. 48 che le pubbliche amministrazioni 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.

Con Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione avente ad oggetto “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” sono state definite nuove linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

Il Comune di Sassari ha dato attuazione attraverso propri provvedimenti, strumenti ed azioni e, in particolare:

- 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.
- con Delibera di Giunta Comunale n. 64 del 19.2.2014 ha approvato il Piano delle Azioni Positive 2014-2016;

- con Delibera di Giunta Comunale n. 154 del 15.6.2017 ha approvato il Piano delle Azioni Positive 2017-2019 recependo anche utili osservazioni e proposte di azioni segnalate dal C.U.G.;
- con Delibera di Giunta Comunale n. 75 del 03.03.2020 ha approvato il Piano delle Azioni Positive 2020-2022;
- i Piani delle azioni positive sono stati regolarmente pubblicati sul sito del Comune nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia (<http://www.comune.sassari.it/comune/cug/piano.htm>)

Il Piano 2021-2023 si pone in continuità con il precedente Piano 2020-2022 e rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo attento a prevenire discriminazioni o situazioni di malessere e disagio, promuovendo nel contempo pari opportunità e strumenti di sostegno alla gestione e sviluppo del personale e di conciliazione con le esigenze di vita familiare.

Occorre tuttavia sottolineare che, a causa dell'emergenza sanitaria che ha investito il Paese nell'anno 2020 ed ancora in corso e delle sue conseguenze, il contesto appare in continua evoluzione e comporta inevitabilmente dei caratteri di incertezza nel portare avanti alcune iniziative programmate. Anche per questa ragione il Piano 2021-2023 riporta le attività che non si sono potute avviare o sviluppare nell'anno trascorso e ne prevede altre che scaturiscono da una riflessione sul nuovo contesto di modalità lavorative e organizzative. La particolare situazione richiede pertanto cautela e attenzione al monitoraggio delle azioni che potranno essere adattate alle mutate esigenze.

In coerenza con questi principi e finalità per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace si potranno individuare modalità per raccogliere osservazioni, pareri, proposte o suggerimenti da parte del personale e del Comitato Unico di Garanzia.

Secondo quanto indicato nelle citate Linee guida gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e di un clima organizzativo rispettoso delle differenze.

In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi dinamico e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

Per rendere più efficace ed evidente il collegamento nel Piano della Performance si prevede di inserire, per ogni struttura organizzativa, l'obiettivo trasversale "Collaborazione nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP)".

Di seguito, seguendo lo schema dei precedenti Piani, vengono indicate le Aree di intervento e le azioni che si intendono confermare o promuovere.

#### 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 confermare i precedenti indirizzi volti a:

1) formare i componenti del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per lo svolgimento del proprio ruolo e svolgere attività di sensibilizzazione sulle tematiche delle azioni positive;

2) attivare annualmente 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 nell'annualità 2021 terminerà il mandato dei componenti del CUG (nominati con determinazione del Direttore Generale n. 2947 del 20.9.2017) e si dovrà provvedere alla nuova nomina. A pieno titolo essa costituisce un'azione positiva poiché fra le funzioni del C.U.G. vi è quella di proporre azioni positive e di vigilare su eventuali discriminazioni.

Per quanto riguarda la individuazione dei componenti di parte pubblica si intende seguire la modalità indicata dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019, prevedendo una procedura comparativa trasparente, pur mantenendo l'obiettivo di assicurare che la scelta ricada su soggetti in possesso di adeguati requisiti.

Si prevede anche una attività di verifica del Regolamento sul funzionamento del C.U.G. per un eventuale adeguamento/aggiornamento alla citata Direttiva, a cura dello stesso Comitato, con l'ausilio del settore Organizzazione e gestione risorse umane.

MODALITA'/AZIONI: Il rinnovo dei componenti del CUG sarà preceduto, in prossimità della scadenza, da una manifestazione di interesse rivolta a tutti i dipendenti con la previsione di adeguati criteri per l'individuazione.

Per quanto riguarda la formazione, 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 verrà prevista con particolare riferimento ai nuovi componenti che verranno nominati nel 2021, con possibili aggiornamenti nelle annualità successive.

La verifica del Regolamento, per un suo eventuale aggiornamento, è prevista nel primo semestre del 2021.

Si conferma l'utilità anche di rafforzare i collegamenti con con altri C.U.G. 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;

Il CUG potrà inoltre valutare l'adesione alla Rete Nazionale dei C.U.G. per accrescere competenze, conoscenze e relazioni qualificate

TEMPI: anno 2021

INDICATORI

- 1) predisposizione avviso manifestazione di interesse rivolto a tutti i dipendenti;
- 2) nomina componenti CUG;
- 3) revisione regolamento

TARGET:

- 1) entro il 30/06/2021;
- 2) entro il 30/09/2021
- 3) entro il 30/06/2021

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

2) INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITÀ' E DELLA CULTURA DELLA PREVENZIONE E SUPERAMENTO DELLE DISCRIMINAZIONI.

FINALITÀ': 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 molestie o possibili fenomeni di mobbing.

MODALITÀ'/AZIONI: Si prevede un'attività informativa di base curando maggiormente l'inserimento di notizie/documentazione sulla Intranet o tramite opuscoli divulgativi e mantenendo aggiornato lo spazio dedicato del sito Internet.

Nel corso delle 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 conferma l'opportunità di avviare un'attività formativa di base rivolta ai Dirigenti e ai responsabili di servizio sui temi legati a prevenire e contrastare fenomeni discriminatori e sugli strumenti di attenzione per individuare possibili situazioni di criticità e prevenzione dei fenomeni.

In tema di genitorialità, opportunità e diritti, si era sviluppata nel precedente triennio un'attività congiunta tra i componenti il CUG e i competenti uffici del Settore risorse umane per la realizzazione di un opuscolo informativo. Non essendo stato completato si ritiene di confermarne l'utilità come azione positiva a favore dei dipendenti.

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, tenuto conto anche di quanto rilevato dal sondaggio sul benessere organizzativo

TEMPI: anno 2021: realizzazione opuscolo informativo sui temi della genitorialità

INDICATORI anno 2021

1.elaborazione opuscolo informativo sui temi della genitorialità;

TARGET anno 2021

1.realizzazione entro il 31/12/2021;

TEMPI: anno 2021-2022: formazione sui temi legati a prevenire e contrastare fenomeni discriminatori

INDICATORI anno 2021-2022

1.n. ore formazione;

TARGET anno 2021 -2022;

1.>= 12 ore per ogni annualità;

TEMPI: anno 2021: rivisitazione schede di valutazione per i diversi profili professionali

INDICATORI anno 2021

1.studio e analisi schede di valutazione TARGET anno 2021

1.proposta schede rivisitate entro il 31/12/2021

TEMPI: anno 2021-2022-2023: informative sui temi della pari opportunità e discriminazioni

INDICATORI ANNO 2021-2022-2023

1.n. documenti pubblicati; TARGET anno 2021-2022-2023

1.>= 3 (report annuale dati attività CUG; relazione; Piano delle azioni positive);

RISORSE ECONOMICHE: Peg settore personale per attività formative e di supporto al C.U.G

### 3) 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: Per la promozione di indagini sul benessere organizzativo è stato adottato il modello e le modalità di somministrazione dei questionari secondo le 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.

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 dall'inizio dell'anno 2014..

Dato atto che il questionario ANAC risulta ben bilanciato in termini di analisi del benessere ingenerale, 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 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, con la precisazione che, in base alle linee guida ANAC, è stato inserito come quesito a risposta non obbligatoria.

Il Settore organizzazione e Gestione Risorse umane con il supporto del competente settore Innovazione Tecnologica cura la somministrazione del questionario e la successiva estrazione dei dati da esso ricavati, che sono poi trasmessi al servizio Statistica per l'analisi. I risultati dello studio vengono messi a disposizione dei competenti uffici e del CUG.

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 tal fine saranno utilizzati gli specifici format allegati alla Direttiva 2/2019.

Alcuni dati e statistiche sono di norma inseriti anche nel Documento Unico di Programmazione a cura della Direzione Generale.

L'esperienza della predisposizione del Bilancio in un'ottica di genere, elaborato anche in un'ottica di genere, si è invece interrotta al 2017 e potrà valutarsi l'opportunità di riprendere tale analisi e buona prassi. Si prevede nel triennio la definizione di uno specifico obiettivo in termini di studio e analisi di fattibilità del bilancio di genere, individuazione delle competenze e delle strutture interessate.

TEMPI: anno 2021-2022-2023: Benessere Organizzativo

INDICATORI 2021-2022-2023

1. raccolta dati relativa al benessere organizzativo;
2. elaborazione dati indagine benessere organizzativo

TARGET 2021-2022-2023:

1. entro il 31/01 di ogni anno
2. report annuale di sintesi sul benessere organizzativo

RISORSE ECONOMICHE: realizzazione interna all'Ente

#### 4) FORMAZIONE PER LE DIPENDENTI E I DIPENDENTI

FINALITÀ': La formazione costituisce un'azione positiva non solo perché possono essere avviati specifici percorsi formativi sul tema dell'antidiscriminazione, come già previsto nell'azione n. 2, 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.

Si evidenziano alcuni aspetti che potranno caratterizzare il triennio 2021-2023:

- la diffusione necessitata del lavoro agile ha indotto il legislatore a prevedere una formazione della Dirigenza pubblica in materia di flessibilità e lavoro agile (cfr art. 263 c. 3D.L. 34/2020).

Si prevede di inserire nei programmi formativi delle iniziative al riguardo, funzionali a supportare nuovi modelli di organizzazione del lavoro, di comunicazione e di relazione con i collaboratori, sviluppo e riconoscimento di responsabilità e merito

- l'innovazione tecnologia: Considerata la centralità del tema dell'innovazione nella Pubblica amministrazione e dei nuovi strumenti che si stanno sviluppando a disposizione dei cittadini, anche l'organizzazione deve essere al passo con i tempi e il personale messo in grado di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali. Occorre intervenire affinché un possibile "divario digitale" (digital gap) non sia causa di scompensi e potenziali emarginazioni o discriminazioni tra i dipendenti, specie tra coloro che si trovano in fasce di età più elevata o in profili professionali meno abituati a lavorare con strumentazione informatica.

MODALITÀ'/AZIONI: 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. Tenuto conto delle limitazioni imposte dall'emergenza sanitaria verranno promosse prevalentemente iniziative formative nelle forme dei webinar e formazione a distanza (FAD), che consentano ampia partecipazione oltre che una conciliazione di tempi di lavoro, esigenze personali o familiari.

Con il supporto del settore Sistemi informativi, della Direzione Generale e del settore Organizzazione e gestione Risorse umane verranno definiti piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e delle competenze digitali, in linea con quanto indicato nel Piano Nazionale Triennale per



l'informatica nella Pubblica Amministrazione del Luglio 2020. Si avrà inoltre cura di colmare l'obsolescenza delle competenze a fronte di specifiche esigenze formative segnalate nei settori dai rispettivi dirigenti.

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.

TEMPI: anno 2021-2022-2023: attivazione percorsi formativi

INDICATORI 2021-2022-2023:

1.n. Dirigenti coinvolti/totale Dirigenti

2.n. dipendenti,

3.n. corsi di formazione attivati;

4.n. ore di formazione

TARGET 2021

1.>=60%;

2.>= 400 dipendenti coinvolti;

3.>= 50 corsi annui;

4.>=2400 ore annue.

Per il biennio 2022-2023 verranno ridefiniti i target di riferimento in base all'andamento della situazione emergenziale e delle diverse esigenze rappresentate.

RISORSE ECONOMICHE: PEG settore Personale 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.

1. LAVORO AGILE E STRUMENTI DI FLESSIBILITA'.

MODALITA'/AZIONI: a 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.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica ha adottato con la Direttiva 3/ 2017 le “Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”. Le finalità sono quelle dell’introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull’utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni sono invitate, per la realizzazione di tali finalità, alla promozione e più ampia diffusione dell’utilizzo delle tecnologie digitali..

Nella Direttiva viene evidenziato anche che le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare possono incrementare la produttività individuale e organizzativa.

In attuazione delle predette Linee guida, si conferma che 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

Riguardo il lavoro agile occorre prendere atto che lo stesso è stato protagonista dell’anno 2020, al di là di ogni prevista regolamentazione, ma con le caratteristiche dell’organizzazione del LAVORO AGILE IN EMERGENZA (LAE).

A seguito della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica per COVID 19 si è adottata la deliberazione n. 89 del 11 marzo 2020 avente ad oggetto: “Attuazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2020 e successivi DPCM per l’adozione di misure dirette al potenziamento del lavoro agile in emergenza (LAE ) nelle Pubbliche amministrazioni. Indirizzi agli uffici e individuazione di specifiche modalità di attuazione per il personale del Comune di Sassari”. Successivamente sono state emanate diverse circolari da parte della Direzione generale e del settore Organizzazione e gestione risorse umane volte a dare concreta attuazione alla normativa che di volta in volta veniva emanata e a dare costante e tempestivo supporto ai settori dell’Ente.

A decorrere dall’anno 2021 il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 ha disposto all’art.263 comma4-bis che le amministrazioni pubbliche redigano il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale specifica sezione del Piano della Performance. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in tale modalità, che almeno il 60 per cento dei

dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati. L'adozione del Piano è facoltativa tuttavia il legislatore prevede che in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si debba applicare almeno al 30 per cento dei dipendenti che lo richiedano. Sulla base delle linee guida fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica pubblicate nel mese di dicembre 2020 l'amministrazione intende elaborare il Piano per la realizzazione delle finalità indicate

TEMPI 2021: Studio e analisi di fattibilità del POLA

INDICATORI:

1. Analisi e studio fattibilità

TARGET:

1. Piano organizzativo lavoro agile

RISORSE ECONOMICHE: realizzazione interna all'Ente; potranno essere valutate e previste specifiche risorse economiche in base allo sviluppo del progetto

2. FERIE SOLIDALI.

FINALITA': Informazione e sensibilizzazione dei dipendenti in merito all'istituto delle ferie solidali previsto dal CCNL 21 maggio 2018 per il personale del comparto e dall'art 17 del CCNL Dirigenza sottoscritto il 17.12.2020 sulla base della possibilità consentita dall'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015.

MODALITA'/AZIONI: Si tratta di un istituto volto ad incentivare la solidarietà fra colleghi, mediante il quale un dipendente che si trovi nelle particolari condizioni stabilite (dipendenti che prestino assistenza a figli minori che necessitino di cure per particolari condizioni di salute) può richiedere, ottenere ed utilizzare un certo numero di giorni di ferie aggiuntive rispetto a quelle ordinariamente spettanti, grazie ad una donazione da parte dei colleghi di lavoro di un certo numero di giornate delle proprie ferie.

Si prevedere di sensibilizzare i dipendenti e di dare puntuale informazione con specifica circolare e modulistica al fine di darne compiuta attuazione.

TEMPI: 2021-2023

INDICATORI:

1. predisposizione avviso interno per l'adesione all'iniziativa

2. n. richieste gg di ferie solidali annuo/n. Ferie donate annue;

TARGET:

1. pubblicazione sulla intranet approvazione avviso;

2.>= 50%

C) SICUREZZA, SALUTE E BENESSERE

1. AZIONI DI RACCORDO CON IL MEDICO COMPETENTE E RSPP (RESPONSABILE PREVENZIONE E PROTEZIONE).

FINALITA': garantire una costante attenzione alla tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori; 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/: Si intende garantire la tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori, ponendo attenzione anche agli aspetti relativi al rischio da stress lavoro correlato, prevedendo riunioni di confronto tra il medico competente, il RSPP e i responsabili dei settori competenti/interessati.

L'emergenza sanitaria per COVID 19 rende necessario porre una costante attenzione alle nuove misure di tutela nei luoghi di lavoro. Nel 2020 il Responsabile del servizio Prevenzione e protezione, di concerto con il Medico competente, ha provveduto al conseguente aggiornamento del Documento valutazione rischi (DVR), attività che dovrà essere costante, con riferimento alle varie posizioni di lavoro e attività svolte nell'ente.

Verrà inoltre garantita la tutela dei lavoratori c.d. fragili, attuando tutte le misure previste dalla normativa ed agevolando ove possibile il lavoro agile; una particolare attenzione verrà posta per la tutela della maternità, verificando con gli interlocutori di riferimento (RSPP, Medico competente, Ispettorato Lavoro, Rappresentati sicurezza) ogni necessaria iniziativa.

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.

TEMPI: 2021-2023

INDICATORI:

1. n. di riunioni di coordinamento per ogni anno ;

2. situazioni a rischio rilevate per ogni anno;

TARGET:

1.>= 2;

2.eventuale aggiornamento DVR

RISORSE ECONOMICHE: realizzazione interna all'Ente; potranno essere valutate e previste specifiche risorse economiche in base allo sviluppo dell'obiettivo o per acquisto di software gestionali per agevolare il raccordo con il medico competente e RSPP.

2. BENESSERE ED EVENTI CULTURALI

FINALITA': promuovere il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza all'Ente attraverso il coinvolgimento gratuito ad eventi promossi dall'amministrazione.

MODALITA'/AZIONI/: Ritenendo 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, si intende riconfermare come azione positiva il progetto, previsto ma non sviluppato nelle precedenti annualità (su proposta del CUG prendendo a riferimento iniziative realizzate in altre amministrazioni).

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. L'azione proposta è naturalmente condizionata alla ripresa delle attività culturali e sportive sospesa per il periodo di emergenza sanitaria

TEMPI: 2021 -2023

INDICATORI:

1.studio e analisi di fattibilità

TARGET:

1.report analisi

TEMPI: 2022-2023

INDICATORI

1. n. dipendenti coinvolti;

2. n. iniziative promosse

3 .Strumenti di comunicazione per diffondere l'iniziativa

TARGET

1.>= 2 (per area tematica: sport, cinema, teatro etc.)

2.>= 3;

### 3. Note informative per aderire all'iniziativa

RISORSE ECONOMICHE: realizzazione interna all'Ente.