

PROPOSTA DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2016-2018

Premessa

La presente proposta del Piano Triennale di Azioni Positive 2016-2018, in continuità con il precedente Piano 2013-2015, nasce dal lavoro svolto all'interno del CUG con l'obiettivo di presentare ai dipendenti uno strumento utile affinché tutte le lavoratrici ed i lavoratori possano svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio, nell'ottica dell'assoluta parità fra i generi e allo stesso tempo della valorizzazione delle diversità.

I suddetti propositi se realizzati a 360° risultano sicuramente funzionali all'economicità, all'efficienza e all'efficacia dell'attività amministrativa perché consentono una generale migliore utilizzazione delle risorse umane.

L'art.21 della L.N.183/2010, da cui traggono spunto le linee guide dell'azione del Comitato Unico di Garanzia, prevede espressamente come le Amministrazioni Pubbliche debbano garantire in maniera concreta l'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale, attraverso la rimozione di forme implicite e esplicite di discriminazioni nelle sue più svariate accezioni.

In coerenza con i citati principi e finalità, questo Comitato propone che nel periodo di vigenza del Piano vengano definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Nello specifico indichiamo di seguito una serie di obiettivi ai quali corrispondono altrettante azioni, volte a favorire la piena valorizzazione e attuazione dello stesso Piano, promuovendo il pieno sviluppo delle iniziative messe in campo dall'Amministrazione, di cui lo sviluppo del potenziale umano costituisce sia la principale risorsa, sia l'obiettivo strategico finale.

<p>Obiettivo 1 – Formazione: Programmare attività formative che possono consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale al fine di migliorare la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali del personale.</p>	<p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Dare priorità alla formazione svolta in “video-conferenza” (o secondo altre modalità operative consentite dalla moderna tecnologia) atte a contenere gli spostamenti rispetto alla sede di lavoro;2. Favorire e sostenere la partecipazione dei/le dipendenti ai corsi di formazione o di aggiornamento adottando modalità organizzative che consentano la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;3. Favorire lo svolgimento di periodiche riunioni di “Servizio”, alla presenza del responsabile dello stesso, al fine di monitorare la situazione del personale e proporre eventuali iniziative formative specifiche individuate in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente con il Segretario generale;4.
---	--

<p>Obiettivo 2 – Orari di lavoro: Favorire l’equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso il miglioramento dell’efficienza organizzativa anche con una diversa modulazione del tempo di lavoro (part-time, telelavoro, orari personalizzati). Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l’utilizzo dei tempi flessibili. Realizzare economie di gestione anche attraverso la valorizzazione e l’ottimizzazione dei tempi di lavoro.</p>	<p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizzazione della dirigenza sull’utilizzo del part-time e sull’adozione di forme di personalizzazione dell’orario di lavoro da prevedere nell’organizzazione dell’area di competenza (anche per periodi temporanei dovuti a necessità di particolare urgenza); 2. Sostenere il reinserimento lavorativo dei/le dipendenti assenti per motivi familiari legati alla cura della persona (maternità/paternità, anziani, portatori handicap...) nonché di tutti quei/le dipendenti che rientrano in servizio dopo periodi prolungati di assenza; 3. Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l’ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi di cura (nel rispetto della tutela della privacy e su richiesta dal/la dipendente) e facilitare il reinserimento e l’aggiornamento al momento del rientro in servizio anche attraverso momenti di aggiornamento specifici; 4. Favorire la raccolta, da pubblicare sul sito istituzionale dell’Ente, delle informazioni e della normativa concernenti i permessi relativi all’orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.
<p>Obiettivo 3 – Attività di sostegno e sensibilizzazione Favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro che tenga debitamente e sistematicamente in considerazione le differenze, le condizioni di difficoltà e le esigenze di uomini e donne presenti all’interno dell’organizzazione.</p>	<p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitare l’accesso ai servizi di cura per i/le dipendenti ed i familiari dei/le dipendenti (es. stipula di convenzioni, anche gratuite con Onlus, per esami diagnostici, etc.); 2. Predisposizione di un kit informativo sui permessi e congedi per lavoratrici e lavoratori disabili, invalidi e per lavoratrici e lavoratori che assistono familiari con disabilità.
<p>Obiettivo 4 – Informazione Opera di informazione e sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità e sugli strumenti che la normativa mette a disposizione.</p>	<p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità anche con la redazione di uno specifico documento illustrativo sui diritti e gli strumenti di tutela offerti dalla normativa in materia; 2. Favorire la programmazione di incontri

	di sensibilizzazione e informazione rivolti ai/lle dipendenti da organizzare in collaborazione con il CUG.
<p>Obiettivo 5 – CUG: Favorire la piena operatività del CUG sia nei confronti dell'Amministrazione e dei suoi organi (es. OIV), sia nei confronti dei soggetti esterni all'ente (es. Consigliera di Parità, Unar).</p>	<p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Favorire una fattiva collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG in ordine agli ambiti di competenza del Comitato secondo le disposizioni della normativa vigente; 2 Favorire la collaborazione con altri Enti territoriali per lo scambio delle reciproche esperienze nella costruzione di politiche di Pari Opportunità e buone prassi; 3 Favorire e sostenere lo scambio di esperienze tra i CUG.
<p>Obiettivo 6 – Salute e Benessere Organizzativo : Valutazione del benessere organizzativo percepito dai dipendenti dell'Ente e predisposizione da parte dell'Amministrazione di eventuali programmi di miglioramento da adottare in stretta sinergia con le azioni già previste ed indicate nel presente Piano.</p>	<p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Promuovere l'adozione, con cadenza almeno annuale, di indagini conoscitive interne (anche attraverso la somministrazione di questionari con quesiti ad hoc) per la valutazione del clima e del benessere organizzativo aziendale; 2 Valutazione e verifica degli esiti delle indagini con adozione delle relative azioni volte alla risoluzione delle eventuali problematiche emerse.