

ALLEGATO A)

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

PIANO DI AZIONI POSITIVE ASSOCIATO PER IL TRIENNIO 2021 – 2023

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"*. Come indicato nella direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità *"Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua"*.

Le linee di azione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad attuare per le predette finalità sono riportate al paragrafo 3 della suddetta Direttiva, tra le quali il rafforzamento delle funzioni dei Comitati unici di garanzia anche al fine di *"...ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative e accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni"*.

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, 2018/2020 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, nell'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 di riferimento vi era stato un esodo di personale per mobilità compartimentale e intercompartimentale per cui l'organico, oltre che essersi ridotto di diverse unità, 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 2021 – 2023 si ispirano, come per il precedente, 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.

Il predetto Piano, in continuità con le finalità promosse dalla normativa vigente e in continuità con il precedente, intende raggiungere nell'arco del triennio i seguenti obiettivi:

1. garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
2. promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, fermo restando la necessità di garantire la funzionalità dei servizi, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
3. promuovere la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione diretta ed indiretta.

ANALISI DATI 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 31/12/2020

Al 31 dicembre 2020 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. 6

DONNE N. 2

UOMINI N. 4

Non ci sono dipendenti in part-time.

CODROIPO PERSONALE AL 31/12/2020

Al 31 dicembre 2020 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. 73

DONNE N. 45

UOMINI N. 28

I dipendenti in part-time sono: 15 donne e 1 uomo. 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 2021-2023, aventi come obiettivo primario il benessere organizzativo del personale, tenendo in debito conto la composizione e l'età media dell'organico, si rileva quanto segue:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE MEMBRI CUG – RINNOVO ALLA SCADENZA

Obiettivo: 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. Gli attuali componenti del CUG rimangono in carica fino al mese di settembre 2022 e possono essere rinnovati una sola volta.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, CUG.

Destinatari: membri del CUG, tutti i dipendenti.

2. Descrizione Intervento: CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Obiettivo: In continuità con quanto disposto dall'amministrazione nella fase dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 in materia di lavoro agile, prevedere che la prestazione lavorativa possa essere svolta in modalità agile dal personale in servizio, con qualifica dirigenziale e non, impiegato nelle attività che possono essere espletate in modalità agile. 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 dei limiti previsti dalla normativa vigente e delle disposizioni contrattuali, con la garanzia che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Valutare quali atti organizzativi interni adottare al fine di individuare: le attività che possono essere svolte in modalità agile, una percentuale massima di lavoro agile, i criteri di priorità in caso di numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, i contenuti dell'accordo individuale, le modalità di svolgimento, di monitoraggio e di valutazione del lavoro agile, la formazione del personale coinvolto, ecc.. L'art. 263 del D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 77/2020, richiede alle amministrazioni pubbliche di redigere il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) quale specifica sezione del Piano della Performance dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da metter in atto nelle amministrazioni stesse ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile. In caso di mancata adozione del POLA, il legislatore ha altresì stabilito che il lavoro agile si applica comunque ad almeno il 30% dei dipendenti, ove lo richiedano.

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

Destinatari: tutti i dipendenti.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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, 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: ciascun T.P.O. deve prevedere nel proprio 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.

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

Destinatari: tutti i dipendenti.

7. 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 (2021/2023). A decorrere dell'entrata in vigore della Direttiva ministeriale 2/2019, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano delle performance (scadenza non perentoria per gli enti locali).

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). Ai sensi della citata nuova Direttiva questo Comitato entro il 30/03 di ciascun anno deve presentare agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, contenente una specifica sezione sull'attuazione del Piano triennale; relazione che deve essere trasmessa anche all'Organismo di Valutazione (ODV), ai fini della valutazione della performance del dirigente responsabile.