

Piano di azioni positive per il triennio 2018-2020

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Nel corso del triennio 2018-2020 l'Unione dei Comuni Terre e Fiumi intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- 1) Tutelare l'ambiente lavorativo da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- 2) Attivare un'indagine di clima per rilevare i bisogni del personale ed eventuali situazioni che necessitino di interventi specifici ed appropriati;
- 3) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio derivanti dal rapporto organizzazione del lavoro e conciliazione con la vita familiare;
- 4) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento, qualificazione professionale;
- 5) Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 1 – Tutela nell'ambiente lavorativo

Azioni

Le Amministrazioni si impegnano a porre in essere ogni azione necessaria al fine di evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da:

- pressioni o molestie sessuali
- mobbing
- difformità di trattamento e valutazione dei dipendenti
- atteggiamenti miranti ad avvilitare il/la dipendente, anche in forma velata ed indiretta
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni

Si prevedono pertanto le seguenti azioni:

- Adozione con atto dell'Unione Terre e Fiumi del codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001;
- Verifiche in materia di rischio da stress lavoro correlato conformemente alla normativa nazionale.

Obiettivo 2 - Indagine di clima

Azioni

- Redazione di linee guida per la formulazione di un questionario da somministrare in forma anonima a tutto il personale, con la collaborazione del CUG, dei responsabili di area e/o settori degli enti nonché dei segretari generali degli enti medesimi;
- Elaborazione e analisi dei dati con la collaborazione del CUG e dell'Ufficio Unico del personale;
- Costruzione di forme di divulgazione dell'avvio dell'indagine e dei risultati rilevati;
- Predisposizione di azioni di miglioramento laddove siano evidenziate criticità, da confrontare con la Consigliera di Parità provinciale.

Obiettivo 3 – Flessibilità orarie e conciliazione

Azioni

Sul tema della conciliazione famiglia-lavoro, con particolare attenzione per il personale con figli minori o con famigliari disabili, anziani che necessitano di cure o affetti da documentate gravi patologie, si introdurranno, oltre alle normative dedicate, di comune accordo tra il lavoratore/la lavoratrice ed il responsabile d'area competente:

- massima flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro (part-time, telelavoro, orario concentrato, orario flessibile in entrata o in uscita, flessibilità su turni);
- programmi e azioni per il reinserimento di lavoratori/lavoratrici che rientrano da periodi di assenza di almeno 60 giorni;
- diversa organizzazione dell'orario di lavoro dedicato al personale affetto da patologie oncologiche e invalidanti qualora sia indispensabile per conciliare le difficoltà emergenti dalla necessità di sottoporsi a cure, interventi e terapie salvavita.
- introduzione della “banca delle ore” quale accumulo su un conto individuale di un numero di ore prestate in più oltre l'orario di lavoro normale, da utilizzare in recupero entro un quadro di regole definito dal contratto di lavoro, dalla contrattazione decentrata e nel rispetto delle necessità funzionali ed organizzative dell'amministrazione.

Obiettivo 4 – Formazione

Azioni

- realizzazione di occasioni di formazione sui temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo a tutto il personale;
- accrescimento del ruolo e delle competenze delle figure apicali relativamente al benessere del personale;
- impegno delle amministrazioni a favorire il reinserimento del personale assente per lungo tempo prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante;
- impegno delle amministrazioni a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata

dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative per colmare le eventuali carenze;

- impegno delle amministrazioni a predisporre adeguati e organici periodi di formazione al personale a cui per motivate e comprovate ragioni organizzative vengono cambiate le mansioni.
- Predisporre riunioni di area/settore con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di riunioni dei responsabili.

Obiettivo 5 – Informazione e Comunicazione

Azioni

- pubblicizzazione e diffusione delle iniziative del Cug e del presente piano di azioni positive, raccolta e diffusione di materiale informativo, esperienze e conoscenze sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo, principalmente attraverso lo spazio dedicato al CUG sul sito internet dell'Unione Terre e Fiumi, ma anche tramite altri strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (es: posta elettronica in occasione dell'invio del cedolino di stipendio, posta elettronica certificata);

Il presente Piano ha durata per il triennio 2018-2020.

Nel periodo di vigenza potrà essere opportunamente adeguato in base alle risultanze dell'indagine di clima di cui al punto 2) degli obiettivi e/o conseguentemente al pervenimento di pareri, suggerimenti, osservazioni da parte di soggetti titolari.

L'Amministrazione provvede alla realizzazione del presente Piano garantendo al personale componente del Cug e ad altro personale debitamente individuato per il raggiungimento degli obiettivi, un'adeguata organizzazione del lavoro anche tenendo conto dei carichi esistenti.

L'Amministrazione provvede a far ricomprendere il Piano nel bilancio di previsione rientrando il medesimo a pieno titolo nelle linee programmatiche e strategiche di sviluppo dell'Ente.