

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2017 - 2019

Premessa e contesto normativo di riferimento

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019 è stato predisposto dall'Ufficio "Affari giuridici, istituti contrattuali CCNL, procedimenti disciplinari e pari opportunità", con il contributo del Comitato Unico di Garanzia del Comune di San Benedetto del Tronto (di seguito chiamato CUG).

L'ente, con l'adozione e la stesura di tale piano, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

Il contesto normativo di riferimento si riassume come segue:

il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna") ed in particolare l'art. 48 ("Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni") dello stesso impone (..) ai comuni (..) di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella 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".

L'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro e la direttiva del 23 maggio 2007 ("Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne"), precisa ulteriormente quali siano queste misure, specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire:

- la cultura organizzativa;
- le politiche di reclutamento e di gestione del personale;
- la formazione;
- l'organizzazione del lavoro.

Rilevante è altresì l'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) che prevede che "le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro" inoltre "le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al **"benessere organizzativo"**, aprendo l'ambito di intervento ad azioni positive.

Infine l'art. 57, comma 1, del medesimo testo legislativo, prevede che "le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e **senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica**, un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (Cug).

Altra rilevante disposizione di legge, avente un impatto, sia pure indiretto, sui Piani triennali è l'art. 28, comma 1, del Dlgs n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui "La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro - correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla

provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.”. Risulta evidente in tale norma la “sottolineatura”, da rileggere anche alla luce del citato art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, dell’ottica di genere sulla sicurezza sul lavoro ed, anche al suo interno, della tutela di profili specifici della salute sul lavoro.

Il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta), in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il “**ciclo di gestione della performance**” richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001.

Più in particolare la modifica dell’art. 7 comma 1 ha introdotto l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che “**le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.** Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.” La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Su quest’ultimo punto merita di essere citato anche l’art. 28, comma 1 del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui “La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”

Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo” si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di **efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.**

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Il personale del Comune di San Benedetto del Tronto ha nell'ultimo triennio ha subito forti riduzioni ed in assenza di turn over, non si è verificato un ricambio generazionale.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

L'art. 21 della L. n. 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, istituendo il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni". La direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione - denominata "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 04 novembre 2010, n. 183)" esplicita, al punto "3.2 Compiti", che **il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.**

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione.

Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente. Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

E' quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con il Nucleo di Valutazione.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di San Benedetto del Tronto è stato istituito con Determinazione del dirigente Settore Gestione risorse n. 143 del 13/02/13.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di Azioni Positive 2017-2019 si pone non solo come mero adempimento ad un obbligo di legge, bensì come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi sopraesposti, tenendo altresì conto del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente.

Il contesto del Comune di San Benedetto del Tronto

Analisi della situazione del personale al 31 dicembre 2015:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

TOTALE 340

Settore Personale e diritto allo studio
Servizio Gestione Risorse Umane
Ufficio Affari giuridici, istituti contrattuali CCNL,
procedimenti disciplinari e pari opportunità

Donne 159
 Uomini 181

A questi vanno aggiunti n. 2 dirigenti a tempo determinato (di cui 1 donne e 1 uomini) e n. 6 dirigenti a tempo indeterminato (5 uomini, 1 donna)
 per un totale di dipendenti così suddivisi:

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Categoria	Uomini	Donne	totale
A1.....D5	181	159	340
Segretario	1		1
TOTALE	5+ 1 dirigenti	2 dirigenti	8

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

Categoria D	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	46	54	100
Posti di ruolo a tempo parziale	8	5	13
Categoria C	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	54	59	113
Posti di ruolo a tempo parziale	4	6	10
Categoria B	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	19	37	56
Posti di ruolo a tempo parziale	12	13	25
Categoria A	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	3	4	7
Posti di ruolo a tempo parziale	13	3	16

Specifiche contratti atipici: forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend

Forme di lavoro	Uomini	Donne	totale
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Contratto di collaborazione coordinata e continuativa	1	1	2
Contratto di collaborazione a progetto	0	0	0
Totale	0	0	0

Si pone l'attenzione sul fatto che dal 31 dicembre 2013 al 31 dicembre 2015 si sono verificati n. 20 pensionamenti che hanno comportato n. 20 lavoratori a tempo indeterminato in meno all'interno della struttura comunale, passando il numero dei dipendenti a tempo indeterminato da n. 360 a n. 340 .

Il blocco delle retribuzioni ha inoltre limitato l'applicazione di un sistema di valutazione della performance effettivamente premiante.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

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”.

Obiettivi Generali del Piano

Il Comune di San Benedetto del Tronto, nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone 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 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 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. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Il presente Piano delle Azioni Positive scaturisce dall'attività propositiva del CUG, il quale ha rilevato che le azioni positive previste dal piano triennale 2014-2016 sono state attuate solo in parte per cui ha proposto di riconfermare quelle non attuate in parte nel piano per il triennio 2017-2019, come di seguito meglio precisato.

Per quanto riguarda le azioni positive del triennio 2014-2016 si rileva quanto segue:

Ai fini di una puntuale applicazione delle attività di formazione previste dal D. Lgs. 81/2008 e ss. mm. unitamente all'accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, da marzo 2013 il Servizio Gestione Risorse Umane, **Ufficio trattamento giuridico previdenziale su indicazioni dell'RSPP e del Servizio Coordinamento Sicurezza ed Infrastrutture**, gestisce una specifica utilità che permette la verifica dello stato della formazione dei singoli lavoratori, dalla quale si evince che è stata svolta la seguente attività formativa :

1) nell'anno 2015:

- in materia di informazione/formazione dei lavoratori sugli aspetti generali e sui rischi specifici legati ai luoghi di lavoro, alle attrezzature e alle mansioni svolte:
9 Corsi per un totale di n. 36 ore e di 92 lavoratori partecipanti;
- in materia di antincendio:
3 Corsi per un totale di n. 15 ore e di 71 lavoratori partecipanti.

2) nell'anno 2016:

- in materia di informazione/formazione dei lavoratori sugli aspetti generali e sui rischi specifici legati ai luoghi di lavoro, alle attrezzature e alle mansioni svolte:
7 Corsi per un totale di n. 28 ore e di 118 lavoratori partecipanti;
- in materia di informazione/formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza:
1 Corso suddiviso in 4 giornate per un totale di n. 32 ore e di 2 lavoratori partecipanti.

E' stata fatta inoltre un' indagine sul personale del Comune di San Benedetto del Tronto, riguardo il "benessere organizzativo" il 25 maggio 2016, il Segretario Generale, dirigente alle risorse umane ha somministrato un questionario ai dipendenti, finalizzato a rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro e ad identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti del Comune di San Benedetto del Tronto. Il questionario era relativo all'anno 2015.

I dati raccolti, in forma anonima ed aggregata, sono stati utilizzati quale elemento del processo di valutazione dei dirigenti, ai sensi del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dei dirigenti, pp.oo. e personale non dirigente dipendente del comune di San benedetto del Tronto, introdotto con deliberazione di G.C. 167 del 9/10/15, integrata con successiva deliberazione n. 90 del 20/05/16.

E' da sottolineare come il benessere organizzativo sia strettamente collegato alla performance; infatti il miglioramento del benessere organizzativo può comportare un concreto salto di qualità nella performance dell'intero sistema. Al contrario, quando si verificano condizioni di scarso "benessere organizzativo" si possono determinare:

- diminuzione della produttività ;
- assenteismo;
- bassi livelli di motivazione;
- mancanza di impegno;
- bassi livelli di motivazione;

L'iniziativa oltre al mero adempimento di legge, si è prefissa di rappresentare uno strumento di ascolto ove far emergere la percezione dei dipendenti riguardo la sicurezza dei luoghi di lavoro, dei livelli di confort e delle situazioni di stress, volta a rappresentare un modo per dare indicazioni e suggerimenti per il miglioramento del clima e dell'azione amministrativa. Nell'anno 2015 inoltre,

con deliberazione di Giunta Comunale n. 136 del 13.08.2015, è stato approvato il regolamento incarichi extra-istituzionali.

Negli anni 2014 e 2015 e 2016 l'impegno del Comune di San Benedetto del Tronto in relazione al piano di azioni positive ha visto portare a compimento alcune iniziative in materia di pari opportunità :

- nell'anno 2015 corso per assistenti familiari” “ marzo festa della donna”;
- nell'anno 2016 panchina rossa con decorazioni , a ricordo delle vittime del femminicidio;”
- nell'anno 2016, due giornate dedicate giornata internazionale contro la violenza sulle donne “Gelosia e possesso” e “Amore e violenza” e mostra fotografica di Vito Sforza presso la Palazzina Azzurra “Teorema - Pensieri fotografici sulla postmodernità” dal 1° novembre al 3 dicembre ed in particolare nella giornata del ° novembre sono stati affrontati dall'assessore alle pari opportunità del Comune di San Benedetto del Tronto i temi della violenza in genere.
- 30 novembre Conferenza psicoeducativa per contrastare la Mentalità Fondamentalista, alla base anche del femminicidio: "Pena di Morte: giustizia, punizione o fallimento dello Stato?";
- 12 dicembre 2016 “giornata informativa rivolta ai dipendenti, a cura del Presidente del Cug e di alcuni dipendenti interni, riguardo l'istituzione del CUG nel Comune di San Benedetto del Tronto, descrizione dei compiti e delle attività del CUG, con intervento dell'Assessore Pari Opportunità, sul tema "La prevaricazione nelle relazioni: da cosa origina, come riconoscerla, modalità di prevenzione e fronteggiamento";
- È in previsione l'attivazione di percorsi formativi con particolare riguardo alle pari opportunità nel corso del prossimo triennio 2017/19;
- la somministrazione ai dipendenti di un questionario sul benessere organizzativo;
- l'istituzione del sito link pari opportunità e piano triennale azioni positive e normativa di riferimento;
- nel triennio 2017/19 è in previsione l'attività di formazione in materia di Cug;
- Adozione regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale (codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di San Benedetto del Tronto
- Finalità strategica: 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.
- Azione positiva 1: Presentare alla Giunta Comunale un regolamento contro le molestie sessuali e il mobbing.
- Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle **molestie e del mobbing tramite invio di comunicazioni.**

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa, vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

Descrizione Intervento: comunicazione e trasparenza



Tel. +39 0735 794495/509/591

e-mail: gestionepersonale@san-benedetto-del-tronto.gov.it

pec: protocollo@cert-sbt.it

Viale A. De Gasperi n.124 – 63074 San Benedetto del Tronto (AP)

- Azioni 1.** Ascolto dei dipendenti anche attraverso comunicazioni in apposita casella mail al Cug;
Azione 2. Raccolta di osservazioni dai dipendenti in merito alla valenza della riorganizzazione dell'Ente;
Azione 3. Rete dei referenti dei vari servizi – individuazione dei referenti attraverso criteri di nomina basati sulle competenze, anche attraverso ricognizione interna obbligatoria;
Azione 4. Adeguamento accesso alla rete Intranet per tutti i dipendenti visto che in alcune sedi di lavoro ancora non vi sono gli strumenti per l'accesso;
Azione 5. Attivazione di flusso di notizie e informazioni su canali tematici che sono oggetto delle varie Azioni del presente P.A.P. .

Obiettivo: Promuovere e favorire la comunicazione e la trasparenza _

Descrizione Intervento: Informazione

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Dirigenti e i titolari di posizione organizzativa, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Dirigenti e titolari di posizione organizzativa sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2 : Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e uffici coinvolti: Dirigenti, Segretario, Ufficio Relazioni Pubbliche; A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Dirigenti, ai titolari di posizione organizzativa.

Descrizione Intervento: Formazione in materia di CUG

Obiettivo: Accrescere la formazione dei membri del cug sui temi di propria competenza;

Azione positiva 1: autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi.

Azione positiva 2 : Sviluppare lo spazio internet dedicato con informazioni rivolte ai dipendenti sia in materia di pari opportunità sia sull'attività del Cug

Soggetti coinvolti: membri del Cug; Sistema informatico; Servizio Gestione Risorse Umane
Destinatari: membri del Cug, tutti i dipendenti

Descrizione Intervento: Indagine sul personale dipendente

Obiettivo: Raccogliere informazioni sullo stato del benessere organizzativo dei dipendenti dell'Ente

Finalità strategiche: Individuare possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei pubblici dipendenti.

Azione positiva 1: Effettuazione di un'indagine conoscitiva in forma anonima sull'opinione dei dipendenti in relazione all'organizzazione ed all'ambiente di lavoro;

Soggetti e uffici coinvolti: Dirigenti, Segretario Generale. A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa.

Descrizione Intervento: Adozione regolamenti

Obiettivo: Adozione regolamenti inerenti le problematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale dipendente e del regolamento in materia di procedimenti disciplinari, quest'ultimo in attuazione a quanto previsto dal piano anticorruzione 2016/2018, in fase di redazione;

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e dell'importanza rappresentata dalla presenza di un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici come elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. Per quanto riguarda i Dirigenti e i titolari di posizione organizzativa favorire un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri rivolti ai Dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa per discutere della situazione dell'ambiente lavorativo.

Descrizione Intervento: costante monitoraggio della situazione del contenzioso dei dipendenti verso l'ente e viceversa;

Obiettivo: creare una coscienza interna al Cug sulle cause che inducono i dipendenti a citare l'ente in giudizio per approfondire eventuali aspetti discriminatori e/o di violenza psicologica, etc.

Azione positiva 1: ricevere un rapporto dall'unità autonoma dell'avvocatura trimestrale sulla situazione contenziosi da e verso l'Ente nei confronti dei dipendenti

Azione positiva 2.: in caso di esito positivo di tali monitoraggi indizione riunioni apposite del Cug per esaminare le cause della costituzione in giudizio;

Azione positiva 3.: proposta di rimozione da parte del Cug degli elementi che hanno causato violenze psicologiche, ed altre ripercussioni previste dal codice di condotta nei dipendenti a cui spetta di diritto un ambiente lavorativo basato sul benessere organizzativo;

Descrizione Intervento: specifici approfondimenti sulle modalità di approvvigionamento del personale tramite voucher e lavoro interinale

Obiettivo: integrare il bilancio di genere anche prendendo in esame queste fonti considerevoli di approvvigionamento del personale

Azione positiva 1: analizzare se esistono nominativi ricorrenti selezionati con tali modalità e verificare che non vi siano cause di discriminazione dei confronti di altri eventuali candidati

Descrizione dell'Intervento: Contrasto alle discriminazioni

Obiettivo: Contrasto alle discriminazioni

Azione positiva 1. Informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti;

Azione positiva 2. Monitoraggio dello sviluppo di casi di mobbing all'interno dell'Ente, a cura del Cug;

Azione positiva 3. Predisposizione e diffusione a tutti i dipendenti di un questionario quale strumento utile ad individuare autonomamente probabili condizioni di rischio mobbing.

Descrizione dell'Intervento: Verso un nuovo CUG - Percorso partecipato

Obiettivo: Costituire il nuovo CUG, in ottemperanza alla legge 183/2010, che prevede che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano, al proprio interno, il Comitato Unico di Garanzia al fine di garantire pari opportunità, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o psicologica” nei luoghi di lavoro.

Destinatari: Componenti CUG e tutti i dipendenti,

Azione positiva 1: Avviare la procedura di selezione;

Azione positiva 2 Pubblicazione sulla intranet della manifestazione di interesse specificando requisiti richiesti e modalità di selezione;

Azione positiva 2; Nomina nuovi componenti e insediamento nuovo CUG

Attori. Presidente CUG, CUG uscente e Ufficio “Affari giuridici, istituti contrattuali CCNL, procedimenti disciplinari e pari opportunità”;

Monitoraggio e rendicontazione del piano

Il presente PAP potrà essere oggetto di programmazione e revisione annuali.

Il Servizio Personale predispose annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità nel quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale (2017/2019).

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso il Servizio Gestione Risorse Umane pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consiglieria alle pari opportunità territorialmente competente, al Cug del Comune di San Benedetto del Tronto nonché pubblicato nel sito istituzionale dell’Ente.

Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l’opportunità.