

UFFICIO COMUNE DEL PERSONALE TRA I COMUNI CONVENZIONATI DI CODROIPO E CAMINO AL TAGLIAMENTO

PIANO DI AZIONI POSITIVE ASSOCIATO PER IL TRIENNIO 2018 – 2020

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*. In quest'ottica è opportuno, come indicato nella direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le pari opportunità *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"*.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *"un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza"*.

L'impegno delle Amministrazioni comunali di Codroipo e Camino al Tagliamento è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare:

- sono stati approvati nei trienni 2012/2014, 2015/2017 i Piani delle Azioni Positive;
- sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che in house.

Il Comune di Codroipo, inoltre, nel corso dell'anno 2017 ha effettuato un'indagine sul personale dipendente "volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico" ed ha provveduto alla pubblicazione dei risultati aggregati di questa rilevazione sul sito internet del Comune, così come previsto dal Piano delle Azioni Positive 2015/2017. Il comune di Camino al Tag.to non ha ritenuto di eseguire questa indagine perché nel triennio scorso vi è stato un esodo di personale per mobilità compartimentale e intercompartimentale per cui l'organo, oltre che ad essersi ridotto di tre unità (ora sono solo cinque di cui due in servizio negli uffici unici di Codroipo), ha visto l'alternarsi di più soggetti nei vari uffici. L'indagine quindi si prospettava poco rispondente.

I Comuni di Codroipo e Camino al Tagliamento nella definizione degli obiettivi del presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2018 – 2020 si ispirano ai seguenti principi:

1. Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
2. Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che le suddette Amministrazioni si propongono di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare, il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. promuovere la pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

ANALISI DAI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

CAMINO AL TAGLIAMENTO PERSONALE AL 31/12/2017

Al 31 dicembre 2017 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 5

DONNE N. 1

UOMINI N. 4

Non ci sono dipendenti in part-time.

CODROIPO PERSONALE AL 31/12/2017

Al 31 dicembre 2017 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 80

DONNE N. 45

UOMINI N. 35

I dipendenti in part-time sono: 15 donne e 2 uomini. Il lavoro a part-time è stato richiesto, nella maggioranza dei casi, per motivi personali e familiari.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per quanto riguarda le azioni positive del triennio 2018-2020 si rileva quanto segue:

1. Descrizione Intervento: COSTITUZIONE DEL CUG E FORMAZIONE MEMBRI

Obiettivo: Costituire il nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, il quale esercita i compiti di cui al punto 3.2 della sopracitata Direttiva, a titolo esemplificativo: propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate, promuovendo altresì la cultura delle pari opportunità ed il rispetto e la dignità della persona nel contesto lavorativo, al fine di realizzare un ambiente di lavoro improntato al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing

Garantire una attività di formazione per i membri del CUG nelle materie strettamente attinenti alla loro attività e una divulgazione delle attività poste in essere dall'organismo stesso.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, CUG.

Destinatari: membri del CUG, tutti i dipendenti.

2. Descrizione Intervento: FORMAZIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Programmare attività formative in modo da consentire pari possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi di formazione e di aggiornamento, come fattore di crescita e sviluppo professionale. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi, ecc..

Soggetti e Uffici Coinvolti: Segretario Generale, Responsabili di Area, Ufficio Personale, CUG.

Destinatari: tutti i dipendenti.

3. Descrizione intervento: MONITORAGGIO E ANALISI DELLE RICHIESTE/CONCESSIONI DI VARIAZIONE DI ORARIO/PERMESSI E ASPETTATIVE VARIE

Obiettivo: Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale. Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi in servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area, Segretario Generale, Ufficio Personale, CUG.

Destinatari: tutti i dipendenti.

4. Descrizione intervento: RIDUZIONE STRESS LAVORO-CORRELATO IN RELAZIONE A LUNGHE ASSENZE DI PERSONALE O PRESENZA IN SERVIZIO CON NECESSITA' DI FREQUENTI ASSENZE PER PROBLEMI DI SALUTE O ASSISTENZA A FAMILIARI

Obiettivo: Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o aspettativa per motivi familiari, deve essere accompagnato dal proprio Responsabile e dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area, tutto il personale.

Destinatari: tutti i dipendenti.

5. Descrizione Intervento: MAGGIORE CONDIVISIONE DA PARTE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO DEGLI OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE E MAGGIORE COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI

Obiettivo: Aumentare il benessere organizzativo e la performance generale.

Per il Comune di Codroipo, dall'indagine sul benessere organizzativo svolta nel corso del 2017, è emersa la necessità di proporre opportuni strumenti correttivi, pianificando ad esempio incontri informativi con i dipendenti che diano adeguato risalto alle strategie dell'Amministrazione, agli obiettivi da raggiungere e ai risultati attesi, e che illustrino adeguatamente al personale il sistema di misurazione e valutazione della performance.

Per il Comune di Camino al Tagliamento vale quanto detto sopra relativamente all'indagine sul benessere organizzativo. Eventuali criticità e conseguentemente l'individuazione delle azioni correttive da intraprendere possono essere effettuate all'occasione visto l'esiguo numero di persone coinvolte e lo stretto rapporto operativo fra le stesse.

Interventi: prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra. Si valuti che comunque nel comune di Camino al Tag.to le uniche posizioni organizzative sono affidate al Sindaco ed al Segretario comunale.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area, Segretario Generale, Coordinamento dei T.P.O..

Destinatari: tutti i dipendenti.

6. Descrizione Intervento: TUTELA AMBIENTE DI LAVORO

Obiettivo: Adozione di un codice di condotta per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro ogni forma di discriminazione, mobbing e molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Assicurare la massima informazione al personale dipendente sull'esistenza, sulle finalità e sulle procedure previste dal codice di condotta. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del codice di condotta sul sito internet del Comune.

Potenziare le sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere per la realizzazione di attività comuni, con la finalità di rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'Amministrazione.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Segretario Generale, Responsabili di Area, Ufficio Personale, CUG.

Destinatari: tutti i dipendenti, Responsabili di Area, tutti i cittadini.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2018/2020).

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio che sul sito istituzionale dei Comuni convenzionati di Codroipo e Camino al Tagliamento.

Nel periodo di vigenza del presente piano potranno essere presentati al CUG pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente da tenere in considerazione, alla scadenza, per un adeguato aggiornamento.

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia (CUG).