

## **PIANO AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2013/2015**

### Premessa

La presente proposta del Piano Triennale di Azioni Positive 2013-2015 nasce dal lavoro svolto all'interno del CUG tenendo conto degli elementi innovativi di questo nuovo Comitato, al quale sono esplicitamente assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Infatti, l'istituzione del CUG, che si propone come soggetto del tutto nuovo, costituisce una rilevante innovazione metodologica, in quanto, sulla base del ruolo propositivo, consultivo e di valutazione attribuitogli, può stabilire una fattiva cooperazione tra i diversi attori del processo politico-gestionale dell'Ente.

Nella proposta del CUG per il PTAP 2013-2015 vengono indicati un ristretto numero di misure e comportamenti, che si ritengono particolarmente rilevanti e prioritari:

- la conoscenza e valorizzazione del ruolo del CUG;
- pari opportunità di carriera nell'ottica della valorizzazione di genere;
- l'organizzazione del lavoro e politiche di gestione del capitale umano attente a rimuovere le discriminazioni;
- il contributo nelle strategie delle forme di flessibilità oraria in una logica costruttiva e dinamica tra i bisogni delle persone e le esigenze dell'Ente;
- benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro;
- la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e la lotta alle discriminazioni.

Il presente PTAP, di seguito rappresentato con l'indicazione degli obiettivi perseguiti e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi, potrebbe essere sottoposto a revisioni annuali

### **Obiettivo 1.**

Accrescere le competenze del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale (PRIMO ANNO)

### **Azioni**

1. Formazione del CUG in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale;
2. Supporto a regime dell'attività del CUG attraverso la fornitura, al citato organismo, di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività, nonché l'individuazione di uno o più referenti istituzionali interni che facilitino l'attività dello stesso.

## **Obiettivo 2.**

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Per quanto riguarda le Posizioni Organizzative, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.  
(PRIMO E SECONDO ANNO)

### **Azioni**

1. Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti alle Posizioni Organizzative sul tema delle pari opportunità;
2. Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente e 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.

## **Obiettivo 3.**

Rafforzamento della cultura equitativa nell'organizzazione, individuazione di meccanismi efficaci di tutela e sostegno nei casi di discriminazione. (PRIMO, SECONDO E TERZO ANNO)

### **Azioni**

1. Studio di fattibilità di soluzioni correttive dei differenziali di trattamento economico qualora verificati;
2. Raccolta della casistica (discriminazioni nella professione, violenze, molestie, mobbing) a cura del Comitato, relativa a dipendenti del Comune di Novafeltria ed elaborazioni dati.

## **Obiettivo 4.**

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. (PRIMO ANNO)

### **Azioni**

1. Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
2. Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

## **Obiettivo 5.**

Formazione di base sull'utilizzo del computer, per tutti i dipendenti dell'Ente muniti di postazione informatica. (PRIMO E SECONDO ANNO)

### **Azioni**

1. Indagine conoscitiva sui livelli di conoscenza dei mezzi informatici ed elaborazione della proposta formativa;
2. Avvio, su più moduli, dei percorsi formativi.

## **Obiettivo 6.**

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. (PRIMO, SECONDO E TERZO ANNO)

### **Azioni**

1. Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile;
2. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;
3. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

**Destinatari:** Tutti i dipendenti

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Giunta Municipale, CUG, Settore Affari Generali, Settore Contabilità e Finanza, Posizioni Organizzative, Dipendenti Altri soggetti da identificare.

**Oneri:** L'Amministrazione Comunale dovrà, annualmente, deliberare un budget da destinare al Comitato Pari Opportunità, finalizzato a coprire i costi di gestione amministrativa e organizzativi del Comitato stesso e di alcune iniziative da esso promosse.

Per quanto riguarda i costi di più specifiche iniziative, l'Amministrazione comunale può attingere da altri capitoli del bilancio comunale, eventualmente collegati a finanziamenti/contributi erogati da terzi. Pertanto le attività suddette possono essere finanziate o dal bilancio dell'Amministrazione comunale o da fonti esterne.

L'amministrazione non dovrà sostenere costi aggiuntivi in quanto l'attività è svolta da personale dipendente dell'Amministrazione stessa.